

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1. Grand Teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO)

Pihak manajemen dalam suatu organisasi saat ini menghadapi beberapa aspek yang sulit dihadapi, salah satunya yaitu bagaimana caranya agar karyawan menerapkan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya. Chung et al., (1983) berpendapat bahwa bila ingin suatu organisasi tersebut dikatakan “sukses”, apabila seluruh anggota memiliki keinginan “mau” dan “mampu” untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu pekerjaan. Pandangan tersebut mengisyaratkan bahwa motivasi (*Motivation*) dan kemampuan (*Ability*) secara bersama-sama akan menentukan kinerja anggota organisasi. Hal ini juga didukung oleh Feldman & Brett, (1983) yang menyatakan bahwa kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*) memang bersama-sama akan menentukan kinerja. Dalam organisasi, kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*) merupakan bagian penting yang dapat menentukan dan mempengaruhi efektif tidaknya suatu kinerja (Moyal et al., 2011).

Menurut penelitian dari Dwiyanti & Jati, (2019) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan yang mempunyai pengaruh secara signifikan, artinya apabila kemampuan kerja atau motivasi kerja dari seorang karyawan semakin baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan mengalami kenaikan juga. Hal tersebut juga didukung penelitian dari Wijaya, (2015) yang membuktikan bahwa kinerja karyawan memang dipengaruhi secara positif oleh motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Namun, masih kurang bila hanya kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*) saja yang menentukan kinerja karyawan. Robbins (2001). Berpendapat prestasi kerja (kinerja) karyawan disimbolkan sebagai fungsi ( $f$ ) dari hubungan antara ability ( $A$ ) dan motivation ( $M$ ), sehingga dalam sebuah formula, prestasi kerja =  $(AxM)$ . Bila ada yang memiliki nilai dibawah standar maka akan berpengaruh secara negatif pada prestasi kerja itu sendiri. Kemudian Robbins (2001) memberikan saran untuk ditambahkan faktor *opportunity* ( $O$ ) sehingga persamaannya menjadi; prestasi kerja =  $f(AxMxO)$ .

Senada dengan pendapat Robbins (2001) yang menyarankan untuk ditambahkan faktor *opportunity* ( $O$ ) dalam prestasi kerja, dalam penelitian Mia et al., (2022) mengatakan bahwa *ability*, *motivation*, dan *opportunity* (*AMO Theory*), yang awalnya diusulkan oleh Malinski et al., (1993) dan dikembangkan oleh Boxall & MacKy, (2009) telah menjadi kerangka kerja yang diterima secara umum untuk menjelaskan bagaimana kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berjalan

dan berdampak pada kinerja, dan sangat membantu dalam memutuskan kebijakan SDM mana yang harus dikembangkan dan diimplementasikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Boxall & Macky (2009), sebagian besar studi tentang praktik kerja berkinerja tinggi menggunakan kerangka AMO (*Ability, Motivation, Opportunities*), baik secara eksplisit maupun implisit. Model tersebut mengusulkan agar praktik Sumber Daya Manusia (SDM) berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dengan mengembangkan kemampuan (*Ability*) dan ketrampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi (*Motivation*) kerja karyawan, serta memberikan peluang (*Opportunities*) kepada karyawan untuk memanfaatkan sepenuhnya keterampilan mereka dan termotivasi.

Menurut Godard (2005) strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan bisa dianalisis beserta model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*). Setiap karyawan akan memberikan performansi apabila memiliki 3 aspek, yaitu

1. Kemampuan (*Ability*), yaitu kemampuan guna melakukan tugas disebabkan memiliki pengetahuan, kemampuan kerja / *skill*, bersamabakat Karyawan bisa memberikan *performansi* terbaiknya bila dilengkapi beserta kemampuan kerja yang baik (*skilled*), mempunyai pengalaman akan solusi masalah (*experienced*), mempunyai komitmen terhadap apa yang dikerjakan (*committed*), bersama antusias di dalam mengerjakan tugas yang diberikan (*motivated*). Karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, bersama pengalaman, didukung beserta kecakapan di dalam menggunakannya guna kepentingan organisasi, bisa memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan organisasi bersama merupakan kunci utama keunggulan kompetitif (Waiganjo, M.M., Gitonga, L.M. and Mueke, 2008).
2. Motivasi (*Motivation*) yaitu keinginan guna melakukan tugas atas keinginan sendiri maupun merasa harus melakukan tugas tersebut Karyawan harus diberi motivasi beserta membangun budaya bersama iklim organisasi yang mendukung pertumbuhan bisnis. Peningkatan motivasi internal bersamakreativitas bisa meningkatkan efektivitas di dalam pengambilan keputusan, terutama di dalam penerapan teknologi informasi bersama komunikasi yang terbaru (Stock & Seliger, 2016). Budaya bersama iklim organisasi harus bisa menanamkan semangat guna bertumbuh (*Growth*), berusaha guna bekerja lebih baik (*Stimulation*), memiliki kemampuan guna melihat bersama melakukan beserta pendekatan berbeda (*Variety*), bersama mandiri di dalam berusaha (*Autonomy*). Budaya bersama iklim organisasi ini akan membuat karyawan memberikan performansi yang luar biasa, sehingga pertumbuhan perusahaan terus meningkat bersama berkelanjutan (Fareed et al., 2016).

3. Kesempatan (*Opportunity*), yaitu struktur pekerjaan bersama lingkungan yang mendukung serta tempat guna mengekspresikan diri Aspek budaya bersama iklim perusahaan memainkan peranan yang penting di dalam transformasi karyawan, dimana karyawan yang sudah termotivasi harus diberikan kesempatan guna berkembang bersama bertumbuh, yaitu memberi kesempatan di dalam pengambilan resiko (*Risk taking*). Pengambilan resiko menjadi salah satu media pembelajaran yang baik di dalam menghasilkan performansi karyawan yang baik. Bekerja di di dalam tekanan “Zero” defect akan meruntuhkan semangat karyawan di dalam mengambil resiko bersama mencegah pembelajaran dari kegagalan- kegagalan pada fase awal (Laudner et al., 2015).

Selain itu kemampuan di dalam beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi (*Adaptability*) diperlukan sebagai ruang berkreasi (*Creativity*) di dalam memaksimalkan kesempatan yang diberikan. Kombinasi dari ketiga strategi AMO akan memacu karyawan guna mengeluarkan potensi terbaik di dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini akan berdampak pada pertumbuhan penbisaan perusahaan (*Growth Revenue*) bersamapenurunan biaya (*Lower Cost*). Pertumbuhan penbisaan bersamapenurunan biaya akan berdampak pada pertumbuhan keuntungan (*Growth Profit*) yang selaras beserta keberlangsungan perusahaan di dalam jangka panjang (*Sustainable Competitive Advantage*).

Perhatian terhadap aktivitas bersama perilaku karyawan di tempat kerja semakin meningkat sebagai penggerak masalah lingkungan. Akibatnya, organisasi mengadopsi berbagai inisiatif perlindungan lingkungan bersama mengembangkan strategi hijau. Temuan menegaskan efek kepedulian lingkungan, manajemen sumber daya manusia hijau bersama perilaku kepemimpinan hijau pada budaya organisasi hijau. Para pengambil keputusan harus memaksimalkan perilaku hijau karyawan di tempat kerja mereka bersama kemudian menciptakan budaya organisasi yang ramah lingkungan (Karande & Bihade, 2018).

## **2.2. Green Competence Building**

Organisasi bisa memperoleh banyak manfaat dari penerapan pengelolaan lingkungan, terutama dari sudut pandang keunggulan kompetitif bersama pelestarian lingkungan (Lamanauskas & Augienė, 2019). Implementasi ini mendorong transformasi di dalam organisasi yang berfokus pada pembangunan berkelanjutan bersama mengintegrasikan bisnis serta perlindungan lingkungan.

Keterampilan hijau sangat penting guna melakukan transisi dari energi bersama *emisi*—ekonomi *intensif* menjadi lebih bersih, produksi bersama layanan

yang lebih ramah lingkungan. Ini juga mempersiapkan orang guna pekerjaan ramah lingkungan yang berkontribusi guna melestarikan maupun memulihkan kualitas lingkungan, sekaligus meningkatkan kesejahteraan manusia bersama keadilan sosial. Sebagian besar program pelatihan kejuruan berfokus pada keterampilan kejuruan maupun teknis daripada *Green Competence Building*. *Green Competence Building* berkontribusi guna melestarikan maupun memulihkan kualitas lingkungan agar berkelanjutan di masa depan bersama mencakup pekerjaan yang melindungi ekosistem bersama keanekaragaman hayati, mengurangi energi bersama meminimalkan limbah bersama polusi. Hijau beserta demikian, adalah keterampilan yang bertujuan guna menyeimbangkan pembangunan ekonomi beserta lingkungan konservasi sehingga kebutuhan masyarakat, ekonomi bersama lingkungan terpenuhi secara efisien, beserta minimum kerusakan lingkungan.

### **2.2.1 Pengertian *Green Competence Building***

Menurut *Waqass (2021)* *Green Competence Building* adalah keterampilan yang dibutuhkan guna mengadaptasi produk, layanan, bersamaproses perubahan iklim bersama lingkungan terkait persyaratan bersamaperaturan. *Green Competence Building* akan dibutuhkan oleh semua sektor bersama di semua tingkatan di tenaga kerja. Keterampilan hijau akan dibutuhkan oleh semua sektor bersama di semua tingkatan di tenaga kerja. Menurut Anwar et al., (2020) menggambarkan akan kompetensi hijau adalah kemampuan orang guna berinteraksi beserta lingkungan terdekat beserta cara yang konstruktif bersama mencerminkan antusiasme yang luar biasa.

### **2.2.2. Pengukuran *Green Competence Building***

Rusaknya lingkungan alam menimbulkan ketimpangan pada keseimbangan lingkungan hidup. Banyak dampak negatif dari rusaknya lingkungan alam yang terjadi, rentetan bencana seperti banjir, tanah longsor, kebakaran, penggundulan hutan, pencemaran bersama lain sebagainya semakin menambahkan jajaran daftar memperparah kondisi bumi. Menurut laporan Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) tahun 2017 bersama Status Lingkungan Hidup Indonesia (SHLI) tahun 2017 yang dikeluarkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup Indonesia. Pada indeks tersebut dilaporkan akan total air di Indonesia yang sudah tercemar mencapai kurang lebih 30% terutama di kota – kota besar. Begitu juga beserta kondisi di udara yang mengalami penurunan yang disebabkan oleh lahan hijau yang semakin menyusut, udara yang tercemar akibat asap kendaraan maupun asap pabrik industri.

Dari fenomena kerusakan lingkungan yang terjadi, maka diperlukan upaya guna meminimalkan kerusakan lingkungan. Salah satu upaya yang bisa dilakukan

oleh masyarakat di dalam mengurangi kerusakan lingkungan adalah beserta konsep ramah lingkungan maupun yang sering disebut “*go green*”. Guna membangun perilaku ramah lingkungan perlu diwujudkan kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Menurut Putri & Nasution, (2020) juga menyebutkan beberapa elemen *Green Competence Building* diantaranya meliputi:

1. *Environmental Awareness* maupun Kesadaran lingkungan, sikap bersamakesiapan guna belajar tentang pembangunan berkelanjutan serta memperhatikan masalah serta tantangan pengelolaan lingkungan saat ini.
2. *Coordination and Management* maupun Koordinasi bersama pengelolaan secara *holistic*, keterampilan berkoordinasi serta memimpin agar menemukan solusi guna tujuan *ekologis*.
3. *Entrepreneurship Competences* Keterampilan kewirausahaan, siswa memiliki kemampuan menjual produk daur ulang hasil olahan bahan limbah bekas.
4. *Innovation Competences* Keterampilan inovasi, siswa dituntut guna mengidentifikasi peluang bersama menciptakan strategi baru guna merespons tantangan penghijauan.
5. *STEAM Competences* maupun keterampilan STEM: ilmu pengetahuan, teknologi, teknik bersama matematika berkontribusi pada proses pembentukan keterampilan pengelolaan lingkungan.
6. *Analytical Thinking Competences* maupun Keterampilan berpikir analitis: Sebagai langkah menuju keterampilan berkelanjutan, akan ada tuntutan guna menemukan ide ditengah situasi limbah industri yang tumbuh pesat. Tindakan sadar yang dilakukan manusia terhadap lingkungan bertujuan guna meminimalkan dampak *negatif* dari beberapa aktivitas manusia terhadap lingkungan. Tujuan utama lainnya guna memperbaiki lingkungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Saat ini banyaknya isu-isu lingkungan yang masih belum bisa terselesaikan, padahal lingkungan sangat berpengaruh di dalam semua aspek kehidupan bersama dampaknya cukup *signifikan* terhadap kehidupan manusia (Kim et al., 2017)

Guna mewujudkan lingkungan yang lestari perlu gerakan dari semua lapisan rakyat. Pemerintah, global usaha, bersamarakyat wajib bersama-sama berusaha menjaga kelestarian lingkungan. Masyarakat perlu didorong guna hemat energi, menjaga kebersihan, bersama menjaga lingkungan tetap bersih. Ini membutuhkan kebijakan pemerintah bersama regulasi. Menurut Suhan et al., (2022) guna mengembangkan skala kompetensi hijau. Langkah-langkah yang dilakukan di dalam pengembangan skala adalah a) pembangkitan, b) penyempurnaan, c) pemurnian, bersama d) validasi. GM adalah metode yang memungkinkan organisasi, baik besar maupun kecil, guna memahami apa yang harus dilakukan tentang efek negatifnya

terhadap lingkungan yang menyebabkan pengurangan efisiensi, peningkatan biaya, bersama penurunan produktivitas. Menurut Moyal et al., (2011) GM berkomitmen guna menghasilkan produk hijau yang tidak merusak lingkungan saat diproduksi, digunakan, maupun dihancurkan. Menurut Suhan *et al.*, (2022) Namun, tidak ada produk yang benar-benar hijau disebabkan

Perusahaan *manufaktur* telah didesak oleh *United Nations Global Compact* (UNGC) guna menggunakan proses ramah lingkungan bersamateknologi mutakhir guna meminimalkan dampak negatif bisnis terhadap lingkungan (Hui et al., 2001). Menurut Borsanyi et al., (2021) *research and development (R&D)* bersama berbagi pengetahuan hijau sangat penting guna inovasi oleh perusahaan Organisasi menggunakan teknologi tersebut guna menciptakan produk bersama proses baru bersama meningkatkan yang sudah ada guna meningkatkan kinerja organisasi secara ekonomi, lingkungan, bersama sosial (Moyal et al., 2011).

### **2.2.3. Indikator *Green Competence Building***

Aspek lingkungan keberlanjutan menekankan pada memastikan udara bersama air bersih, melestarikan lingkungan, mengurangi penggunaan sumber daya alam (terutama yang tidak terbarukan), mengembangkan produk ramah lingkungan, bersama mengurangi emisi gas serta cair berbahaya (J. Zhang et al., 2021). Menurut Zhang et al., (2021) aspek sosial dari keberlanjutan berfokus pada peningkatan hubungan organisasi beserta orang-orang bersama masyarakat bersama mempromosikan kesejahteraan manusia melalui pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan mereka. Ini juga berfokus pada mempromosikan kehidupan budaya, kesetaraan di dalam masyarakat, pengembangan bersama dukungan kehidupan sosial, hak asasi manusia, bersama keadilan. Aspek ekonomi keberlanjutan mengambil pendekatan *pragmatis* guna meningkatkan penjualan bersama menurunkan biaya operasional guna memaksimalkan keuntungan bagi perusahaan (Moyal et al., 2011).

Menurut Karande & Bihade, (2018) indikator dari *Green Competence Building*, yaitu :

1. Mengembangkan ketrampilan bersama pengetahuan karyawan tentang pengelolaan lingkungan melalui pelatihan
2. Memberikan *best practice* tentang kegiatan yang ramah lingkungan
3. Memberikan pelatihan guna meningkatkan kesadaran lingkungan di setiap angkatan kerja (departemen kerja) .
4. Menyediakan program pendidikan tentang ramah lingkungan yang berguna bagi karyawan .

5. Memberikan pelatihan kepada karyawan agar bisa menjadikan ruang kerja sebagai ruang hijau .
6. Menerapkan rotasi pekerjaan guna melatih manajer di dalam memahami masalah lingkungan
7. Memberikan pelatihan khusus guna kegiatan penghijauan bagi karyawan
8. Melakukan analisis kebutuhan guna mendefinisikan jenis pelatihan yang diperlukan di dalam rangka penghijauan
9. Melakukan analisis bersama identifikasi kebutuhan pelatihan yang mampu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap lingkungan
10. Memberikan kesempatan pada semua orang diperusahaan guna dilatih mengenai aspek pengelolaan lingkungan

Menurut Li et al., (2013) Indikator *Green Competence Building* terdiri dari pengetahuan hijau, keterampilan hijau, kemampuan hijau, sikap hijau, perilaku hijau bersama kesadaran hijau. Berikut indikator *Green Competence Building*:

- a. Pengetahuan Hijau.  
Pengetahuan hijau adalah bentuk pengetahuan dalam menjaga lingkungan hidup yang dimiliki individu sehingga berdampak terhadap proses pengambilan sebuah keputusan.
- b. Keterampilan Hijau  
Keterampilan hijau merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu atau karyawan tentang sebuah pekerjaan yang dimiliki untuk menjaga lingkungan.
- c. Kemampuan Hijau  
Kemampuan hijau adalah kompetensi dan sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk kelestarian lingkungan di tempat kerja.
- d. Sikap Hijau  
Sikap hijau merupakan upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup diwujudkan dalam bentuk tindakan penting dan sikap yang perlu dimiliki seseorang untuk dapat berkontribusi dalam menjaga lingkungan dengan mengkonsumsi produk yang tidak merusak lingkungan.
- e. Perilaku Hijau.  
Perilaku hijau adalah bentuk upaya untuk memilih produk hijau daripada produk non-hijau jika memiliki kualitas produk yang sama. Kegiatan ini salah satu bentuk kegiatan solusi alternatif dalam upaya penyelesaian masalah lingkungan.
- f. Kesadaran Hijau

Kesadaran hijau merupakan nilai lingkungan yang dimiliki para karyawan untuk memberikan perhatian utama dengan secara aktif meningkatkan pengetahuan lingkungan mereka dalam proses operasional pekerjaannya.

### **2.3. *Green Employee Involvement***

Menurut Pham & Paillé, (2020) menyatakan akan perusahaan menginginkan karyawan terlibat di dalam mengatasi isu-isu lingkungan yang ada saat ini, keterlibatan karyawan akan berdampak positif di dalam pengembangan budaya di tempat kerja yang akan mendukung upaya-upaya guna perbaikan ramah lingkungan.

#### **2.3.1. *Pengertian Employee Green Involvement***

Menurut Lanatri Danirmala, (2022) *Employee Green Involvement* diartikan sebagai suatu kesempatan kepada karyawan guna terlibat di dalam mempelajari strategi-strategi ramah lingkungan, strategi tersebut bisa mencegah masalah lingkungan yang ada pada saat ini. Lanatri Danirmala, (2022) mengartikan akan semakin karyawan terlibat di dalam kegiatan pencegahan masalah lingkungan maka karyawan tersebut semakin sadar akan komitmen memelihara lingkungan. Adapun arti yang dinyatakan oleh (Putra, 2015) akan beserta semakin tingginya minat karyawan guna ikut terlibat di dalam kegiatan ini, maka secara langsung karyawan telah membantu pembangunan pengelolaan lingkungan. Keterlibatan karyawan ini juga berdampak positif beserta tempat di mana ia bekerja bersama juga lingkungan sekitar, partisipasi dari karyawan ini juga bisa memperbaiki lingkungan yang ada saat ini.

Dari hasil paparan sebelumnya maka bisa dikatakan akan *Employee Green Involvement* merupakan tindakan yang ramah lingkungan yang bisa bertujuan guna mengajak karyawan guna terlibat di dalam menjaga kelangsungan lingkungan sekitar beserta cara memberikan kesadaran akan pribadi di dalam penyelamatan dunia.

#### **2.3.2. *Pengukuran Employee Green Involvement***

Di dalam menjalankan kehidupannya, seorang karyawan dituntut guna menyelaraskan antara kehidupan pribadi bersamakehidupan pekerjaannya. Tidak bisa dipungkiri, nilai-nilai yang tumbuh di dalam kehidupan pribadi mampu mempengaruhi pengimplementasian nilai-nilai di tempat kerja, begitu pula sebaliknya.

Isu ramah lingkungan akhir-akhir ini telah menjadi nilai baru di dalam kehidupan karyawan baik pada kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja. Di



dalam mengkaji topik tersebut, terdapat dua teori yang digunakan yaitu teori spillover (*spillover theory*) bersama teori AMO (*Ability-Motivation-Opportunity*).

Menurut Mahn & Poblete, (2023) teori *spillover* digambarkan sebagai sebuah transfer maupun pertukaran dari pengalaman tertentu, sumber daya Bersama ciri-ciri antara domain pekerjaan bersama kehidupan pribadi, dimana pertukaran pengalaman pribadi bersama pekerjaan tersebut bisa bersifat positif maupun negatif. Hal ini bisa dipahami sebagai dua komponen di dalam kehidupan yaitu konflik (Dampak negatif) bersama upaya memperkaya (dampak positif) sebagai akibat dari interaksi antara kehidupan pribadi bersama kehidupan kerja karyawan. Dampak yang dirasakan tersebut bergantung pada pengalaman pribadi pada masing-masing *domain* (kehidupan pekerjaan bersama kehidupan pribadi).

Pengalaman positif di tempat kerja seperti pencapaian target bersama menerima penghargaan bisa diterjemahkan ke dalam perilaku positif di dalam kehidupan kerja, bersama diterjemahkan sebagai suatu kebahagiaan di dalam kehidupan pribadi. Namun, jika pribadi tersebut memiliki permasalahan seperti bertengkar beserta istrinya pada saat di rumah, hal tersebut bisa mendemotivasi pribadi tersebut bersama membuat dampak negatif pada kinerja pekerjaannya.

Di dalam konteks penelitian ini, bisa diduga akan pembelajaran bersama berlatih perilaku ramah lingkungan di dalam satu domain (baik kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaan) akan mampu memberikan dampak pada kegiatan serupa di domain lain. Menurut Mahn & Poblete, (2023) pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan di tempat kerja bisa memperluas dampak di dalam kehidupan pribadi seseorang, bersama merangsangnya guna memulai perilaku hidup ramah lingkungan maupun memperkuat perilaku hidup tersebut.

Gaya hidup ini juga bisa memengaruhi spillover di tempat kerja. Ketika pekerja terlibat di dalam praktik ramah lingkungan di rumah, kepatuhan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan di tempat kerja lebih mudah dipertahankan bersama bisa memengaruhi kemampuan mereka guna mendapatkan prestasi kerja, pada teori AMO menyatakan akan kinerja pribadi ditentukan oleh kemampuan, motivasi bersama kesempatan guna melakukan.

### **2.3.3. Indikator *Employee Green Involvement***

Indikator Implementasi Manajemen SDM Ramah Lingkungan Implementasi dari manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan telah semakin meluas menjadi tren global semenjak pertama kali konsep ini dimunculkan. Menurut Eva et al., (2023) terdapat beberapa indikator yang perlu

diperhatikan terkait implementasi manajemen sumber daya lingkungan yang ramah lingkungan, indikator tersebut antara lain:

- a. Pencetakan dan daur ulang kertas ramah lingkungan  
Pencetakan dan daur ulang kertas ramah lingkungan merupakan proses mengolah dan menggunakan kembali atau mendaur ulang kertas yang berasal dari kertas tidak terpakai kemudian diolah menjadi kertas bermanfaat. Dengan mendaur ulang kertas maka akan diperoleh kertas yang bernilai tinggi terutama nilai ekonomi dan ekologi.
- b. Tanggung jawab sosial ramah lingkungan  
Tanggung jawab sosial ramah lingkungan merupakan bentuk komitmen membangun kesadaran lingkungan dalam organisasi guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi organisasi sendiri, komunitas setempat..
- b. Pendidikan dan pelatihan lingkungan.  
Pendidikan dan pelatihan lingkungan merupakan program pelatihan lingkungan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan agar mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan memiliki kesadaran dalam menjaga lingkungan.
- c. Tim ramah lingkungan  
Tim ramah lingkungan merupakan sebuah cara penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam upaya ikut serta aktif dalam menjaga keberlanjutan lingkungan kerja serta mengajak orang lain untuk melakukan kesadaran ramah lingkup.

#### **2.4. Green Work Life Balance**

Keterlibatan pekerja ramah lingkungan dirancang guna membantu perusahaan mempraktekkan kegiatan ramah lingkungan yang dilakukan oleh banyak perusahaan lain, bersamapartisipasi karyawan, seperti menerapkan pengurangan konsumsi kertas bersamatelah menggunakan sistem ISO.

Menurut Bauhr & Charron, (2023) kepedulian lingkungan yang bisa dilakukan oleh karyawan bisa berdampak pada kemajuan perusahaan maupun citra perusahaan yang semakin baik. Ancaman jika karyawan tidak menerapkan sikap ramah lingkungan bisa di khawatirkan akan merusak lingkungan sekitar di dalam jangka panjang.

Menurut Ruiz-Lozano et al., (2021) pelatihan ramah lingkungan adalah kegiatan sumber daya manusia yang memotivasi karyawan guna memperoleh keterampilan guna memahami masalah lingkungan bersama melindungi lingkungan. Sedangkan menurut Bauhr & Charron, (2023) mengemukakan akan pelatihan ramah

lingkungan terhadap karyawan akan mustahil apabila tidak ada partisipasi dari para karyawan, maka manajer perlu memberikan wawasan kepada karyawannya guna menghimbau akan pentingnya inisiatif terhadap lingkungan kerja bersamal lingkungan sekitar

#### **2.4.1. Pengertian *Green Work Life Balance***

Definisi Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*) didalam bekerja seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja bersama waktu sebelum-setelah bekerja. (Akpa et al., 2022) mengungkapkan akan *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang di dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan beserta kebutuhan pribadi bersama keluarganya. Sejalan besertaya teori diatas *Work-Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seorang pribadi di dalam memenuhi pekerjaan bersama komitmen berkeluarga mereka serta komitmen non-pekerjaan lainnya .

Arifin & Muharto, (2022) menyatakan akan keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas beserta menjalankan segala peran di dalam kehidupan diluar bersama di dalam pekerjaannya. Menurut Salazar et al., (2020) tingkat kepuasan menjalankan peran ganda di dalam pribadi berkenaan beserta keseimbangan beserta mempertahankan segala aspek di dalam kehidupannya.

Singh bersama Sandiford & Green, (2021), *Work-Life Balance* merupakan konsep luas yang melibatkan prioritas pekerjaan (karir bersama ambisi) bersama beserta kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga bersama pengembangan spritual). Kemudian Abdulai Sawaneh & Kanko Kamara, (2019) memaparkan lebih spesifik mengenai *Work-Life Balance* sebagai pengelolaan yang *efektif* atas pekerjaan bersama aktivitas lain yang juga merupakan sebuah hal yang penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata bersama rekreasi.

Menurut pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan bersama kehidupan (*work-life balance*) adalah keseimbangan antara diri sendiri, keluarga, teman, agama, bersama waktu kerja, bersama seorang pribadi harus berhasil mengurangi kesenjangan antara pekerjaan bersama kehidupan pribadi. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan bersama kehidupan adalah guna memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengganggu kehidupan non-kerja maupun waktu yang tidak tercampur beserta pekerjaan.

Umumnya terkait beserta jam kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang. Agar keseimbangan mencapai kepuasan pribadi, pribadi harus mampu menyeimbangkan peran pekerjaan bersama kehidupan pribadi.

### 2.4.2. Pengukuran *Green Work Life Balance*

Menurut Abdulai Sawaneh & Kanko Kamara, (2019) berpenbisa akan *work life balance* merupakan penilaian dari keseluruhan sejauh mana tingkat efektivitas bersama kepuasan seseorang di dalam pekerjaan bersamakeluarga yang konsisten beserta nilainilai kehidupan pribadi pada kurun waktu tertentu. Praktik keseimbangan kehidupan kerja hijau membantu karyawan mendapatkan kepuasan pribadi bersama membantu mereka berkonsentrasi di tempat kerja mereka lebih baik. A. Chen et al., (2022) mengatakan akan work life balance memiliki 4 Pengukuran pembentuk, diantaranya :

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*) Pada Pengukuran terfokus pada sejauh mana pekerjaan bisa mengganggu kehidupan pribadi pribadi. Misalnya, beserta bekerja diluar rumah membuat seseorang kesulitan di dalam mengatur waktu guna pekerjaan di di dalam rumah maupun kehidupan pribadinya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*) Pada Pengukuran ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi pribadi mengganggu di dalam kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila pribadi memiliki konflik didi dalam kehidupan rumah tangganya, hal ini juga bisa mengganggu kinerja pribadi pada saat bekerja.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) Pengukuran ini terfokus pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang bisa meningkatkan performa pribadi di dalam dunia kerja. Misalnya, apabila pribadi merasa senang didisebabkan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini bisa membuat suasana hati pribadi pada saat bekerja menjadi menyenangkan maupun lebih semangat.
- b. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) Pengukuran ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan bisa meningkatkan kualitas kehidupan pribadi pribadi. Misalnya, keterampilan yang diperoleh pribadi pada saat bekerja, memungkinkan pribadi guna memanfaatkan keterampilan tersebut di dalam kehidupan sehari-hari.

Azizi et al., (2018) melakukan penelitian tentang work life balance menggunakan skala yang dikembangkan dari 4 faktor. Faktor tersebut adalah *work life strains*, *work life gains*, *work parenting strains*, bersama *work parenting gains*. Faktor- faktor ini hanya menggambarkan bagaimana peran sebagai seorang pekerja bersama ibu rumah tangga bisa memberikan keuntungan maupun kerugian. Di dalam penelitian ini penulis akan menggunakan skala yang dikembangkan dari Pengukuran yang digunakan oleh A. Chen et al., (2022) Pengukuran ini digunakan penulis guna dasar pengukuran disebabkan Pengukuran yang diajukan membentuk

seperti sebuah perbandingan sejauh mana salah satu Pengukuran mengganggu Pengukuran lainnya serta sejauh mana salah satu Pengukuran mendukung Pengukuran lainnya. Selain hal tersebut Pengukuran-Pengukuran yang diajukan tidak terlalu banyak namun mewakili secara utuh. Pengukuran tersebut adalah *work Interference Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference Work* (PLIW), *work enhancement personal life* (WEPL) bersama *Personal Life Enhancement Work* (PLIW).

#### **2.4.3. Indikator-Indikator *Green Work-Life Balance***

Indikator-indikator guna mengukur *Green Work-Life Balance* menurut Johnson et al., (2013) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)

*Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang bisa diberikan oleh pribadi, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan),

*Involvement balance* merujuk pada jumlah maupun tingkat keterlibatan secara psikologis bersama komitmen suatu pribadi di dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

*Satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu pribadi terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Peran dari perusahaan dibutuhkan guna menyeimbangkan antara kehidupan pribadi bersama kehidupan kerja karyawan tanpa mengesampingkan tujuan perusahaan tersebut, agar terbiasa harmonisasi yang baik bersama saling menguntungkan antara karyawan bersama perusahaan.

#### **2.5. *Green organizational culture***

Pemahaman tentang *Green organizational culture* sesungguhnya tidak terlepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri. Budaya merupakan salah satu *terminology* yang banyak digunakan di dalam *antropologi*.

##### **2.5.1. Pengertian *Green organizational culture***

Definisi *Green organizational culture* bisa diusulkan sebagai integrasi asumsi asumsi dasar bersama akan organisasi harus melampaui pertimbangan keuntungan bersama menarik pandangan yang lebih luas dari dirinya sendiri serta pembangunan berkelanjutan lingkungan sosial bersama alamnya. Menurut Yodsuban et al., (2023) *Green organizational culture* secara luas digariskan sebagai sejauh mana asumsi, nilai, simbol, bersama *artefak* organisasi mencerminkan

keinginan maupun kebutuhan guna beroperasi beserta cara yang berkelanjutan secara lingkungan. Menurut Shrestha et al., (2022) *Green organizational culture* memiliki dua dimensi: a) "kehijauan" dari garis perusahaan yang didukung secara resmi, b) sejauh mana posisi terbuka ini terlihat dimanifestasikan di dalam bentuk artefak bersama perilaku perusahaan.

### **2.5.2. Konsep *Green Organizational Culture***

Istilah guna menggambarkan konsep *Green organizational culture* telah *terdiversifikasi*, termasuk budaya ramah lingkungan, budaya ramah lingkungan, bersama budaya berorientasi keberlanjutan, yang terutama didasarkan pada perluasan budaya organisasi guna konteks berorientasi hijau. *Green organizational culture* merupakan sebuah proses di dalam memenuhi kriteria praktis bersama persepsi bekerja pada bisnis beserta premis di dalam pelestarian bersama perlindungan lingkungan. *Green organizational culture* merupakan seperangkat keyakinan bersama, nilai, *perspektif*, norma, bersama praktik, yang memandu anggota organisasi guna berperilaku baik terhadap lingkungan eksternal selama proses bisnis ekonomi (Fodor et al., 2021)

Menurut Liu & Lin, (2020) konsep *Green organizational culture* sebagian besar berkaitan beserta mewujudkan bersama memperoleh keseimbangan *ekologis*. Ini melibatkan lingkungan bersama manusia sehingga perlu dilakukan budaya hijau disebabkan mempromosikan pembangunan ekologi bersama pertumbuhan ekonomi berkelanjutan berdasarkan politik, ilmu pengetahuan bersama *estetika* (S. Shah et al., 2016).

Melalui globalisasi, ekonomi yang berbeda telah berbagi manfaat dari melakukan kecenderungan hijau bersama memasukkan praktik tersebut di dalam budaya organisasi mereka. Sebagian besar organisasi sebesertag merestrukturisasi budaya mereka guna mengakomodasi faktor-faktor baru pada isu- isu seperti lingkungan, perilaku, bersamasikap yang terkait beserta masalah lingkungan. Berbagai ahli telah mengidentifikasi teori tindakan beralasan guna membangun hubungan antara niat, sikap, bersama perilaku berdasarkan pembelian produk ramah lingkungan (Fodor et al., 2021).

### **2.5.3. Indikator *Green Organizational Culture***

Menurut Tahir et al., (2019) indikator dari *Green organizational culture* terdiri dari:

#### 1. Permasalahan Lingkungan

Masalah lingkungan hidup merupakan masalah alami, yakni peristiwa-peristiwa yang terjadi sebagai bagian dari proses natural. Proses natural ini terjadi tanpa menimbulkan akibat yang berarti bagi tata lingkungan itu sendiri

bersama bisa pulih kemudian secara alami (*homeostasi*). Akan tetapi, sekarang masalah lingkungan tidak lagi bisa dikatakan sebagai masalah yang semata-mata bersifat alami, disebabkan manusia memberikan faktor penyebab yang sangat signifikan secara variabel bagi peristiwa-peristiwa lingkungan.

## 2. Perbaikan Lingkungan Berkelanjutan

Perbaikan lingkungan yang dilakukan organisasi bersifat *persisten, konsisten, serta teratur* beserta melibatkan semua elemen organisasi pada tingkat yang berbeda. Hal ini dilakukan sebagai cara menurunkan tingkat pemborosan bersama keragaman, seperti memudahkan proses bisnis, meningkatkan kualitas bersama kinerja organisasi. Sehingga harapannya bisa menciptakan lingkungan yang aman guna berinovasi, meningkatkan kreatifitas, bersama mencapai keunggulan di dalam bersaing. Berbagai perbaikan dikembangkan bersama dilakukan oleh salah satu pakar manajemen mutu, pada tahun 1950 oleh Edward Deming. Gagasan tersebut disampaikan bersamaan beserta *Total Quality Management*. Secara urutan sejarah, perbaikan pada lingkungan yang berkelanjutan dilakukan oleh perusahaan sekitar abad ke-18, di mana para pimpinan melakukan perbaikan terhadap pekerja (*employee-driven improvements*) beserta menciptakan program insentif sehingga mampu merubah organisasi ke arah yang lebih baik. Selanjutnya awal abad ke-19, muncul revolusi industri yang berorientasi pada sains manajemen. Pengembangan metode yang berbeda dilakukan guna membantu para manajer menganalisis serta mengatasi permasalahan, khususnya di bidang produksi beserta menggunakan pendekatan *scientific*. Saat perang dunia II, Amerika Serikat meluncurkan program "*Training within industry*" guna menaikkan produktifitas. Salah satu kegiatannya adalah peningkatan yang konsisten.

## 3. Kesadaran Lingkungan Karyawan.

Kesadaran lingkungan (*Green Awareness*) dinyatakan sebagai kesadaran yang dirasakan oleh konsumen akan beserta mengkonsumsi *green product* akan memberikan kontribusi nilai yang baik terhadap lingkungan. *Consumer's green marketing awareness* adalah konsumen yang menyadari akan pemasaran hijau meliputi seluruh aktivitas marketing *brand* yang dilakukan oleh perusahaan di mana perusahaan juga mempromosikan akan segala aktivitas yang berkaitan beserta pembuatan produk bersama jasa tersebut memiliki dampak yang positif terhadap lingkungan hidup maupun setidaknya mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

## 2.6. Environmental Performance

*Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang bisa mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Shah et al., (2016) mengemukakan akan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana bersama prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang bersama melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja bersama bisa mempengaruhi mereka di dalam menjalankan tugasnya. Guna kerja, keterampilan kerja, maupun kinerja diartikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminology kualitas bersama juga kuantitas. Guna itu bisa diartikan akan kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu yang biasanya di dalam waktu satu tahun.

### 2.6.1 Definisi *Environmental Performance*

Beserta melihat *korelasi* fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang *kondusif* guna bekerja. *Environmental Performance* yang kondusif bisa dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak bersama keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang bisa membuat karyawan memberikan semangat bersamagairah di dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang di dalam meningkatkan *produktivitas*.

Demikian pula ketika melakukan pekerjaan, karyawan tidak bisa dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi beserta berbagai kondisi yang terbisa di dalam lingkungan kerja.

Menurut Sturge et al., (2021) *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) bisa diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan. Selanjutnya menurut *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) kerja adalah proses kerja di mana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, bersama masing-masing memiliki karakteristik beserta/maupun nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, bersama manusianya.

Pengertian lain tentang *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) diungkapkan oleh Todd & Todd, (2021) akan lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga maupun kekuatan-kekuatan yang berada di di dalam maupun di luar organisasi tersebut bersama secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) merupakan keseluruhan



pencapaian perusahaan di dalam mengelola masalah- masalah lingkungan sebagai akibat dari pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Pengertian *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) menurut Menna et al., (2022) menyatakan akan : “*Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) adalah hasil terukur dari manajemen organisasi dari aspek lingkungannya, hasil bisa diukur terhadap kebijakan lingkungan organisasi, tujuan lingkungan, target lingkungan, beserta/maupun persyaratan *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) lainnya”. pengertian *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) menurut *Organisation for Economic Co-Economic Co-Operation and Development Indonesia* (OECD, 2019) adalah: “laporan analisis bersama penilaian berbasis bukti mengenai kemajuan yang telah dicapai negara peserta tinjauan di dalam hal memenuhi sasaran kebijakan lingkungannya”. Menurut UU RI No.32 Tahun 2009 tentang Perlindungan bersama Pengelolaan Lingkungan Hidup pasal 1 poin 2: “Perlindungan bersama pengelolaan lingkungan hidup adalah upaya sistematis bersama terpadu yang dilakukan guna melestraikan fungsi lingkungan hidup bersama mencegah terjadinya pencemaran beserta/maupun kerusakan lingkungan hidup yang meliputi pencemaran, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, pengawasan, bersama penegakan hukum”. *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) menurut ISO 14301 adalah hasil yang bisa diukur dari sistem manajemen lingkungan yang terkait beserta kontrol aspek-aspek lingkungannya. Menurut Seebens et al., (2018) akan *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) adalah usaha perusahaan guna menciptakan lingkungan yang baik beserta melaksanakan aktifitas Bersama menggunakan bahan-bahan yang tidak merusak lingkungan. Dari beberapa pendapat tersebut, bisa diambil kesimpulan akan *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) adalah kinerja perusahaan guna menciptakan lingkungan yang baik beserta persyaratan yang telah ditetapkan. *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) akan dipandang masyarakat maupun stakeholders sebagai wujud komitmen sosial perusahaan. Maka dari itu, *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) menggambarkan bagaimana kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sekitarnya. Jika lingkungan disekitar perusahaan sudah terjaga, maka *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) perusahaan akan baik pula. *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) perusahaan harus terus terjaga, disebabkan guna menghindari tuntutan dari masyarakat maupun stakeholder, sehingga keberlangsungan hidup perusahaan akan terus bersama tetap terjaga. Menurut Bonsón & Bednárová, (2019)“*Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) adalah hasil yang dibisa perusahaan dari usaha pelestarian lingkungan bersama pemenuhan komitmen terhadap lingkungan”.

Dari beberapa penbisa di atas bisa disimpulkan akan *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang bisa mempengaruhi dirinya bersamapekerjaannya saat bekerja. Lingkungan terbentuk dari komponen-komponen yang merujuk pada lembaga maupun kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi maupun perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi maupun perusahaan itu berada.

### **2.6.2. Faktor *Environmental Performance***

Menurut Rohov et al., (2021) Lingkungan fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik adalah:

#### 1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terbiasa perbedaan pribadial yang besar. Beserta demikian guna memaksimalkan produktivitas, adalah penting akan pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang bisa diterima setiap pribadi.

#### 2. Kebisingan.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan akan suara-suara yang konstan maupun bisa diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak bisa diramalkan memberikan pengaruh negatif bersama mengganggu konsentrasi pegawai.

#### 3. Penerangan.

Bekerja pada ruangan yang gelap beserta samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat bisa membantu pegawai di dalam mempelancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar guna pegawai yang lebih tua dibbesertaing yang lebih muda.

#### 4. Mutu Udara.

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan akan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja bisa menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas, marah, bersama depresi.

Menurut Nesterova & Robra, (2022) *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) bisa dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu lingkungan internal bersama lingkungan eksternal.

### 1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada di dalam lingkup organisasi maupun perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal, yaitu:

#### a. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan guna melaksanakan suatu pekerjaan maupun tugas yang dilbesertaasi atas keterampilan bersama pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan maupun diinginkan orang yang menyebabkan tindakan,
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik bersama respon yang konsisten terhadap situasi maupun informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, maupun citra diri seseorang
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang di dalam bibesertag spesifik,
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik maupun mental tertentu.

#### b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan di mana para karyawan membeseartaang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak di dalam sikap positif maupunpun negatif karyawan terhadap pekerjaan bersama segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, bersama masalah-masalah lainnya. Beserta demikian hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan ke pelaksanaan kerja lebih baik, maupun sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan.

#### c. Stres Karyawan

Berbagai bentuk kekhawatiran bersama masalah selalu dihadapi para karyawan. Sters adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir bersamakondisi seseorang. *Stres* yang terlalu besar bisa mengancam kemampuan seseorang guna menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala

stres yang bisa mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berlebihan,
- 2) Tekanan maupun desakan waktu,
- 3) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai,
- 4) Wewenang yang tidak mencukupi guna melaksanakan tanggung jawab,
- 5) Kemenduaan peranan,
- 6) Frustrasi,
- 7) Konflik antar pribadi bersama maupun antar kelompok,
- 8) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan Bersama karyawan,
- 9) Berbagai bentuk perubahan, Bersama lain-lain,

d. Kompensasi.

Faktor yang paling mempengaruhi lingkungan internal kerja karyawan adalah kompensasi maupun upah. Upah merupakan pengganti maupun jasa yang diberikan kepada karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya di dalam pemberian kompensasi maupun upah adalah:

- 1) Penawaran bersama permintaan tenaga kerja,
- 2) Organisasi tenaga kerja/buruh,
- 3) Kemampuan perusahaan guna membayar,
- 4) Keadilan bersama kelayakan,
- 5) Produktivitas,
- 6) Biaya hidup,
- 7) Pemerintah.

2. Lingkungan Eksternal

Organisasi maupun perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasai saja, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternalnya yang akan berdampak pada organisasi yang dikelolanya.

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada di luar organisasi maupun perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi di dalamnya sangat dinamis bersama pengaruhnya tidak bisa diperkirakan terlebih dahulu. Disebabkannya manajemen dituntut guna selalu bersikap tanggap bersama adaptif,

selalu mengikuti bersama menyesuaikan diri beserta lingkungan yang selalu berubah. Adapun faktor-faktor dari lingkungan eksternal yaitu:

a. Sektor Sosial Ekonomi

Setiap segi sosial ekonomi bisa membantu maupun menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan bersama menyebabkan keberhasilan maupun kegagalan strategi. Nilai-nilai ini terwujud dalam perubahan gaya mempengaruhi permintaan terhadap produk bersama jasa maupunpun cara perusahaan berhubungan beserta karyawannya serta interaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun faktor sosial ekonomi, yaitu: (1) Masalah keluarga, (2) Masalah kesehatan (kondisi fisik), (3) Masalah finansial, (4) Perubahan-perubahan disekitar tempat tinggal maupun tekanan sosial, (5) Kesempatan guna pengembangan karier. (6) Masalah-masalah pribadi lainnya, bersama lain-lain.

b. Sektor Teknologi

Di samping sektor sosial ekonomi, perubahan teknologi bisa memberi peluang besar guna meningkatkan hasil, tujuan, maupun mengancam kedudukan perusahaan disebabkan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

c. Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah di dalam hubungannya beserta perusahaan bisa berubah-ubah sewaktu-waktu. Ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tindakan pemerintah bisa memperbesar peluang maupun hambatan usaha maupun adakalanya keduanya bersamaan. Di samping mendorong bersama membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, ini berarti mempengaruhi kelangsungan hidup bersama keuntungan perusahaan. Beserta abesertaya peraturan pemerintah, maka akan berdampak pada perusahaan bersama akan berimbas pada mental karyawan yang secara keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung.

d. Pesaing

Pesaing merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kondisi persaingan yang begitu ketat akan mempengaruhi keadaan suatu perusahaan, beserta demikian kinerja karyawan sangatlah penting bersama dituntut sebagai masukan maupun hasil kerja yang lebih baik sehingga perusahaan bisa menghadapi kondisi yang seperti ini.

### **2.6.3. Dampak Faktor *Environmental Performance***

Lingkungan selalu mempengaruhi organisasi di dalam melakukan aktifitas, baik secara langsung maupun secara tak langsung. Kelangsungan hidup organisasisangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi di dalam mengelola

pengaruh *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan). *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) merupakan kekuatan eksternal yang bisa mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Oleh disebabkan itu, organisasi menyadari akan berada di dalam lingkungan yang bisa menjadi faktor pendukung maupun penghambat organisasi. Aktivitas organisasi mengubah lingkungan, bersama sebaliknya, lingkungan mendorong perubahan organisasi.

Lingkungan internal yang berpengaruh langsung di dalam organisasi meliputi karyawan/pegawai, dewan pengawas organisasi bersama pimpinan maupun direktur serta pemegang saham.

Menurut (Nesterova & Robra, 2022) organisasi tidak berada di dalam ruang hampa melainkan ada di lingkungan yang menyediakan sumber daya bersama batasan. Jika ingin tetap makmur, bersama organisasi harus senantiasa beradaptasi beserta lingkungannya yang terus berubah.

Mereka juga percaya akan adaptasi yang tidak tepat terhadap lingkungan adalah penyebab utama kegagalan organisasi. Dampak kegagalan di dalam mengelola organisasi merupakan indikasi kegagalan di dalam mengelola organisasi, disebabkan kekuatan bersama kelemahan organisasi mempengaruhi keputusan bersama kegiatan yang ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalam organisasi.

Berarti organisasi yang tidak mampu guna beradaptasi. Akhirnya lingkungan suatu organisasi maupun perusahaan akan mati maupun gulung tikar. Sebagaimana Duneva, (2021) akan faktor lingkungan mempengaruhi organisasi, hubungan antara organisasi bersama lingkungannya adalah hubungan timbal balik ketergantungan-organisasi bergantung pada lingkungan *internal* bersama *eksternal* guna sumber dayanya terutama pihak-pihak yang terlibat di dalam organisasi.

#### **2.6.4. Keselamatan bersama Kesehatan Kerja (K3) di dalam *Environmental Performance* .**

Keselamatan bersama Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi di dalam pekerjaan yang sehat bersama aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat bersama lingkungan sekitar pabrik maupun tempat kerja tersebut. Keselamatan bersama kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha guna mencegah setiap perbuatan maupun kondisi tidak selamat, yang bisa mengakibatkan kecelakaan.

Keselamatan bersama kesehatan kerja menunjuk kepada tradisi-tradisi fisiologis fisik bersama *psikologis* tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Adapun tujuan bersama pentingnya keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Lingkungan Yang Aman Bersama Sehat.

Jika perusahaan bisa menurunkan tingkat bersama beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, bersama hal-hal yang berkaitan beserta stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerja, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan, sebagai berikut, yaitu :

- a. Meningkatkan produktivitas disebabkan menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- b. Meningkatnya efisiensi bersama kualitas kerja yang lebih berkomitmen
- c. Menurunnya biaya – biaya kesehatan bersama asuransi.
- d. Tingkat Kompensasi pekerja bersama pembayaran langsung yang lebih rendah disebabkan menurunnya pengajuan klaim
- e. Fleksibilitas beserta *adaptabilitas* yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi bersama rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik disebabkan meningkatnya citra perusahaan.

### 2. Kerugian Lingkungan Yang Tidak Aman bersama Tidak Sehat.

Jumlah biaya yang besar sering muncul disebabkan ada kerugian – kerugian akibat kematian bersama kecelakaan di tempat kerja bersama kerugian menderita penyakit– penyakit yang berkaitan beserta kondisi pekerjaan.

#### **2.6.5. Manfaat *Environmental Performance* .**

Menurut Nesterova & Robra, (2022) manfaat *Environmental Performance* adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas bersama prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh disebabkan bekerja beserta orang- orang yang termotivasi adalah pekerjaan bisa diselesaikan beserta tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar bersama di dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh pribadi yang bersangkutan bersama tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

*Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) yang baik yaitu lingkungan yang kondusif. Lingkungan yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat guna menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika beserta komunikasi yang baik antara atasan bersama bawahan maupun antar para bawahan sendiri.

Perusahaan juga harus mampu membangun tingkat kepercayaan yang tinggi di antara bawahan bersama karyawannya di dalam arti karyawan tidak merasa saling curiga sehingga saling peduli. Beserta cara ini memudahkan guna menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini menyebabkan motivasi kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan bersama pada akhirnya memudahkan seluruh karyawan guna mencapai kontribusinya.

Ada banyak hal guna menciptakan *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) yang kondusif, namun yang pasti antara atasan maupun pimpinan bersama bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman bersama nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli bersama memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan bersama kinerja perusahaan.

#### **2.6.6. Cara Mengukur *Environmental Performance***

Dimensi Lingkungan internal organisasi terdiri dari struktur (*structure*), budaya (*culture*), sumber daya (*resources*). Lingkungan internal perlu dianalisis guna mengetahui kekuatan (*strength*) bersama kelemahan (*weaknesses*) yang ada di dalam organisasi atau perusahaan.

Struktur merupakan bagaimana institusi diorganisasikan yang berkenaan menggunakan komunikasi, kewenangan bersama arus kerja. Struktur digambarkan secara grafis menggunakan bagan organisasi. Budaya adalah pola keyakinan, pengharapan, bersama nilai-nilai yang dibagikan oleh anggota organisasi. Norma-norma organisasi secara khusus memunculkan bersama mendefinisikan perilaku yang bisa diterima anggota dari manajemen puncak sampai karyawan operatif.

Sumber daya adalah aset yang merupakan material dasar produksi barang bersama jasa organisasi. Aset ini bisa meliputi keahlian seseorang, kemampuan, bersamabakat manajerial seperti aset keuangan bersama fasilitas pabrik di dalam wilayah fungsional. Berdasarkan sejumlah penbisa para penulis, akan di dalam mengukur elemen-elemen lingkungan internal meliputi faktor-faktor:

1. Struktur Organisasi, yaitu menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, bersama mekanisme koordinasi formal serta pola interaksi yang akan diikuti. Demikian pula penbisa yang dikemukakan oleh Ivancevich et al., (1990) "*An Organization's structure is the formal pattern of activities and interrelationship among the various subunits of the organization*". Struktur organisasi mencakup faktor-faktor:
  - a. *Kompleksitas*: menggambarkan tingkat differensiasi yang ada di dalam organisasi (tingkat spesialisasi, pembagian kerja bersama sejauh mana unit- unit organisasi tersebar).
  - b. *Formalitas*: sejauhmana organisasi menyandarkan dirinya pada peraturan bersama prosedur.



- c. *Sentralisasi*: upaya organisasi guna mempertimbangkan di mana letak dari pusat pengambilan keputusan.
2. Perilaku Pegawai atau Karyawan: pengaruh perilaku pegawai terhadap efektivitas adalah penting. Pada kenyataannya para anggota organisasi mungkin merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas, disebabkan perilaku pegawai tersebut yang di dalam jangka panjang akan memperlancar maupun merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Menurut beberapa ahli, perilaku pegawai adalah: merupakan proses penilaian efektivitas organisasi yang meliputi tiga dimensi. Dimensi yang pertama ialah optimasi tujuan yang akan dicapai; yang kedua ialah: berkaitan beserta interaksi antara organisasi beserta keadaan sekitarnya; bersama yang ketiga adalah; penekanan pada peranan perilaku pegawai di dalam proses pencapaian tujuan bersama efektivitas sebuah organisasi. Menurut beberapa pakar di atas, perilaku pegawai meliputi:
  - a. Tujuan: setiap pribadi yang bekerja di organisasi mempunyai tujuan guna bisa memenuhi kebutuhannya.
  - b. Motivasi: kesediaan karyawan guna mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu yang tercermin pada prestasi kerja.
  - c. Sikap: pernyataan maupun pertimbangan evaluatif baik yang menguntungkan maupun tidak mengenai objek, orang maupun peristiwa.
  - d. Nilai-nilai: keyakinan-keyakinan dasar akan suatu cara perilaku maupun keadaan akhir dari eksistensi akhir yang harus lebih bisa diterima oleh pribadi maupun sosial dibandingkan perilaku maupun keadaan akhir dari eksistensi yang berlawanan maupun kebalikan.
  - e. Kemampuan: kapasitas yang dimiliki setiap pribadi guna mengerjakan berbagai tugas di dalam suatu pekerjaan.
3. Peranan Manajemen: peranan seorang pimpinan di dalam setiap aktivitas organisasi, harus memiliki kemampuan bersama pengetahuan secara organisasional. Beserta kata lain peranan pimpinan di dalam kapasitas manajemen merupakan upaya guna memotivasi bawahan, mengerjakan kegiatan orang lain, memilih saluran informasi yang paling efektif bersama memecahkan konflik antara anggota di di dalam organisasi. Peranan manajemen menurut pakar-pakar tersebut meliputi faktor-faktor sebagai berikut:
  - a. Peran antar pribadi: seorang pimpinan dituntut guna menjalankan tugas- tugasnya yang sifatnya seremonial.

- b. Peran informasional: sampai tingkat tertentu, semua pimpinan menerima, membagi bersama mengumpulkan informasi dari organisasi di luar organisasi mereka.
- c. Peran keputusan: pimpinan mempunyai peran yang sangat vital yaitu sebagai penentu pengambilan pilihan bersama pembuat keputusan.
- d. Gaya kepemimpinan (leadership style): pola perilaku yang dilakukan oleh seorang pimpinan pada waktu berupaya mempengaruhi aktivitas orang lain. Beserta demikian dari model elemen-elemen lingkungan internal tersebut, peneliti bisa akan keseluruhan elemen-elemen tersebut secara interdependensi memiliki hubungan adaptif bersama komunikatif di di dalam menentukan agenda tindakan penganalisaan atas setiap perubahan- perubahan (changes) sebagai isu yang muncul di dalam *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) itu sendiri, yakni langkah penetapan rencana organisasi secara holistik.

#### **2.6.7. Indikator *Environmental Performance***

Menurut Teerawattana & Yang, (2019). mengajukan Sembilan indikator di dalam bisnis berkelanjutan. Indikator ini bisa menjadi pertimbangan di dalam pengembangan bisnis berkelanjutan yang uraian secara ringkas adalah:

1. *A deeper understanding of the meaning of sustainability*  
*A deeper understanding of the meaning of sustainability* merupakan praktek sederhana sudah mulai dijalankan yakni menempatkan wadah , daur ulang bersama mencetak pada dua dua sisi kertas di dalam semua kegiatan perkantoran. Hal ini mencerminkan dunia bisnis, terlepas dari ukuran perusahaan, telah menjadikan pertimbangan lingkungan sebagai bagian penting dari perusahaan.
2. *Workers are the secret weapon*  
*Workers are the secret weapon* merupakan strategi berkelanjutan tidak terhitung caranya, misal yang sangat sederhana adalah perusahaan bisa memanfaatkan seseorang menuliskan, mencetak, bersama menempelkan visi lingkungan perusahaan di kaca jendela. Pekerja adalah kekuatan perusahaan, beri mereka strategi bersama tujuan agar mereka bersemangat serta cara melaksanakannya. Pekerja tahu apa yang harus mereka lakukan, tahu produknya melebihi siapapun juga sehingga peluang yang terbesar guna menerapkan bisnis berkelanjutan terletak pada pundak mereka.
3. *Talking to not the customer*  
*Talking to not the customer* merupakan bisnis saat ini telah mengkomunikasikan komitmen, prinsip bersama praktek berkelanjutan kepada

- semua pemangku kepentingan melalui web, laporan tahunan, bersama paparan. Perusahaan secara terus menerus membangun komunikasi dua arah agar bisa menyampaikan semua strategi berkelanjutan serta pada saat yang sama menangkap bersama melibatkan ekspektasi publik bersama pemangku kepentingan.
4. *The impact of the company reaches far beyond the office*  
*The impact of the company reaches far beyond the office* merupakan produk bersama jasa mempunyai cerita. Sebelumnya, orang hanya tertarik pada harga, tapi kini setiap perusahaan harus mengetahui secara rinci tentang sejarah hidup produk yang dijual, tidak cukup sekedar tahu tetapi harus memahami. Artinya, perusahaan harus mengetahui secara rinci tentang bagaimana produk dirancang, bahan yang digunakan bersama asal usulnya, produksinya, penjualannya, penggunaannya oleh konsumen bersama perlakuan setelah digunakan, bersama kemudian bagaimana menjadi produk lainnya yang seterusnya menjadi sejarah dari produk baru.
  5. *Knowing exactly the suppliers*  
*Knowing exactly the suppliers* merupakan sebagai bagian dari upaya pengembangan bisnis yang lebih berkelanjutan, perusahaan perlu mengetahui bersama berkunjung ke semua pemasoknya. Hal ini guna memastikan akan semua pemasok sejalan beserta, maupun mengetahui maupun bahkan menghindari upaya pengembangan bisnis berkelanjutan dari perusahaan. Demikian seterusnya sampai pada pemasok dari pemasok perusahaan. Akhirnya, perusahaan mengetahui bagaimana membantu para pemasok guna membantu perusahaan mengembangkan bisnis lebih berkelanjutan.
  6. *More open to develop sustainability*  
*More open to develop sustainability* adalah perusahaan yang bekerjasama beserta pesaing, industri lain, LSM, bersama pemerintah. Di sisi lain tuntutan transparansi semakin besar sehingga wajah bisnis berkelanjutan semakin terbuka. Bisnis harus dilakukan beserta keterbukaan.
  7. *The business case is much broader than you know*  
*The business case is much broader than you know* merupakan keberlanjutan bukanlah sesuatu yang bisa diubah-ubah maupun dijalankan bersama diberhentikan sebagaimana kuantifikasi keuntungan. Banyak perusahaan mencari bersama menjalankan strategi yang berbeda mulai dari pekerja bersama pelanggan kemudian kepada pemasok. Proses ini harus terjadi secara berkesinambungan yang kemudian akan berkembang bersama meluas beserta sendirinya.
  8. *Recruit new workers to make the company more sustainable*

*Recruit new workers to make the company more sustainable* seperti perusahaan mencari pekerja baru yang tidak hanya mempunyai pengetahuan bisnis yang kuat, tetapi perhatian bersama pengetahuan tentang keberlanjutan. Disinilah, pendidikan menengah bersama tinggi, termasuk studi manajemen harus mengajarkan maupun membekali siswa bersama mahasiswa beserta visi bersama cara pandang berkelanjutan.

#### 9. *Have fun with sustainability*

*Have fun with sustainability* adalah tentang inovasi. Sejalan beserta pengalaman perusahaan mengembangkan keberlanjutan, maka perusahaan senantiasa bergembira beserta keberlanjutan yang diperoleh yang mendorong menjadi lebih inovatif, kreatif, bersama tidak takut melakukan percobaan (*eksperimental*).

## 2.7. Hubungan Antar Variabel

### 2.7.1. Pengaruh *Green Competence Building (X1)* terhadap *Green Organizational Culture (GOC) (Z)*

Menurut Dymitrowski & Mielcarek, (2021) mendefinisikan keunggulan kompetitif perusahaan sebagai kondisi dimana pesaing tidak bisa meniru strategi kompetitif pesaing dilaksanakan oleh perusahaan maupun bisa memperoleh manfaat yang diperoleh perusahaan melalui strategi kompetitif. Menurut Worokinasih & Zaini, (2020) menemukan akan organisasi tidak hanya mempertimbangkan profitabilitas tetapi juga mempertahankan komitmen bersama tugas sosial kepada masyarakat guna mencapai keseimbangan antara produksi lokal bersama pelestarian lingkungan.

Hasil literatur sebelumnya tentang tanggung jawab sosial perusahaan menunjukkan akan penciptaan keunggulan kompetitif didasarkan pada kepemimpinan sosial bersama lingkungan (Singh & Misra, 2021) Studi ini mendefinisikan keunggulan kompetitif hijau sebagai kondisi dimana perusahaan menempati beberapa posisi tentang pengelolaan lingkungan maupun inovasi hijau dimana kompetitor tidak bisa meniru strategi lingkungan bersama perusahaan bisa memperoleh manfaat yang berkelanjutan dari strategi-strategi lingkungan yang berhasil. Dengan demikian, dari pandangan organisasi budaya sebagai alat strategis, perusahaan bisa memperoleh keunggulan kompetitif dari perusahaan yang berharga, unik, bersama sempurna (Molina-Azorín et al., 2009) Sebelumnya studi perusahaan berpikir akan pionir di dalam manajemen hijau bisa menikmati keuntungan. Keuntungan pertama memungkinkan perusahaan guna mendapatkan keunggulan kompetitif (Fabian et al., 2020). Salah satu penelitian CSR berkonsentrasi pada kepemimpinan yang terkait beserta

pelatihan bersama praktik perusahaan dilakukan oleh Aggarwal & Agarwala, (2021) menemukan hasil bahwa ketika sebuah organisasi menerapkan CSR di restoran GP, GTL memainkan peran penting. Menurut oleh Aggarwal & Agarwala, (2021) menekankan akan GTL adalah kepemimpinan yang memberikan visi, inspirasi, bersama motivasi yang jelas kepada karyawan, bersamajuga merupakan pendekatan bersama motivasi hijau bagi karyawan yang peduli beserta output sosial mereka. Menerapkan strategi bisnis hijau guna menjaga komitmen sosial di dalam suatu organisasi adalah tugas bersama komitmen guna menjadi berkelanjutan (Urbanas et al., 2014)

### **2.7.2 Pengaruh *Green Employee Involvement* (X2) berpengaruh signifikan bersamapositif terhadap *Green Organizational Culture* (GOC) (Z)**

Guna memengaruhi perilaku bersamasikap organisasi di dalam mencapai tujuan perusahaan bersama, tim manajemen mengembangkan sistem keyakinan, ide, bersama nilai bersama yang dikenal sebagai "budaya organisasi" (S. Wang et al., 2022) *Green Organizational Culture* (OGC) bisa diartikan sebagai salah satu di mana perlindungan lingkungan. Gap mendasar yaitu nilai inti karyawan perusahaan beserta demikian dimasukkan ke di dalam pernyataan misi perusahaan, membuat setiap anggota tim merasa berkomitmen guna melindungi lingkungan (S. Wang et al., 2022). Budaya hijau juga secara signifikan mendorong karyawan guna menganggap serius masalah lingkungan (Des et al., 2021)

Nilai-nilai *co-environmental*," dasar dari kerangka formal guna budaya hijau, bisa membantu organisasi menerapkan perubahan ramah lingkungan di dalam operasinya (L. Zhang et al., 2018). Strategi ramah lingkungan perusahaan bisa diterjemahkan ke di dalam inovasi hijau melalui budaya organisasi hijau perusahaan (S. Wang et al., 2022). Di sisi lain, budaya perusahaan hijau bisa menguntungkan perusahaan yang menangani masalah lingkungan (S. Wang et al., 2022). Kemampuan perusahaan guna menerapkan inovasi hijau didorong oleh kemampuannya di dalam menyerap limbah hijau (An et al., 2022). Ketika mereka bekerja di lingkungan yang hijau, karyawan lebih peduli terhadap lingkungan (S. Wang et al., 2022). Kemampuan organisasi guna mengatasi masalah lingkungan bisa lebih memotivasi karyawannya guna melindungi lingkungan disebabkan data menunjukkan akan *Green Organizational Culture* memengaruhi sikap bersama perilaku anggota tim secara positif terhadap perlindungan lingkungan (Des et al., 2021). Akibatnya, semakin sadar lingkungan budaya perusahaan, semakin peduli karyawannya terhadap lingkungan. Guna menghasilkan barang ramah lingkungan, para ahli mengatakan perusahaan harus merangkul nilai-nilai budaya organisasi

hijau (Lee & Cave, 2014). Oleh karena itu, kebutuhan akan penerapan praktik hijau menjadi semakin signifikan seiring berjalannya waktu (Lucchini, 2020)

### **2.7.3 Pengaruh *Green Work Life Balance* terhadap *Green Organizational Culture***

Tantangan lingkungan yang kita hadapi saat ini telah membuat kebutuhan guna berperilaku ramah lingkungan semakin menonjol. Banyak yang percaya akan “kesibukan” kehidupan modern bersama kurangnya waktu luang telah membuat orang tidak bertindak sesuai beserta nilai-nilai mereka bersama berperilaku lebih ramah lingkungan. guna menyelidiki hubungan antara perilaku ramah lingkungan, persepsi diri lingkungan bersama keseimbangan kehidupan kerja. Perilaku ramah lingkungan mencakup perilaku yang berkaitan beserta energi rumah, transportasi pribadi, daur ulang bersama belanja. *Work-life balance* diartikandi dalam kaitannya beserta ketersediaan waktu luang beserta menggunakan ukuran objektif bersama subjektif. Hasil dari model regresi perilaku ramah lingkungan secara keseluruhan menunjukkan akan ketidakseimbangan kehidupan kerja tampaknya tidak mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui nilai bersama sikap lingkungan, perilaku ramah lingkungan. Faktor utama yang menentukan sejauh mana perilaku ramah lingkungan berhubungan beserta sikap pribadi terhadap lingkungan, usia, pencapaian pendidikan, pembiasaan rumah tangga bersama kehadiran anak kecil. Analisis sensitivitas yang melihat perilaku menuntut waktu yang berbeda mengungkapkan akan ketersediaan aktual dari waktu luang tampaknya tidak mempengaruhi perilaku ramah lingkungan, sementara pengalaman subjektif dari ketidakseimbangan kehidupan kerja bisa memiliki efek langsung negatif terutama guna lebih banyak waktu yang menuntut perilaku ramah lingkungan Ricci et al., (2018).

GOC bisa dilihat sebagai "budaya organisasi yang menganggap perlindungan lingkungan menjadi fundamental bersama nilai inti perusahaan, diintegrasikan ke di dalam pernyataan misi mereka sedemikian rupa sehingga rasa komitmen lingkungan diinternalisasi oleh setiap anggota tim di perusahaan Loor-Zambrano et al., (2022). Telah ditetapkan akan manusia telah kehilangan keseimbangan antara alam bersama masyarakat, bersama perusahaan diharapkan guna secara proaktif berkontribusi pada ekonomi sirkular yang meminimalkan bahaya bagi dunia. Guna menanggapi masalah ini, makalah ini menyelidiki cara menyeimbangkan perlindungan lingkungan beserta keuntungan perusahaan (Y. Wang et al., 2021)

#### **2.7.4. Pengaruh Green Competence Building terhadap Environmental Performance (Kinerja Lingkungan)**

“Bisnis hijau” telah menjadi isu penting bagi peneliti global bersama manajer bisnis (Popok et al., 2019). Bisnis hijau mengacu pada aktivitas perusahaan yang menghilangkan bersama mengurangi dampak negatif bisnis terhadap lingkungan bersama masyarakat (Rowe & Bansal, 2013). Pencemaran lingkungan bersama kekurangan sumber daya telah menjadi kekuatan pendorong utama gerakan hijau di seluruh dunia (Bibri, 2020). Di bawah tekanan gerakan hijau, perusahaan perlu mempertimbangkan guna memanfaatkan sumber daya yang langka secara efektif guna terlibat di dalam bisnis hijau bersama menghasilkan produk hijau guna memenuhi permintaan konsumen sekaligus mengurangi dampak negatif bisnis mereka terhadap lingkungan (Roscoe et al., 2019). Beserta demikian, bisnis hijau semakin mendapatkan perhatian besar dari para peneliti bersama praktisi di berbagai industri dari berbagai penelitian (Bibri, 2020)

Terdapat tiga kesenjangan penelitian penting di dalam literatur yang masih ada Pertama, hubungan antara strategi lingkungan dan daya saing perusahaan tidak jelas di dalam penelitian sebelumnya (Cantabene & Grassi, 2018). Secara khusus, beberapa sarjana berpendapat akan strategi lingkungan memberikan biaya bersama uang serta mengikis keunggulan kompetitif perusahaan (Ahmed et al., 2020). Sebaliknya, peneliti lain telah menyarankan akan strategi lingkungan membantu perusahaan memenuhi permintaan pelanggan bersama meningkatkan efisiensi sumber daya perusahaan (Upadhyay et al., 2021). Mengingat kesenjangan penelitian tentang konflik hubungan antara strategi lingkungan bersama daya saing perusahaan, penelitian lebih lanjut mengungkapkan hubungan ini diperlukan guna peneliti akademis bersama praktisi.

#### **2.7.5 Pengaruh Green Employee Involvement berpengaruh signifikan terhadap Environmental Performance (Kinerja Lingkungan).**

Minat masyarakat terhadap keberlanjutan tumbuh pada saat perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat Yegros-yegros et al., (2018). Perusahaan perlu menemukan cara guna menjadi lebih berkelanjutan tanpa mengurangi daya saing ekonomi mereka. Karyawan mereka mengambil peran kunci di dalam mengelola tantangan ini. Di satu sisi, saran proaktif karyawan guna perbaikan memungkinkan organisasi berinovasi Bersama tetap kompetitif di lingkungan yang bergejolak (Stephan et al., 2021). Di sisi lain, karyawan adalah perwakilan masyarakat. Kesadaran lingkungan di kalangan karyawan juga cenderung meningkat, yang bisa memengaruhi cara karyawan berpikir bersama berperilaku di tempat kerja.

Banyak perusahaan telah menanggapi permintaan pemangku kepentingan pasar bersama non-pasar mereka guna keberlanjutan yang lebih besar beserta memperluas pemahaman mereka tentang kinerja dari fokus ekonomi ke "*triple-bottom line*" yang melibatkan kinerja ekonomi, sosial, bersama lingkungan (Khan et al., 2021). Konseptualisasi kinerja yang lebih luas ini telah menimbulkan pertanyaan tentang saling ketergantungan antara dimensi ekonomi bersama non-ekonomi. Sarjana bersama praktisi sama-sama tertarik guna memahami bagaimana kesadaran lingkungan yang tumbuh bersama perilaku ramah lingkungan yang berbeda mempengaruhi kinerja ekonomi perusahaan. Penelitian akademis menguatkan anggapan ini (Novitasari & Agustia, 2022). Selain itu, penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) keseluruhan perusahaan terhadap kinerja ekonomi mereka (Epstein et al., 2017). Beserta demikian, literatur akademis yang ada sangat berfokus pada pengaruh orientasi lingkungan perusahaan terhadap kinerja ekonomi mereka.

Sebaliknya, Penelitian yang ada yang menangani implikasi ini sejauh ini berfokus pada perilaku konservasi sumber daya, seperti mencetak di kedua sisi selembar kertas maupun menghemat listrik bersama air (Chander et al., 2015). Perilaku konservasi sumber daya ini menguntungkan secara ekonomi disebabkan meningkatkan efisiensi operasi perusahaan. Apa yang masih belum banyak dieksplorasi adalah hubungan antara orientasi lingkungan karyawan bersama perilaku yang bisa meningkatkan efektivitas perusahaan. Sebuah studi baru-baru ini mulai menyelidiki hubungan ini, menemukan akan orientasi lingkungan karyawan bisa mengarah pada inovasi yang lebih ramah lingkungan di tingkat perusahaan (Škrinjarić & Domadenik, 2020). Meskipun inovasi ramah lingkungan adalah cara yang menjanjikan guna merekonsiliasi ambisi lingkungan bersama ekonomi perusahaan. Penyempurnaan ramah lingkungan saja mungkin tidak cukup guna mengamankan daya saing ekonomi perusahaan. Sayangnya, masih belum jelas apakah orientasi lingkungan karyawan juga bisa merangsang inovasi yang melampaui penyempurnaan ramah lingkungan (Padash & Ghatari, 2020).

#### **2.7.6. Pengaruh Green Work Life Balance terhadap Environmental Performance (Kinerja Lingkungan)**

Saat ini, organisasi mengadopsi praktik hijau yang menangani masalah lingkungan disebabkan pilihan pelanggan berubah, bersama mereka lebih tertarik pada barang atau jasa organisasi yang bekerja di lingkungan. Argumen ini didukung oleh Rastegar et al., (2021) yang menemukan akan pelaku bisnis, akademisi, pembuat kebijakan, bersama praktisi industri tidak memperhatikan lingkungan disebabkan menganggap produknya tidak dianggap berbahaya bagi lingkungan.



Namun, saat ini, organisasi telah beralih ke praktik hijau bersama mencoba mengurangi emisi udara, bahan berbahaya, polusi, bersama limbah air Rastegar et al., (2021). Beberapa penelitian telah menegaskan akan para peneliti bersama praktisi industri telah mengalihkan perhatian mereka ke isu-isu hijau (Acharya et al., 2022). Contohnya termasuk praktik manajemen rantai pasokan hijau (Novitasari & Agustia, 2021), inovasi hijau (Sun & Sun, 2021)), budaya hijau (Du et al., 2021) dan praktik HRM (Omarova & Jo, 2022).

Perusahaan manufaktur dituntut guna melihat keinginan konsumen masa lalu beserta menunjukkan komitmen terhadap dampak sosial bersama lingkungan yang lebih luas dari produk mereka (Khmara & Kronenberg, 2018). Perusahaan manufaktur sebagian besar memiliki sinyal dampak lingkungan negatif seperti polusi udara, pemanasan global, limbah, polusi air, perubahan iklim, bersama penipisan sumber daya (Rastegar et al., 2021). Pengurangan keanekaragaman hayati menyebabkan penurunan kualitas keseimbangan ekologis (Kholdebarin et al., 2020).

Menurut S. A. R. Khan et al., (2021) kinerja hijau menawarkan informasi penting mengenai pengaruh alami, kepatuhan terhadap peraturan, bersama sistem perusahaan, yang menandakan efisiensi bersama efektivitas tindakan organisasi alami. Oleh disebabkan itu, kami fokus pada faktor-faktor yang menentukan kinerja ramah lingkungan.

#### **2.7.7. Pengaruh *Green Organizational Culture* (GOC) terhadap *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan)**

Isu lingkungan menjadi lebih kritis bersama mendapatkan perhatian ilmiah yang meningkat tidak hanya di negara maju tetapi juga di negara berkembang (Dereñ et al., 2022). Hal ini semakin penting disebabkan efek merugikan pada status ekonomi negara bersama strategi nasional. Menurut Solano-Sánchez et al., (2022) pelestarian habitat alam belakangan ini menjadi isu serius. Isu-isu lingkungan kritis ini mendesak perusahaan manufaktur guna mematuhi langkah- langkah ramah lingkungan. Secara khusus, perusahaan manufaktur telah bekerja sangat keras guna mengurangi limbah bersama membuat proses manufaktur mereka lebih bersih bersama lebih hijau, yang menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik (Dereñ et al., 2022). Menurut Q. Wen et al.,(2022) pandangan mendalam tentang manufaktur lingkungan, yang disebut "manufaktur hijau" di dalam penelitian ini, adalah senjata penting guna mencapai kinerja yang unggul di lingkungan bisnis saat ini. *Green Manufacturing Practices* (GMP) diartikan sebagai “metode yang efisien biaya bersamat erpadu yang digunakan guna mengurangi maupun menghilangkan semua aliran limbah yang terkait beserta desain, manufaktur, bersama pembuangan produk bersama material limbah” (Novitasari & Agustia, 2021).

Menurut (Gürlek & Tuna, 2018) budaya organisasi ramah lingkungan memiliki banyak keuntungan termasuk membantu di dalam peningkatan produktivitas. Melindungi lingkungan dengan mengkonsolidasikan persepsi positif perusahaan (Kaur Shikha; Kaur, Japneet; Sharma, Sanjeev, 2015). Bersama meningkatkan kinerja keuangan jangka panjang, dari pandangan berbasis sumber daya perusahaan yang menerapkan praktik ramah lingkungan seperti menciptakan posisi kompetitif guna dirinya sendiri beserta, sebagai hasilnya, meningkatkan kinerja berkelanjutan perusahaan (Aggarwal & Agarwala, 2021). Pada prinsipnya, GMP bisa membantu mengurangi dampak lingkungan dari praktik bersamaaktivitas manufaktur tanpa mengorbankan kualitas maupun keandalan produk maupun meningkatkan biaya produksi serta memastikan keuntungan ekonomi secara keseluruhan (Giacomelli et al., 2020).

## **2. 8. Penelitian Terdahulu.**

Hasil penelitian yang telah dijelaskan harus relevan agar tujuan serta rerangka dari sebuah teori yang dikemukakan yang sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh berbagai pihak. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian:

### **1. Penelitian Tao et al., (2022)**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia (GHRM) hijau dan kepemimpinan transformasional hijau terhadap mendorong kreativitas hijau karyawan. Secara khusus, dengan menggunakan teori kemampuan, motivasi dan peluang, penulis menguji bagaimana dukungan organisasi yang dirasakan hijau (*feels green*) memediasi hubungan antara praktik GHRM dan kreativitas hijau karyawan. Selanjutnya, berdasarkan pandangan berbasis sumber daya perusahaan, penulis menguji peran moderasi kepemimpinan transformasional hijau pada hubungan antara praktik GHRM dan *feels green*. Desain/metodologi/pendekatan: Menggunakan kuesioner survei, penelitian ini dilakukan dengan sampel multi-sumber dari 201 penyelia dan 428 bawahan mereka dari organisasi yang bekerja di produk grosir, makanan, dan perawatan pribadi di Pakistan. Temuan: Temuan pemodelan persamaan struktural mengungkapkan bahwa *feels green* memainkan peran mediasi antara GHRM dan kreativitas hijau karyawan. Temuan studi juga menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional hijau memoderasi hubungan positif antara praktik GHRM dan *feels green*. Implikasi praktis: Organisasi perlu menerapkan praktik GHRM untuk mencapai *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan). Individu cenderung mengenali diri mereka dengan organisasi yang terlibat dalam praktik hijau, dan

oleh karena itu, organisasi dapat memperoleh manfaat dari penerapan praktik GHRM. Orisinalitas/nilai: Penelitian ini mengeksplorasi *feels green* dan kepemimpinan transformasional hijau sebagai mekanisme baru melalui praktik GHRM yang memengaruhi kreativitas hijau karyawan dalam organisasi.

## 2. Penelitian Qiu et al., (2020)

Meningkatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam hal penyediaan layanan berkualitas adalah kunci untuk kelestarian lingkungan. Sebagian besar organisasi terganggu dengan perilaku beracun dari tenaga kerja yang memiliki kekhawatiran tak terduga untuk parameter inisiatif berkelanjutan seperti penurunan keuntungan, degradasi lingkungan, dan penurunan kesehatan. penelitian ini memanfaatkan teori kemampuan, motivasi dan peluang, dan literatur yang relevan untuk mengkaji pengaruh perilaku hijau di tempat kerja terhadap keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, dan implikasinya terhadap kelestarian lingkungan. Kesimpulannya mengungkapkan bahwa perilaku hijau di tempat kerja dalam bentuk daur ulang limbah, tanpa kertas, dan merangkul energi terbarukan memprediksi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam hal menghasilkan produk dan layanan hijau. Studi ini merekomendasikan inisiasi budaya dan kreativitas organisasi hijau sebagai obat mujarab untuk respons perilaku hijau dan tujuan berkelanjutan.

## 3. Penelitian Karande & Bihade, (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan lingkungan hijau di dalam dan sekitar organisasi serta dampaknya terhadap ekologi. Telah diamati tumbuhnya kesadaran di antara komunitas industri dan perusahaan tentang pentingnya menjadi hijau dan mengadopsi berbagai teknik pengelolaan lingkungan. Dunia korporat sedang mengglobal, lingkungan bisnis berubah secara dinamis dari perspektif keuangan kuno menjadi pandangan strategis berbasis kompetensi untuk mengeksplorasi aspek ekonomi bisnis yang lebih hijau. Dalam skenario saat ini, manajemen Green Human Resource memainkan peran penting untuk menciptakan kesadaran di antara karyawan untuk menerapkan inisiatif Go Green di tempat kerja. Ada banyak alasan untuk menjadi hijau, dan kunci di antaranya adalah: peningkatan konsumsi energi dan biaya konsumsi energi, tanggung jawab lingkungan, dan peningkatan peraturan yang lebih ketat dan peraturan kepatuhan oleh undang-undang. Persepsi *Go Green* adalah untuk menipiskan degradasi lingkungan dan membuat planet ini cocok untuk hidup di dalamnya'. Situasinya sangat menakutkan bahkan para ilmuwan

mengkomunikasikan masalah ketidakseimbangan ekologis kepada masyarakat umum. Jadi, ini juga merupakan tanggung jawab organisasi untuk membuat kesadaran tentang praktik hijau di kalangan karyawan. Ini menekankan praktik ramah lingkungan dan mengurangi jejak karbon dari kegiatan yang dilakukan dalam organisasi. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk meninjau tingkat praktik hijau yang diadopsi oleh berbagai organisasi dan untuk mendaftar strategi SDM hijau yang efektif untuk mengadopsi hal yang sama. Studi ini juga akan membantu Manajemen Puncak untuk membuat kebijakan SDM hijau baru mereka untuk lingkungan yang berkelanjutan.

#### **4. Penelitian Libkowska & Ozola,(2019)**

Penelitian ini terjadi ketika industri di Eropa dan seluruh dunia sedang mengalami perubahan signifikan: kebiasaan telah berubah, pentingnya kualitas lingkungan meningkat, penggunaan *e-commerce* meningkat, variasi dan jumlah produk meningkat, dan destinasi wisata baru bermunculan. Mempertimbangkan proses globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, mengidentifikasi keunggulan kompetitifnya dalam mengembangkan produk dan lingkungan dengan potensi pembangunan berkelanjutan yang lebih besar. Saat ini, manajemen mutu dapat dianggap sebagai sistem khusus dan sebagai filosofi yang mendasari semua proses organisasi. Menurut penulis, pengenalan sistem manajemen mutu di perusahaan tidak hanya mencakup penerapan persyaratan baru, tetapi juga mengubah pandangan perusahaan tentang nilai- nilai termasuk pelestarian lingkungan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menetapkan penerapan manajemen mutu sebagai faktor pembangunan berkelanjutan pada perusahaan. Tujuan artikel ini adalah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan standar ISO di perusahaan.

#### **5. Penelitian Waqass (2021)**

Didasarkan pada teori kemampuan-motivasi-peluang (AMO), penelitian ini menyelidiki pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) pada perilaku hijau karyawan dengan peran mediasi kepemilikan psikologis. Kami menerapkan teknik pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) untuk 279 tanggapan yang diperoleh dari karyawan perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik GHRM (pelatihan green competence, peningkatan motivasi green, dan praktik keterlibatan karyawan green) secara signifikan meningkatkan perilaku green karyawan. Selain itu, praktik GHRM meningkatkan rasa kepemilikan alam di

antara karyawan karena mereka melibatkan diri secara proaktif dalam aktivitas dan perilaku ramah lingkungan.

#### **6. Penelitian N. Anwar et al., (2020)**

Penelitian ini meneliti tentang *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) universitas yang lambat dan tidak efisien menarik perhatian para sarjana terhadap perubahan perilaku karyawan daripada hanya mengandalkan peningkatan teknologi. Berdasarkan teori Kemampuan-Motivasi-Peluang (AMO), tujuan dari penelitian ini adalah pertama untuk menguji pengaruh praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Hijau (praktik pembangunan kompetensi hijau, praktik peningkatan motivasi hijau, dan praktik keterlibatan karyawan hijau) pada perilaku warga organisasi terhadap lingkungan (OCBE) staf akademik dan, pada gilirannya, dampaknya terhadap *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan). Kedua, dampak mediasi OCBE antara masing-masing praktik HRM Hijau dan *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) dinilai. Menggunakan desain penelitian kuantitatif, kuesioner terstruktur digunakan di antara staf akademik universitas. Convenience sampling digunakan untuk memilih responden dari kedua kampus, dan teknik pemodelan Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk menganalisis data yang berjumlah 122 responden. Temuan keseluruhan menunjukkan bahwa tiga set praktik HRM Hijau berdasarkan kerangka Kemampuan-Motivasi-Kesempatan memiliki dampak yang signifikan terhadap OCBE. Selanjutnya, OCBE memiliki hubungan yang signifikan dengan *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan). Untuk analisis mediasi, hasil menunjukkan bahwa OCBE yang dipamerkan oleh staf akademik bertindak sebagai sarana di mana praktik Green HRM universitas dapat secara positif mempengaruhi *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) kampus universitas. Orisinalitas dari penelitian ini terletak pada menyoroti praktik HRM Hijau di sektor pendidikan tinggi dan menyoroti peran penting dari perilaku ramah lingkungan staf akademik untuk meningkatkan *Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan) universitas.

#### **7. Penelitian Anghel & Anghel, (2022)**

Penelitian ini mengusulkan untuk menganalisis hubungan antara pendidikan kewirausahaan hijau di kalangan mahasiswa dan minat mereka dalam mengimplementasikan ide bisnis di bidang kewirausahaan hijau. Penelitian ini memiliki proyeksi penjelasan tentang faktor-faktor spesifik siswa ketika mendekati mata pelajaran seperti kewirausahaan hijau. Dimulai dari paradigma

bahwa munculnya minat terhadap *green entrepreneurship* dipengaruhi oleh pengetahuan tentang peluang menciptakan *green business* dan tingkat pengembangan kompetensi wirausaha. Dalam kerangka ini, serangkaian hipotesis penelitian telah dibuat sebagai berikut: keasyikan siswa untuk kewirausahaan ekologis dipengaruhi oleh usia mereka (H1); keasyikan mahasiswa untuk *green entrepreneurship* dipengaruhi oleh mengidentifikasi dan mengenali ide untuk *green business* (H2); Kepuasan mahasiswa terhadap kualitas pendidikan kewirausahaan secara langsung berpengaruh terhadap keasyikan penciptaan *green business* (H3). Penelitian ini adalah jenis kuantitatif dan telah dibuat pada perwakilan sampel ( $N = 123$  siswa,  $N$  valid =120) dari Universitas Valahia Targoviste, Romania dimana para siswa adalah bagiannya. Variabel penelitian dibangun dengan gaya modul yang diekstraksi dari alat penelitian yang divalidasi secara ilmiah. Pengukuran variabel dilakukan dengan bantuan skala tipe Likert dan interpretasi dengan ANOVA. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut menurut uji Likelihood Ratio Chi-Square, ada variabel yang dibandingkan dan dianalisis seperti pengetahuan hijau dan pendidikan untuk kewirausahaan hijau, untuk dapat mengukur nilai keasyikan siswa dengan kewirausahaan hijau. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepedulian terhadap kewirausahaan hijau di kalangan siswa berkorelasi positif dengan pendidikan kewirausahaan dan pengetahuan hijau.

#### **8. Penelitian Sharma *et al.*, (2022)**

Dalam penelitian ini, peran Manajemen nutrisi terpadu dalam mengatasi kesulitan-kesulitan ini dibahas, karena telah ditawarkan sebagai solusi yang menjanjikan untuk mengatasi masalah ini. Kinerja pabrik dan efisiensi sumber daya dapat ditingkatkan dalam berbagai cara dengan Manajemen nutrisi terpadu sementara juga memungkinkan kualitas perlindungan lingkungan dan sumber daya. Dengan penggunaan prosedur Manajemen nutrisi terpadu tingkat lanjut, input pupuk kimia berkurang, menghasilkan biaya manusia dan lingkungan yang lebih sedikit tanpa dampak negatif pada produksi tanaman. Penelitian jangka panjang di berbagai situasi tanah-tanaman telah menunjukkan keuntungan pengelolaan nutrisi terpadu (INM) , yang meliputi pemanfaatan sumber daya organik dan hayati serta pupuk. Tujuan artikel ini adalah untuk memberikan gambaran tentang pengaruh berbagai komponen INM terhadap sifat fisik, kimia, dan biologi tanah, efisiensi penggunaan hara, produktivitas tanaman dan peran komponen tersebut dalam meningkatkan kesehatan tanah. Sebagian besar penelitian INM telah dilakukan dengan menggunakan rotasi tanaman dominan dari tanaman lapangan utama yang dibudidayakan di

negara bagian barat laut subtropis India dan sebagian besar percobaan mengungkapkan bahwa INM mengarah pada produksi berkelanjutan jangka panjang bersama dengan memberikan keamanan nutrisi dan juga mengurangi polusi dan meningkatkan kesehatan tanah dengan memperbaiki berbagai sifat fisik, kimia dan biologi tanah.

#### **9. Penelitian Bai *et al.*, (2020)**

Revolusi industri keempat, juga diberi label Industri 4.0, lahir dengan teknologi informasi dan intelijen yang muncul dan mengganggu. Teknologi baru ini memungkinkan tingkat efisiensi produksi yang semakin tinggi. Mereka juga memiliki potensi untuk secara dramatis mempengaruhi pembangunan sosial dan lingkungan yang berkelanjutan. Organisasi perlu mempertimbangkan kontribusi teknologi Industri 4.0 terhadap keberlanjutan. Bimbingan yang memadai, dalam hal ini, kurang dalam literatur ilmiah atau praktisi. Dalam studi ini, kami mengkaji lebih lanjut teknologi Industri 4.0 dalam hal penerapan dan implikasi keberlanjutan. Kami memperkenalkan kerangka tindakan untuk keberlanjutan berdasarkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB; menggabungkan berbagai atribut ekonomi, lingkungan dan sosial. Kami juga mengembangkan metode keputusan multi-situasi hibrid yang mengintegrasikan himpunan *fuzzy* ragu-ragu, teori prospek kumulatif, dan *VIKOR*. Metode ini dapat secara efektif mengevaluasi teknologi Industri 4.0 berdasarkan kinerja dan penerapannya yang berkelanjutan. Kami menerapkan metode tersebut dengan menggunakan informasi kasus sekunder dari laporan *World Economic Forum*. Hasilnya menunjukkan bahwa teknologi seluler memiliki dampak terbesar terhadap keberlanjutan di semua industri, dan nanoteknologi, teknologi seluler, simulasi, dan drone memiliki dampak tertinggi terhadap keberlanjutan di industri otomotif, elektronik, makanan dan minuman, serta tekstil, pakaian jadi, dan alas kaki. . Rekomendasi kami adalah memanfaatkan adopsi teknologi Industri 4.0 untuk meningkatkan dampak keberlanjutan, tetapi setiap teknologi perlu dievaluasi secara hati-hati karena teknologi tertentu akan memengaruhi dimensi industri dan keberlanjutan secara bervariasi. Investasi dalam teknologi tersebut harus mempertimbangkan investasi prioritas yang tepat dan memperjuangkan.

#### **10. Penelitian Anchordoqui *et al.*, (2022)**

Konsumsi produk makanan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan dan kehidupan manusia, sedangkan proses produksi mempengaruhi keadaan lingkungan alam. Baik aspek lingkungan maupun sosial menjadi dasar

untuk menciptakan produk pangan yang berkelanjutan berdasarkan konsep keberlanjutan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengembangan produk yang berkelanjutan di perusahaan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*), dan metode CAWI (*Computer Assisted Web Interview*). Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner survei. Untuk mengetahui tingkat perkembangan produk *confectionery* yang berkelanjutan, dilakukan analisis statistik dengan menggunakan indeks pengembangan berdasarkan jarak dari benchmark. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa derajat perkembangan suatu objek cukup jauh dari ideal. Pertimbangan teoretis dan empiris yang dilakukan dalam artikel tersebut membuktikan bahwa perlu adanya penelitian lebih lanjut yang bertujuan untuk menciptakan penawaran produk yang berkelanjutan di perusahaan industri makanan.

#### **11. Penelitian Yildirim *et al.*, (2022)**

Kelestarian lingkungan adalah salah satu bidang penelitian yang luas di dunia. Sebagian besar industri tidak ketinggalan dalam mencari lingkungan yang berkelanjutan termasuk industri. Dengan pengetahuan yang luas ini, studi saat ini memperhitungkan hubungan antara pelatihan hijau dan keterlibatan karyawan hijau, dengan efek mediasi dari kontrol perilaku yang dirasakan. Sampel 306 dikumpulkan dari hotel bintang 4 dan 5 di Turki pada tahun 2020. Studi menilai data dengan AMOS 20 untuk membuat hipotesis hubungan antar variabel. Temuan menegaskan bahwa ada dampak positif dari pelatihan hijau pada kontrol perilaku yang dirasakan, perilaku warga organisasi terhadap lingkungan dan keterlibatan karyawan hijau. Selain itu, hasil juga memvalidasi efek positif dari kontrol perilaku yang dirasakan pada perilaku anggota organisasi dan keterlibatan karyawan hijau. Ini berkontribusi secara signifikan terhadap penelitian yang sedang berlangsung di bidang pelatihan hijau di industri perhotelan di Turki. Hasil ini mendukung manajemen hijau industri perhotelan Turki dan tindakan perilaku karyawan terhadap lingkungan.

#### **12. Penelitian Q. Zhang *et al.*, (2022)**

Meskipun meningkatnya kesadaran dalam kekuatan kelembagaan yang dirasakan, apakah dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan belum dapat dipastikan. Menurut teori pemangku kepentingan, artikel ini mengeksplorasi bagaimana kekuatan institusional yang dirasakan memengaruhi berbagai jenis kinerja perusahaan melalui keterlibatan hijau karyawan, serta peran moderasi dari budaya berorientasi fleksibilitas. Kami mengumpulkan dua



putaran data dari 317 produsen Cina untuk memeriksa hipotesis. Temuan menunjukkan bahwa baik bisnis yang dirasakan dan kekuatan sosial mempromosikan keterlibatan hijau karyawan. Keterlibatan hijau karyawan secara parsial memediasi pengaruh kekuatan bisnis yang dirasakan terhadap kinerja keuangan, sementara sepenuhnya memediasi pengaruh kekuatan bisnis yang dirasakan terhadap *environmental performance* (kinerja lingkungan). Selain itu, keterlibatan hijau karyawan sebagian memediasi efek kekuatan sosial yang dirasakan terhadap kinerja keuangan dan lingkungan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya yang berorientasi pada fleksibilitas secara positif memoderasi dampak bisnis yang dirasakan dan kekuatan sosial pada keterlibatan hijau karyawan. Penelitian ini memperkaya literatur kekuatan kelembagaan dengan memverifikasi bagaimana dan dalam kondisi apa hal itu berdampak pada kinerja perusahaan.

### **13. Penelitian Eniola *et al.*, (2022)**

Studi ini adalah untuk mengakses efek dari salah satu praktik manajemen sumber daya manusia hijau (keterlibatan karyawan hijau) pada beberapa kinerja non-keuangan bank uang deposito di *South-West*, Nigeria. Studi ini meneliti hubungan antara keterlibatan karyawan hijau dan kinerja perusahaan non-keuangan di bank uang deposito di *South-West*, Nigeria. Masalah sebenarnya yang memerlukan penelitian ini adalah untuk melihat apakah keterlibatan karyawan hijau dapat digunakan dalam memecahkan beberapa perilaku dan sikap yang tidak etis di bank uang deposito kami khususnya di *South-West*, Nigeria. Desain survei digunakan. Populasi penelitian adalah staf manajerial bank uang deposito di *South-West* Nigeria dengan 330 sebagai ukuran sampel tergantung pada tabel penentuan sampel Teknik pengambilan sampel acak sederhana diterapkan untuk mengelola instrumen penelitian. Structural Equation Modeling - AMOS digunakan untuk menguji tiga (3) hipotesis. Temuan mengungkapkan bahwa ada hubungan antara keterlibatan karyawan hijau dan kinerja perusahaan non-keuangan dan bahwa keterlibatan karyawan hijau secara positif membantu kinerja non-keuangan di bank uang deposito di *South-West*, Nigeria. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi keterlibatan karyawan ramah lingkungan yang ingin meningkatkan efisiensi dan inovasi operasional mereka harus merangkul keterlibatan karyawan hijau.

### **14. Penelitian Lanatri Danirmala, (2022)**

Saat ini, kepedulian terhadap lingkungan sedang digencarkan oleh perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. Karyawan dalam organisasi diajarkan dan dibekali dengan pengetahuan, pembelajaran, dan praktik nyata untuk peduli terhadap lingkungan. Perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif untuk membedakannya dari perusahaan lain. Salah satu caranya adalah dengan menerapkan kepedulian lingkungan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan menerapkan berbagai cara untuk mencapainya. *Green Human Resource Management (GHRM)* merupakan praktik pengelolaan lingkungan yang didukung oleh sumber daya manusia, karena dapat mendorong keberhasilan organisasi. Penelitian ini menggunakan survei online terhadap 211 responden. Validitas dan reliabilitas diuji dengan analisis faktor menggunakan *software* SPSS 15.0 yang menyatakan bahwa semua item valid dan reliabel. Hipotesis diuji dengan menggunakan perangkat lunak WarpPLS 7.0. Semua hipotesis didukung, budaya organisasi hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan hijau, pelatihan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan perilaku kewargaan organisasi, pelatihan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan hijau, terdapat pengaruh tidak langsung pada lingkungan perilaku kewargaan organisasi dan keterlibatan karyawan hijau yang dimediasi oleh pelatihan hijau.

#### **15. Penelitian Zámečník et AL., (2022)**

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia hijau terhadap *environmental performance* (kinerja lingkungan) di bawah lensa teori AMO dengan peran mediasi keterlibatan hijau karyawan. Saat ini, setiap industri berkonsentrasi pada pertumbuhan berkelanjutan karena isu-isu lingkungan seperti pemanasan global, kekurangan air, emisi, dan sebagainya semakin mengemuka. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) memainkan peran yang berpengaruh dalam membawa inisiatif hijau kepada karyawannya. Kuesioner didistribusikan di antara perusahaan manufaktur Pakistan dan mengumpulkan data dari 140 karyawan yang bekerja di dalamnya. Analisis data dan penilaian hipotesis penelitian dan dampak yang dimediasi antara sumber daya manusia hijau dan *environmental performance* (kinerja lingkungan) dilakukan dengan menggunakan PLS-SEM. Menurut temuan, tiga set praktik HRM Hijau yang berfokus pada kerangka Peluang Motivasi-Kemampuan secara signifikan memengaruhi keterlibatan hijau karyawan. Selanjutnya, keterlibatan kerja dalam inisiatif hijau dikaitkan dengan peningkatan *environmental performance* (kinerja lingkungan). Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti

karena merupakan bukti empiris pertama dalam konteks Pakistan, dan akan membantu manajer dalam meninjau kembali praktik HRM untuk menciptakan lingkungan yang bebas polusi.

**16. Penelitian Wanjiku Kuria.Monicah & Mose.Thomas, (2019)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap efektivitas organisasi Universitas di Kenya. Metodologi: Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif yang menargetkan populasi penelitian sepuluh universitas di Kenya. Universitas terpilih memiliki kurang lebih 400 karyawan dari bagian SDM, dekan fakultas/sekolah dan manajer senior. Penelitian menggunakan purposive sampling. Oleh karena itu ukuran sampel adalah 120 responden yang dipilih dari perguruan tinggi terpilih. Kuesioner semi terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data primer. Data disajikan melalui tabel, bagan dan grafik. Hasil: Studi ini mengungkapkan bahwa rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan, manajemen kinerja SDM ramah lingkungan, pelatihan & pengembangan ramah lingkungan, dan gaji dan penghargaan ramah lingkungan mencatat hubungan positif dan signifikan dengan efektivitas organisasi Universitas di Kenya. Dengan latar belakang inilah studi menyimpulkan bahwa selama rekrutmen dan seleksi, manajemen berusaha untuk mempekerjakan dan merekrut staf dan personel yang fasih dan siap menerapkan keterampilan dan keahlian mereka untuk lingkungan ekologis yang lebih baik. Disimpulkan juga bahwa karyawan yang direkrut tidak hanya dibiarkan sendiri untuk menyusun rencana, tetapi juga dilatih dan dilatih tentang hal-hal spesifik dan isu-isu yang berhubungan dengan lingkungan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi pegawai sangat berperan dilihat dari temuan penelitian memiliki hubungan yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Namun sistem *reward* yang diberikan kurang memadai dan memuaskan yang dibuktikan dengan pemberian reward/kompensasi yang tertunda terhadap pemenuhannya standar hijau untuk karyawan dan kerangka promosi yang tidak jelas. Kontribusi unik untuk teori, praktik, dan kebijakan: Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar Universitas perlu beragam dan tepat waktu dalam strategi motivasi mereka serta memenuhi kewajiban kompensasi mereka terhadap karyawan. Akhirnya, studi ini merekomendasikan inisiasi inisiatif keterlibatan pemangku kepentingan hijau untuk membantu memperbaiki lingkungan, kesehatan dan keselamatan karyawan serta perluasan kumpulan karyawan dan supervisor yang berpengetahuan luas. Inisiatif-inisiatif ini perlu berfokus pada semua

inklusivitas yaitu, manajemen, karyawan, masyarakat dan lingkungan alam untuk pembangunan masyarakat yang lebih baik.

#### **17. Penelitian Studies, (2019)**

Dalam penelitian ini konsep *Green Human Resource Management (GHRM)* diteliti. Melalui studi literatur terjawab apa itu GHRM dan implikasi keuangan apa yang diperlukan untuk suatu organisasi. Untuk menjawab berbagai sub-pertanyaan tentang definisi GHRM, peran karyawan dalam GHRM, praktik yang dapat digunakan untuk GHRM dan hasil keuangan organisasi GHRM, 31 artikel telah digunakan. Istilah, kriteria, dan kombinasi istilah yang berbeda telah digunakan di *Google Scholar* dan *Worldcat of Tilburg University* untuk mencari artikel yang relevan. Dapat disimpulkan bahwa GHRM mensyaratkan penggunaan HRM untuk mempromosikan keberlanjutan dan meningkatkan kesadaran karyawan dan komitmen pada isu-isu kelestarian lingkungan dan bahwa karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan GHRM. Selain itu, pentingnya rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan, manajemen kinerja ramah lingkungan, gaji dan penghargaan ramah lingkungan, dan keterlibatan karyawan ramah lingkungan sebagai praktik GHRM telah dibahas. Selanjutnya, disimpulkan bahwa dalam keadaan tertentu keuntungan finansial dapat diperoleh dengan *environmental performance* (kinerja lingkungan).

#### **18. Penelitian Wilkins et al., (2018)**

Makalah ini mempertanyakan *prevalensi* 'mahasiswa hijau' dan dampaknya terhadap pengambilan keputusan dalam program keberlanjutan di universitas-universitas Australia. Sementara universitas yang diteliti memberikan banyak peluang untuk keterlibatan mahasiswa dalam program keberlanjutan, secara komparatif hanya sedikit mahasiswa yang benar-benar terlibat, membuat pengaruh mahasiswa terhadap pengambilan keputusan dalam program ini rendah. Pegawai universitas adalah pendorong utama program keberlanjutan universitas, dengan 'mahasiswa ramah lingkungan' tidak terlalu terlihat di universitas-universitas ini. Makalah ini menyimpulkan dengan menyarankan bahwa keempat universitas dalam sampel dapat meningkatkan program keberlanjutan mereka dengan mengadopsi pemahaman yang lebih berbasis bukti tentang sikap mahasiswa terhadap keberlanjutan.

#### **19. Penelitian, Green, (2012)**

Penulis menyelidiki evolusi distribusi keterampilan kerja menggunakan data tugas yang berasal dari Survei Keterampilan Inggris tahun 1997, 2001, dan 2006, dan Survei Ketenagakerjaan 1992 di Inggris. Dia menentukan sejauh mana keterlibatan karyawan di tempat kerja dan teknologi komputer mempromosikan penggunaan keterampilan kognitif dan interaktif tingkat tinggi. Dia menemukan bahwa keaksaraan, tugas komunikasi lainnya, dan keterampilan perencanaan diri telah tumbuh dengan sangat cepat. Keterampilan numerik dan pemecahan masalah juga menjadi lebih penting, tetapi keterampilan fisik yang berulang sebagian besar tetap tidak berubah. Dia menemukan bahwa keterlibatan karyawan dan teknologi komputer mengistimewakan penggunaan keterampilan umum yang lebih besar tetapi menggantikan tugas fisik yang berulang. Namun, klasifikasi semua tugas sebagai rutinitas atau non-rutin ditemukan bermasalah. Akhirnya, penulis menemukan hubungan yang kuat antara peningkatan penggunaan lebih banyak keterampilan akademik dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk masuk ke pasar tenaga kerja.

## **20. Penelitian Kuranchie *et al.*, (2019)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana mahasiswa yang bekerja di Ghana dapat menggabungkan pekerjaan dan belajar, dan pengaruhnya terhadap kinerja akademik mereka. Desain/metodologi/pendekatan: Metode survei eksplorasi digunakan untuk mengumpulkan data dari 360 mahasiswa yang bekerja yang dipilih secara acak dari empat universitas di Accra, Ghana. Studi ini menggunakan koefisien korelasi momen-produk *Pearson* ( $r^2$ ) untuk menguji dua hipotesis dan keduanya ditegaskan oleh hasilnya. Temuan: Ditemukan bahwa menggabungkan sekolah dengan bekerja menghasilkan lebih sedikit waktu untuk studi yang berdampak negatif terhadap kinerja akademik. Sekali lagi, kesulitan dalam mencari waktu untuk studi karena persyaratan kerja menempati urutan tertinggi, dan akhirnya, siswa menerima dukungan yang sedikit lebih baik dari institusi akademik mereka daripada dari majikan mereka. Keterbatasan/implikasi penelitian: Studi ini hanya berfokus pada perspektif dari mahasiswa yang bekerja di Ghana. Dimensi pengusaha dan pejabat lembaga akademik tidak diselidiki. Implikasi praktis: Temuan ini menyiratkan bahwa untuk mencapai pembangunan berkelanjutan di sektor pendidikan tinggi dan bahkan di industri, semua pemangku kepentingan – universitas, pembuat kebijakan, pengusaha, mahasiswa, dll. – harus menemukan cara praktis untuk membantu para mahasiswa ini menggabungkan pekerjaan dan studi. Orisinalitas/nilai: Studi ini

menjembatani kesenjangan empiris dari fenomena kritis ini dalam konteks Ghana. Ini akan menginformasikan kebijakan pemerintah dan perusahaan tentang pengembangan keterampilan tingkat tinggi di antara tenaga kerja, dan juga perguruan tinggi tentang bagaimana menangani kebutuhan massa kritis siswa yang bekerja.

## **21. Penelitian Nwangwa, (2021)**

Penelitian ini mengkaji dampak penyakit *coronavirus* (COVID-19) terhadap keseimbangan kehidupan kerja dosen di universitas swasta di Nigeria. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana COVID-19 memengaruhi produktivitas dosen dengan mengacu pada hasil penelitian dan pengajaran antara Maret dan Oktober 2020. Populasi target melibatkan seluruh staf akademik universitas swasta di Nigeria. *Sampling purposive* dari metode non-probabilitas digunakan untuk memilih delapan (8) universitas swasta di Negara Bagian Lagos dan Wilayah Ibu Kota Federal Abuja sementara rumus Taro Yamane  $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$  digunakan untuk menghitung jumlah peserta dalam studi. Survei yang dibuat sendiri dikembangkan dan didistribusikan secara online melalui Google Forms. Statistik deskriptif dengan distribusi frekuensi digunakan untuk menganalisis demografi peserta sedangkan regresi linier digunakan untuk menganalisis tanggapan dari survei. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa COVID-19 meningkatkan komitmen keluarga dan praktik pengasuhan anak dosen. Secara bersamaan, itu memberikan tekanan pada dosen untuk bertemu dengan kegiatan kelas online, pengawasan proyek dan pekerjaan penelitian. Terlihat juga bahwa meskipun jam beban kerja berkurang secara signifikan, tekanan untuk mengajar siswa melalui aplikasi online (yaitu *Zoom*, *Microsoft Teams*, *Google Classroom*, dll) sangat tinggi dengan produktivitas yang rendah. Temuan juga menunjukkan bahwa dosen di perguruan tinggi swasta tidak dapat secara efektif mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga selama pandemi global dan oleh karena itu menjadi kurang produktif terutama di bidang hasil penelitian dan pengajaran. Rekomendasi dibuat terhadap pengembangan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja baru oleh manajemen universitas serta pelatihan ulang dosen dalam memenuhi kebutuhan yang muncul dari mahasiswa dan universitas di dunia pasca COVID-19.

## **22. Penelitian Mayya et al., (2021)**

Tanggung jawab mengajar di sektor pendidikan tinggi saat ini semakin menuntut. Terlepas dari fokus pada kualitas kegiatan belajar-mengajar, guru

saat ini dievaluasi untuk keterlibatan aktif mereka dalam pertumbuhan profesional dan masyarakat. Perempuan di dunia akademis memikul tanggung jawab yang sama dengan laki-laki, tetapi di India, perempuan memainkan banyak peran di lingkungan non-kerja tidak seperti laki-laki. Tujuan utama dari *studi cross-sectional* ini adalah untuk mengetahui perbedaan gender dalam *Work-Life Balance* (WLB) antara guru pendidikan tinggi. Persetujuan Komite Etik Kelembagaan diperoleh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner WLB, dari 127 laki-laki dan 136 fakultas perempuan yang dipekerjakan berdasarkan masa jabatan di Universitas Negeri di Karnataka. Analisis regresi berganda menunjukkan hubungan WLB yang lebih baik dengan kelompok usia atas, jenis kelamin laki-laki, dan fakultas disiplin ilmu. Strategi di tingkat organisasi dan inisiatif di tingkat pribadi sangat penting untuk mengatasi masalah WLB.

### **23. Penelitian Gürlek & Tuna, (2018)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan hubungan antara budaya organisasi hijau, inovasi hijau dan keunggulan kompetitif. Hubungan ini dinilai menggunakan model persamaan struktural. Data dikumpulkan dari karyawan hotel penuh waktu (N: 293) dan manajer (N: 192) di wilayah Antalya Turki. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau berpengaruh positif terhadap inovasi hijau dan keunggulan bersaing. Dengan demikian, budaya organisasi hijau merupakan penentu penting untuk inovasi hijau dan keunggulan kompetitif. Selain itu, inovasi hijau bertindak sebagai mediator penuh pengaruh budaya organisasi hijau pada keunggulan kompetitif. Secara khusus, budaya organisasi hijau meramalkan inovasi hijau, yang pada gilirannya meramalkan keunggulan kompetitif. Akhirnya, mengingat studi kausal tentang inovasi hijau di industri perhotelan terbatas, studi ini dapat berkontribusi untuk memahami bagaimana inovasi hijau mempengaruhi keunggulan kompetitif di industri perhotelan.

### **24. Penelitian Roscoe *et al.*, (2019)**

Para sarjana telah menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) meningkatkan *environmental performance* (kinerja lingkungan) perusahaan. Namun, studi yang ada gagal menjelaskan bagaimana inisiatif GHRM dapat mengaktifkan budaya organisasi hijau atau bagaimana budaya tersebut mempengaruhi *environmental performance* (kinerja lingkungan) dan pembangunan berkelanjutan perusahaan. penelitian ini mengkaji hubungan antara praktik GHRM, pendukung budaya organisasi hijau,

dan *environmental performance* (kinerja lingkungan) perusahaan. survei skala besar terhadap 204 karyawan di perusahaan manufaktur China. Temuan menunjukkan bahwa praktik HRM pro lingkungan termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian, dan insentif mendukung pengembangan budaya organisasi hijau. Kami menyarankan pendukung utama budaya organisasi hijau termasuk penekanan kepemimpinan, kredibilitas pesan, keterlibatan rekan, dan pemberdayaan karyawan. Makalah kami berkontribusi pada teori HRM dalam hal orisinalitas dan kegunaan penelitian dengan menjelaskan bahwa pendukung budaya organisasi hijau secara positif memediasi hubungan antara praktik GHRM dan *environmental performance* (kinerja lingkungan). Manajer diberi pemahaman terperinci tentang praktik GHRM yang diperlukan untuk mengaktifkan budaya organisasi karyawan yang sadar lingkungan. Akhirnya, kami membahas implikasi potensial dari pekerjaan ini untuk mengajarkan budaya organisasi hijau kepada generasi manajer yang bertanggung jawab di masa depan.

#### **25. Penelitian Liu & Lin, (2020)**

Penelitian ini membahas keamanan pangan, pada akhirnya, adalah pekerjaan yang berpusat pada manusia. Tidak peduli bagaimana peraturan dikeluarkan dan diterapkan secara paksa, kehendak bebas dan perilaku aktor manusia (misalnya, karyawan) mengarah pada hasil nyata dalam keamanan pangan. Motivator nyata dari kehendak bebas dan perilaku seperti itu adalah budaya organisasi yang merangsang tindakan organisasi yang bermakna. Berdasarkan pemikiran tersebut, artikel konseptual ini membahas hubungan antara budaya organisasi hijau, implementasi tanggung jawab sosial perusahaan (selanjutnya disebut CSR), dan keamanan pangan. Karena budaya organisasi telah banyak dibahas dalam literatur Manajemen dan Bisnis, budaya organisasi hijau dan dampaknya terhadap perilaku organisasi yang ramah lingkungan dan sosial, serta hasil kesehatan masyarakat seperti keamanan pangan, diinginkan. Dengan klarifikasi hubungan antara ketiga konstruksi penting ini, implikasi teoretis untuk penelitian masa depan dan implikasi praktis untuk tata kelola dan pembuatan kebijakan dihasilkan dengan baik.

#### **26. Penelitian Aggarwal & Agarwala, (2021)**

Kesadaran akan isu-isu lingkungan dan harapan pemangku kepentingan telah membuat organisasi peduli tentang dampak produk, proses, dan pengemasan mereka terhadap lingkungan alam. Kelestarian lingkungan telah menjadi alat penting untuk keunggulan kompetitif perusahaan. Organisasi perlu melakukan



transformasi budaya untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Orientasi ini telah membawa budaya organisasi hijau ke tengah panggung karena perusahaan berusaha untuk melembagakan dan menggabungkan focus lingkungan di seluruh organisasi. Keyakinan bahwa mengintegrasikan kepedulian lingkungan dengan budaya organisasi harus menghasilkan mandat keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bahwa perusahaan mengukur tingkat 'penghijauan' budaya. Tinjauan literatur mengungkapkan bahwa 'budaya organisasi hijau' telah mulai mendapat perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Namun, instrumen standar dan divalidasi secara empiris tidak tersedia untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai hijau diinternalisasi di seluruh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan mengembangkan kuesioner untuk mempelajari budaya organisasi hijau (GOC). Model yang diusulkan oleh Harris dan Crane (2002), *Journal of Organizational Change Management*, vol. 15, pp. 214–234) digunakan sebagai dasar pengembangan kuesioner. Metode dua tahap pemodelan persamaan struktural dalam AMOS 23 digunakan untuk analisis data. Analisis faktor eksplorasi dalam SPSS mengungkap tiga dimensi konstruk yang diukur dengan dua item. Analisis faktor konfirmasi menegaskan struktur faktor. Instrumen memenuhi syarat validitas konvergen dan diskriminan dan model memenuhi kriteria kecocokan model. Pengukuran budaya organisasi hijau memiliki implikasi penting untuk menciptakan dan memperkuat penghijauan melalui kebijakan dan praktik sumber daya manusia.

## **27. Penelitian Shahriari et al., (2023)**

Penelitian ini didasarkan pada gagasan inovatif bahwa selain manfaat lingkungan, penggunaan pendekatan hijau dalam organisasi juga dapat membawa manfaat internal bagi perusahaan. Saat ini, orang memiliki banyak kepedulian terhadap lingkungan. Mereka suka melakukan pekerjaan yang sesuai dengan prinsip lingkungan umum. Oleh karena itu, bekerja dalam budaya hijau meningkatkan tingkat kepuasan dan komitmen mereka. Jadi, dengan menciptakan budaya hijau, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi mereka. Studi ini bertujuan untuk mengembangkan kerangka asli budaya organisasi hijau dan menyelidiki pengaruhnya terhadap komitmen organisasi melalui peran mediasi kepuasan kerja. Pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil dilakukan di SmartPLS untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan langsung antara budaya organisasi hijau dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

**28. Penelitian Marrone *et al.*, (2018)**

Selama beberapa tahun terakhir, berbagai alat evaluasi keberlanjutan untuk perguruan tinggi telah dikembangkan dan telah mendapatkan difusi tertentu. Makalah ini meninjau penerapan indeks peringkat universitas yang paling luas, *indeks Green Metric* (GM), dengan fokus pada analisis karakteristik dan kemampuannya untuk menilai bagaimana morfologi perkotaan kampus dapat mempengaruhi isu-isu keberlanjutan universitas. Pertama, pendekatan baru untuk mengklasifikasikan kampus Universitas, mengenai morfologi perkotaan, diusulkan dengan mendefinisikan *Urban Morphology Index* (UMI), yang bertujuan mengklasifikasikan kampus Universitas dalam kategori homogen dan sebanding (kampus kompak VS kampus difus). Kemudian, analisis indeks GM 2016, didukung oleh perbandingan antara data dari literatur dan dengan menganalisis dan membandingkan lima studi kasus (Universitas Roma Tre, Politeknik Turin, Universitas Aix Marseille, Universitas Anglia Ruskin dan (Universitas Nottingham), dilakukan keluar, menunjukkan bagaimana alat GM dapat menghukum dalam hal keberlanjutan kampus yang menyebar menghormati yang kompak. Akhirnya, dimulai dari tinjauan literatur alat serupa, untuk mengevaluasi dengan lebih baik efek morfologi perkotaan dalam hal peringkat keberlanjutan, lima parameter baru (terkait dengan konsumsi tanah, penggunaan kembali bangunan yang ada, keberadaan angkutan umum yang ada, area hijau publik dan layanan lain yang dekat dengan universitas) diusulkan untuk diintegrasikan dalam alat GM.

**29. Penelitian Adeel *et al.*, (2022)**

Penelitian ini meneliti tentang perubahan perilaku pada karyawan bergantung pada peningkatan teknologi karena *environmental performance* (kinerja lingkungan) organisasi yang buruk dan tidak efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengamati pengaruh *green HR practice* (GHRP) terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja di lingkungan serta pengaruhnya terhadap *environmental performance* (kinerja lingkungan) perguruan tinggi. Selanjutnya, efek mediasi dari keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dan dampak moderat dari nilai-nilai lingkungan dieksplorasi. Data dikumpulkan dari 337 pejabat dan dosen universitas Pakistan melalui kuesioner terstruktur. Hasil makro proses SPSS menunjukkan bahwa GHRP berpengaruh signifikan terhadap *environmental performance* (kinerja lingkungan), kepuasan kerja, dan keterikatan kerja. Hasil mediasi mengungkapkan bahwa keterikatan kerja dan kepuasan kerja bertindak sebagai sarana yang GHRP perguruan tinggi dapat

mempengaruhi *environmental performance* (kinerja lingkungan) secara positif. Hasil moderasi mengungkapkan bahwa nilai-nilai lingkungan memperkuat hubungan GHRP dengan *environmental performance* (kinerja lingkungan). Studi ini menyoroti signifikansi dan pentingnya GHRP untuk *environmental performance* (kinerja lingkungan) dan memperluas literatur dengan menyoroti peran hasil karyawan dan nilai lingkungan.

### **30. Penelitian Guerrero-Lucendo *et al.*, (2022)**

Penelitian ini tentang institusi pendidikan tinggi (PT) dapat dianggap sebagai panutan kota-kota kecil yang berkontribusi dalam memerangi perubahan iklim. Oleh karena itu, menilai jejak karbon (CF) mereka sendiri dan menarik kesimpulan memberikan arti penting bagi penelitian ini. Dalam studi ini, 77 CF dari 14 PT diperoleh melalui alat yang dikembangkan oleh Pemerintah Spanyol. Mereka dianalisis bersama dengan variabel yang berbeda dan dihitung ulang menggunakan rasio aktivitas standar yang sama. Akibatnya, pemetaan umum *environmental performance* (kinerja lingkungan) dalam mitigasi perubahan iklim universitas Spanyol telah diperoleh. Meskipun secara keseluruhan terjadi penurunan CF total (72,7%), emisi gas rumah kaca (GRK) langsung (Scope 1) tetap stabil, sedangkan penurunan disebabkan oleh penurunan emisi yang disebabkan oleh konsumsi listrik (Scope 2) melalui penggunaan listrik. pemasok yang menjamin energi yang disediakan dihasilkan dari sumber terbarukan. Kurangnya konsensus dalam definisi "siswa" dan "karyawan", yang digunakan untuk rasio aktivitas, menyebabkan variasi yang besar dalam nilai CF relatif. Untuk perbandingan kinerja perubahan iklim PT di seluruh dunia, CF dapat menjadi indikator yang valid hanya jika mereka: (1) menyertakan sumber emisi Cakupan 1 dan 2 standar, (2) menggunakan faktor emisi yang sama, dan (3) menghitung rasio aktivitas dari standar unit fungsional.

### **31. Penelitian J. Wen *et al.*, (2022)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *green human resource management* (GHRM) dalam *environmental performance* (kinerja lingkungan) universitas. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada efek mediasi dari komitmen hijau dan perilaku pro lingkungan. Ini juga bertujuan untuk memeriksa bagaimana *self-efficacy* hijau memoderasi hubungan antara komitmen hijau dan perilaku pro-lingkungan. Makalah ini memilih desain kuantitatif menggunakan teknik/pendekatan convenience sampling dengan mengumpulkan data melalui kuesioner terstruktur pada 208 staf akademik yang

saat ini bekerja di universitas. Data dikumpulkan dari Agustus hingga Desember 2021 di dua kampus (Gujranwala, Jhelum) Universitas Punjab di Pakistan. Hasil studi saat ini memberikan wawasan empiris yang menunjukkan bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan mengarah pada *environmental performance* (kinerja lingkungan) pada tingkat yang lebih tinggi di lingkungan universitas. Hasil studi mengusulkan bahwa perubahan perilaku karyawan melalui praktik manajemen sumber daya manusia pada akhirnya dapat mempengaruhi *environmental performance* (kinerja lingkungan) organisasi.

### **32. Penelitian Tran *et al.*, (2020)**

Bertujuan untuk memeriksa ide-ide teori AMO, peran otonomi, penghargaan, pelatihan & dampak pengembangan pada IWB (Perilaku Kerja Inovatif) di universitas Vietnam. Hasil dari SEM (pemodelan persamaan struktural) mendukung hipotesis. Sebuah tes berdasarkan sampel dari 413 dosen universitas di selatan Vietnam mengungkapkan bahwa penghargaan memiliki dampak positif baik pada Perilaku Kerja Inovatif maupun pelatihan & pengembangan. Selain itu, otonomi dan pelatihan & pengembangan juga mendasari Perilaku Kerja Inovatif.

### **33. Penelitian Awaliyah *et al.*, (2022)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi hijau, inovasi hijau, dan *environmental performance* (kinerja lingkungan) terhadap keunggulan kompetitif yang dimoderatori oleh GSCM pada UKM di Solo Raya. UKM adalah penyumbang PDB paling signifikan di Indonesia, sehingga mereka harus sadar memanfaatkan isu lingkungan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi dan daya saing. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada UKM di Solo Raya. Pengumpulan data menggunakan convenience sampling dengan sampel sebanyak 250 UKM di Solo Raya. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM). Budaya organisasi hijau dan inovasi hijau yang diterapkan di UKM di Solo Raya mencapai keunggulan kompetitif yang luar biasa. Manajemen rantai pasokan hijau berkontribusi secara implisit dan eksplisit untuk mempengaruhi budaya organisasi hijau dan inovasi hijau dalam meningkatkan *environmental performance* (kinerja lingkungan) dan keunggulan kompetitif. Kajian ini dapat meningkatkan strategi inovasi dalam meraih keunggulan bersaing secara kreatif pada UKM dengan memperhatikan lingkungan sekitar.

**34. Penelitian Ababneh (2021)**

Studi ini menunjukkan kemajuan baru dalam perjalanan perubahan menuju keberlanjutan dengan menyelidiki secara empiris peran mediasi keterlibatan karyawan dengan inisiatif lingkungan antara praktik HRM hijau dan perilaku hijau individu. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan teori klasik orang-organisasi-cocok untuk menguji peran ciri-ciri kepribadian tertentu dalam memoderasi hubungan antara praktik HRM dan keterlibatan karyawan dengan inisiatif lingkungan. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik purposeful sampling digunakan untuk menjangkau 376 karyawan yang bekerja di hotel bintang empat dan lima yang beroperasi di Yordania. Studi ini memberikan temuan asli yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sebagian memediasi hubungan antara praktik HRM hijau dan perilaku hijau individu. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya interaksi organisasi-orang dalam mendorong keterlibatan karyawan dengan inisiatif lingkungan.

**35. Penelitian Tariq *et al.*, (2016)**

Menjadi anggota masyarakat, jelas bahwa organisasi harus beroperasi seperti pemain tim; isyarat masuknya konsep manajemen hijau. Studi ini berfokus pada aspek kedua dari definisi manajemen sumber daya manusia hijau, yaitu pelestarian aset pengetahuan dan secara khusus membahas konsep baru "pemberdayaan karyawan hijau" sebagai mediator. Makalah penelitian berfokus pada mengintegrasikan dan menyusun literatur secara sistematis tentang memotivasi karyawan untuk mengejar tugas hijau, sebagaimana dimediasi oleh pemberdayaan karyawan hijau. Literatur mendukung bahwa karyawan harus didorong, diberdayakan, dan sadar lingkungan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas manajemen hijau, yang merupakan dilema utama di dunia saat ini. Karyawan yang diberdayakan hijau adalah konsep baru seperti yang diperkenalkan oleh makalah penelitian ini tetapi juga memiliki dukungan literatur yang kuat yang berasal dari konsep "pemberdayaan karyawan". Unit analisisnya adalah studi penelitian yang tersedia sebelumnya yang relevan dengan topik (temuan mereka disertakan). Sektor jasa dan manufaktur difokuskan dan data dikumpulkan dari web pengetahuan ISI. Selain itu, pencarian sebagian besar terfokus pada pengetahuan terbaru dan hanya terfokus pada 104 studi terbaru dan relevan. Studi tersebut menyimpulkan bahwa karyawan yang diberdayakan lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas lingkungan yang membayar untuk menjadi hijau. Sumber daya manusia benar-benar merupakan tulang punggung dari setiap organisasi yang sukses, sehingga

tenaga kerja hijau yang termotivasi memiliki efek yang sangat berpengaruh pada profitabilitas dan produktivitas organisasi sosial.

### **36. Penelitian Iftikar *et al.*, (2022)**

Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji sejauh mana HRM hijau berdampak pada perilaku pro-lingkungan karyawan melalui mediasi Kewirausahaan Hijau dan moderasi Self-Efikasi Hijau di sektor perhotelan Pakistan. Desain penelitian termasuk kuesioner dan pengaturan penelitian adalah cross-sectional. Responden penelitian adalah karyawan hotel bintang 4 dan 5 di kota Islamabad Pakistan. Namun, ukuran sampel 205 diambil dari populasi untuk mengumpulkan data primer untuk memperoleh hasil. Data dikumpulkan dari 205 karyawan hotel, dan tidak ada data yang tidak lengkap. Menggunakan SEM melalui Smart PLS 3.2.7, akhirnya 205 tanggapan dianalisis. Hasil analisis menunjukkan bahwa GHRM berdampak positif terhadap perilaku pro lingkungan karyawan. Hasil menunjukkan bahwa terdapat mediasi yang signifikan dari Kewirausahaan Hijau dan moderasi yang signifikan dari Kemanjuran Diri Hijau. Studi ini memenuhi kesenjangan dalam literatur dan memberikan masukan perintis karena kurangnya studi di bidang HRM hijau, khususnya di sektor perhotelan Pakistan. Studi ini meningkatkan pengetahuan di bidang HRM hijau. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis dan memberikan berbagai masukan kepada sektor perhotelan bahwa *environmental performance* (kinerja lingkungan) yang efektif dapat ditingkatkan dengan memasukkan praktik hijau secara efektif dalam kebijakan SDM organisasi. Studi ini penting karena berkontribusi pada teori dan praktik dengan memberikan wawasan baru tentang HRM hijau.

### **37. Penelitian Bos-Nehles *et al.*, (2013)**

Manajer lini saat ini dipandang semakin penting dalam menerapkan praktik HRM secara efektif. Berdasarkan teori Kemampuan-Motivasi-Peluang (AMO), kami memperkirakan bahwa kinerja manajer lini dalam hal ini akan bergantung pada kemampuan mereka untuk menerapkan praktik HRM, dan bahwa motivasi dan peluang yang diberikan akan meningkatkan efek ini. Melalui survei terhadap 174 manajer lini dan 1.065 bawahan langsung mereka di dua organisasi, kami menemukan kemampuan untuk menjadi prediktor terbaik dari kinerja HRM manajer lini. Motivasi tidak memoderasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja seperti yang diperkirakan, dan hasil kami menunjukkan bahwa hubungan ini memerlukan perhatian lebih lanjut. Peluang memang meningkatkan pengaruh kemampuan terhadap efektivitas implementasi HRM.

Oleh karena itu, departemen HRM harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan manajer lini dan memberikan kesempatan yang memadai bagi mereka untuk melaksanakan tugas HRM yang diharapkan.

**38. Penelitian Chandra *et al.*, (2021)**

Dampak kegiatan perusahaan terhadap lingkungan menjadi isu penting dewasa ini. Karena pentingnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh organisasi budaya hijau terhadap kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif hijau yang dimediasi oleh inovasi hijau. Sampel yang digunakan adalah level kepemimpinan yang terdiri dari CEO, manajer, dan tim ahli di industri manufaktur, dengan jumlah 185 responden. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM). Studi ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan organisasi budaya hijau terhadap inovasi hijau, keunggulan kompetitif hijau, dan kinerja organisasi untuk pengaruh langsung. Dan juga pengaruh tidak langsung, organisasi budaya hijau melalui inovasi hijau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif hijau dan kinerja organisasi. Hasil ini menunjukkan pentingnya strategi hijau diterapkan dalam perusahaan karena akan meningkatkan daya saing dan kinerja dalam aspek ekonomi, operasional, dan lingkungan. Dalam penelitian ini, penulis berusaha memberikan kontribusi untuk pengembangan baik secara teori maupun praktek. Strategi yang dilakukan perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan karena memperhatikan kelangsungan usaha yang dijalankan. Perusahaan yang memperhatikan faktor lingkungan saat ini dapat memenangkan persaingan bisnis untuk waktu yang lama.

**39. Penelitian Mat *et al.*, (2021)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap peran kebijakan dan praktik HRM dalam membantu mereka melakukan perilaku yang diinginkan dalam berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Persepsi karyawan dieksplorasi melalui pengalaman aktual mereka dengan penerapan kebijakan dan praktik HRM. Wawancara dilakukan dengan karyawan di lima hotel berbintang yang berbeda untuk memahami faktor kontekstual yang dapat diamati. Persepsi yang berbeda tentang peran kebijakan dan praktik HRM dalam mempengaruhi kinerja karyawan dilaporkan dari wawancara. Alih-alih bertindak sebagai media untuk menyampaikan pesan harapan kerja mereka, karyawan memandang kebijakan dan praktik HRM sebagai proses umum yang terjadi di organisasi mereka dan tidak terkait dengan

tuntutan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat menjadi obor kesadaran bagi organisasi untuk lebih memperhatikan tanggapan dan umpan balik karyawan untuk meminimalkan perilaku disfungsional mereka yang merugikan pencapaian organisasi. Saran diberikan untuk meningkatkan perilaku yang diinginkan karyawan yang relevan dengan organisasi dari perspektif teori AMO.

#### **40. Penelitian S. M. A. Shah *et al.*, (2021)**

Lingkungan ramah lingkungan dengan strategi hijau dapat membantu mencapai *environmental performance* (kinerja lingkungan) yang lebih baik. Namun, literatur tentang hubungan antara praktek manajemen sumber daya manusia hijau (GHRMP) dan efisiensi lingkungan yang berkelanjutan (SEF) terbatas. Selain itu, ada keterbatasan pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat memediasi hubungan antara GHRMP dan SEF. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji dampak praktik manajemen sumber daya manusia hijau yang dimediasi melalui iklim psikologis hijau (GPC) dan budaya organisasi hijau (GOC) untuk kemanjuran lingkungan yang lebih baik. Untuk itu, data primer variabel dikumpulkan dengan menggunakan alat penilaian terstruktur dan dianalisis melalui model regresi. Tidak seperti penelitian sebelumnya, penelitian ini mengadopsi model mediasi dan mengungkapkan tidak hanya peran praktik sumber daya manusia hijau dalam iklim psikologis dan budaya organisasi hijau tetapi juga menjelaskan peran mediasi GPC dan GOC dalam efisiensi lingkungan yang berkelanjutan. Temuan terungkap bahwa faktor ekologi seperti iklim psikologis hijau, budaya organisasi hijau, dan efisiensi lingkungan yang berkelanjutan secara positif dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia hijau. Selain itu, budaya organisasi hijau dan iklim psikologis hijau secara positif memediasi hubungan antara GHRMP dan SEF. Studi ini merekomendasikan untuk mengadopsi strategi manajemen sumber daya manusia hijau dan meningkatkan inovasi teknis untuk meningkatkan keberlanjutan dan kinerja ekonomi secara keseluruhan dalam rangka mempertahankan *environmental performance* (kinerja lingkungan) organisasi.

#### **41. Penelitian Decastro *et al.*, (2021).**

Budaya adalah elemen internal organisasi, bersama *Green Organizational Culture* memastikan bahwa kegiatan organisasi pro-lingkungan bersama mendukung lingkungan alam. kumpulan artefak, asumsi, bersama nilai-nilai yang mencerminkan kegiatan perusahaan untuk mendorong operasi yang ramah lingkungan atau berkelanjutan. *green employee involvement* adalah konsep di



mana karyawan secara aktif terlibat dalam upaya keberlanjutan dan lingkungan di tempat kerja. Ini melibatkan karyawan dalam berbagai inisiatif yang bertujuan untuk mengurangi dampak lingkungan organisasi dan mendorong tindakan pelestarian lingkungan secara berkelanjutan. Karyawan adalah salah satu aset berharga dalam suatu organisasi. Meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam isu-isu lingkungan membantu menciptakan budaya perusahaan yang berkelanjutan.

**42. Penelitian Wang *et al.*, (2022).**

Pembangunan berkelanjutan merupakan permasalahan signifikan yang dihadapi oleh usaha kecil dan menengah (UKM). Dengan memanfaatkan literatur pembangunan berkelanjutan perusahaan dan pandangan berbasis sumber daya, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana fleksibilitas perusahaan dan budaya kontrol mempengaruhi kinerja berkelanjutan dengan memicu kemampuan inovasi dan menyelidiki peran moderasi dari gaya kepemimpinan (yaitu transformasional dan transaksional). 186 data kuesioner yang dicocokkan dari manajer dan karyawan di UKM Tiongkok mengungkapkan bahwa fleksibilitas dan budaya kontrol masing-masing berhubungan positif dan negatif dengan kemampuan inovasi, dan budaya kontrol memediasi pengaruhnya terhadap kinerja berkelanjutan. Selain itu, kepemimpinan transformasional secara positif (negatif) memoderasi hubungan antara budaya fleksibilitas (kontrol) dan kemampuan inovasi, sedangkan kepemimpinan transaksional secara positif memoderasi hubungan antara budaya kontrol dan kemampuan inovasi. Studi ini memperkaya literatur teoritis mengenai kinerja berkelanjutan perusahaan dan memberikan wawasan manajemen tentang bagaimana UKM dapat bertahan dan mencapai pertumbuhan berkelanjutan melalui budaya perusahaan.

**43. Penelitian Lian *et al.*, (2022).**

Mikroplastik (MP), khususnya MP yang dapat terbiodegradasi (BMP) telah menarik perhatian yang meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Namun, pengaruh MP dengan kemampuan biodegradasi yang berbeda pada sistem tanaman tanah belum dieksplorasi dengan baik. Dalam studi ini, efek MP polietilen (PEMP) dan MP asam polilaktat (PLAMP) terhadap kinerja fisiobiokimia dan profil metabolisme kedelai (*Glycine max*), serta komunitas bakteri di dalam tanah diselidiki. Hasil kami menunjukkan bahwa PEMP tidak memiliki toksisitas yang nyata pada pertumbuhan tanaman, sedangkan PLAMP 0,1% menurunkan panjang akar secara signifikan sebesar 27,53% bila

dibandingkan dengan kontrol. Aktivitas peroksidase (POD) berkurang dan aktivitas katalase (CAT) ditingkatkan oleh MP di daun tanaman. Studi metabolomik menunjukkan bahwa jalur metabolisme yang terpengaruh secara signifikan adalah metabolisme asam amino. Selain itu, indeks tanah rhizosfer Shannon dan Simpson hanya berubah di bawah 0,1% PLAMP. Bakteri kunci yang terlibat dalam fiksasi dinitrogen juga diubah. Studi ini memberikan wawasan baru mengenai dampak potensial dari MP dengan kemampuan biodegradasi yang berbeda pada sistem tanaman tanah dan menyoroti bahwa BMP mungkin memiliki dampak negatif yang lebih kuat terhadap ekosistem darat, yang perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian di masa depan.

#### **44. Penelitian Farooq et al., 2022.**

Industri tekstil memanfaatkan sejumlah besar pewarna untuk pewarnaan. Limbah yang mengandung pewarna dilepaskan ke air limbah bersama dengan logam berat yang merupakan bagian dari struktur pewarna. Pengolahan air limbah industri tekstil dengan teknik konvensional (koagulasi, teknik membran, pertukaran ion elektrolisis, dll) tidak ekonomis dan kurang efisien (untuk konsentrasi polutan yang rendah). Selain itu, sebagian besar teknik ini menghasilkan lumpur beracun sehingga kurang ramah lingkungan. Industri berbasis alga semakin berkembang untuk kebutuhan pangan, kosmetik dan energi. Biomassa alga memiliki keunikan dibandingkan dengan biomassa lignoselulosa karena adanya berbagai gugus fungsi pada permukaannya dan adanya berbagai kation. Kedua karakteristik ini merupakan keunikan biochar sebagai alat dekontaminasi lingkungan. Biomassa alga mengandung gugus fungsi dan kation yang efektif untuk menghilangkan kontaminan organik (pewarna) dan logam berat. Alga dapat bersifat mikro dan makro dan keduanya memiliki komposisi biomassa yang sangat berbeda sehingga akan menghasilkan sintesis biochar yang berbeda bahkan dalam proses sintesis yang sama. Studi ini mengulas kemajuan terkini dalam pengembangan pendekatan yang layak secara ekonomi dan ramah lingkungan untuk air limbah industri tekstil dengan menggunakan penyerap yang berasal dari biomassa alga. Strategi ini menggunakan biochar mikroalga untuk menghilangkan polutan organik (pewarna) dan logam berat dari limbah tekstil melalui biosorpsi. Artikel ini membahas berbagai metode pembuatan biochar alga (pirolisis, karbonisasi hidrotermal, dan torefaksi), serta kapasitas adsorpsi biochar untuk pewarna dan logam berat. Penelitian mengenai karbonisasi hidrotermal dan torefaksi biomassa mikroalga untuk biochar masih terbatas. Variasi perubahan gugus struktural dan fungsional pada biochar dibandingkan dengan biomassa

mikroalga asli sangat besar hubungannya dengan biomassa lignoselulosa. Tantangan yang ada, tujuan masa depan, dan pengembangan teknologi ini pada tingkat percontohan juga dibahas.

**45. Penelitian Imran *et al.*, 2021.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji model teoritis yang mengkaji secara empiris bagaimana organisasi ramah lingkungan budaya mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, menyelidiki dan mengeksplorasi model penelitian secara statistic dan peran mediasinya terhadap kinerja lingkungan dan inovasi ramah lingkungan, yang sebelumnya hanya mendapat sedikit perhatian. Untuk jumlah sampel sebanyak 170 responden, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Selain itu, nyaman random sampling digunakan untuk mendapatkan data dari responden. Data dikumpulkan dari survei lapangan dengan menggunakan akuesioner tertutup dari organisasi industri dan jasa Malaysia dari Malaka, Johor, Selangor, dan negara bagian Kedah. Pendekatan model persamaan struktural digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Hijau budaya organisasi merupakan prediktor signifikan kinerja ramah lingkungan dalam penelitian ini. Lebih lanjut, temuan ini mengungkapkan bahwa kinerja lingkungan dan inovasi ramah lingkungan sepenuhnya memediasi hubungan antara ramah lingkungan budaya organisasi dan kinerja organisasi. Namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang menyebabkan arah penelitian di masa depan. Kelemahan paling signifikan dari penelitian ini adalah data yang dikumpulkan hanya dari industri di Malaysia, sehingga membuat generalisasi menjadi sulit. Selain itu, data cross-sectional menambah batasan lebih lanjut. Namun demikian, dengan membahas kinerja organisasi, yang belum diteliti secara empiris, penelitian ini menambah literatur terkini tentang budaya organisasi ramah lingkungan, kinerja lingkungan, dan inovasi ramah lingkungan. Selain itu, penelitian ini juga menyajikan penjelasan teoretis baru tentang hubungan tersebut dengan memahaminya peran mediasi kinerja lingkungan dan inovasi hijau.

**46. Penelitian J. Liu *et al.*, 2023.**

Popularitas ekonomi sirkular menarik lebih banyak perhatian untuk menyeimbangkan dampak lingkungan dan ekonomi. Banyak perusahaan remanufaktur rantai pasokan mulai menggunakan arus kas untuk berinvestasi dalam teknologi pengurangan biaya guna meningkatkan keuntungan. Namun, ketidakpastian arus kas secara signifikan mempengaruhi efektivitas investasi teknologi, dan oleh karena itu, beberapa perusahaan berupaya menerapkan

strategi lindung nilai kas untuk memitigasi ketidakpastian tersebut. Studi ini menyelidiki dampak lindung nilai tunai terhadap keuntungan perusahaan remanufaktur dan lingkungan melalui lensa investasi teknologi pengurangan biaya. Model pemrograman nonlinier yang diusulkan diambil berdasarkan teori lindung nilai tunai dan manajemen risiko. Analisis regresi empiris dilakukan dengan menggunakan kumpulan data longitudinal dari perusahaan-perusahaan remanufaktur Tiongkok yang terdaftar selama sepuluh tahun mulai dari tahun 2010 hingga 2019. Berbeda dengan kebijaksanaan tradisional yang berpendapat bahwa lindung nilai tunai memiliki efek tunggal (yaitu positif, negatif, atau tidak berdampak sama sekali) terhadap perekonomian perusahaan, kinerja, hasil makalah ini menunjukkan bahwa dampak lindung nilai tunai terhadap keuntungan perusahaan bervariasi dalam kondisi yang berbeda; Lebih lanjut, penelitian ini adalah salah satu penelitian pertama yang mengidentifikasi beberapa kondisi menarik, di mana lindung nilai tunai dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan remanufaktur sekaligus melindungi lingkungan. Studi ini memberikan saran mendalam untuk rancangan kebijakan produsen dan pemerintah.

#### **47. Penelitian Pham *et al.*, (2019).**

Meskipun kontribusi penting yang diberikan oleh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (GHRM) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi untuk lingkungan (OCBE), hanya sedikit penelitian yang diterbitkan yang menyelidiki hal ini secara signifikan. topik kontemporer dalam industri perhotelan, yang merupakan kesenjangan besar dalam literatur tentang penghijauan industri perhotelan. Berdasarkan teori Kemampuan-Motivasi-Peluang, penelitian ini mengembangkan dan menguji secara langsung dan efek interaktif dari praktik GHRM di OCBE. Metodologi campuran diterapkan, dengan survei terhadap 203 orang karyawan yang bekerja di hotel bintang 4–5 dilakukan terlebih dahulu untuk menguji enam hipotesis, kemudian dilanjutkan dengan penelitian kualitatif terhadap dua kasus spesifik. Hasilnya menunjukkan campuran temuan yang diharapkan dan tidak diharapkan, termasuk: (i) dampak langsung praktik GHRM terhadap OCBE; (ii) interaksi tiga praktik GHRM (pelatihan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan), yang dapat meningkatkan perilaku ramah lingkungan secara sukarela, bergantung pada tingkat manajemen kinerja ramah lingkungan dan keterlibatan karyawan ramah lingkungan; dan (iii) hijau itu Pelatihan dipandang sebagai mekanisme utama untuk meningkatkan perilaku ramah lingkungan secara sukarela. Orisinalitas ini naskah ini didasarkan pada statusnya sebagai salah satu karya metodologi

campuran pertama tentang GHRM di bidang perhotelan industri di negara berkembang.

**48. Penelitian Javeed *et al.*, (2022).**

Gedung apartemen bertingkat, juga dikenal sebagai bangunan tempat tinggal multi-keluarga atau multi-unit, mewakili bagian terbesar dari luas lantai tempat tinggal yang baru dibangun di Norwegia, Swedia dan Finlandia. Sejak awal tahun 2021, bangunan-bangunan ini diharuskan memiliki energi hampir nol berdasarkan Petunjuk Kinerja Energi Bangunan. Namun, penelitian mengenai pendefinisian rangkaian solusi untuk mencapai persyaratan ini masih terbatas. Studi ini menggunakan database rinci dari Sertifikat Kinerja Energi (EPC) dari tiga negara untuk menganalisis solusi yang digunakan pada bangunan hemat energi yang dibangun dalam 20 tahun terakhir. Hal ini dilengkapi dengan proyek-proyek teladan dan literatur yang menyajikan solusi baru. Rangkaian solusi berenergi rendah yang dihasilkan melibatkan pemanasan distrik atau pompa panas (terutama sumber tanah) untuk menyediakan pemanas hidronik dan air panas rumah tangga. Sumber sekunder (seringkali listrik langsung) biasanya digunakan untuk menutupi beban puncak. Strategi ventilasi yang dominan adalah ventilasi seimbang dengan pemulihan panas efisiensi tinggi. Alternatifnya, yang ditemukan di sebagian kecil proyek di Swedia, adalah sistem pembuangan udara yang mengintegrasikan pompa panas. Solusi tunggal yang optimal tidak dapat ditentukan karena adanya perbedaan antara peraturan dan iklim. Perbedaan faktor energi primer yang digunakan di setiap negara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap solusi yang dipilih. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menentukan apakah faktor-faktor ini mempengaruhi keseluruhan persediaan bangunan di suatu negara atau hanya terhadap pencapaian kualitas EPC suatu bangunan, sehingga mengganggu hasil statistik.

**49. Penelitian Adeel *et al.*, (2022).**

Peningkatan teknologi karena kinerja lingkungan organisasi yang buruk dan tidak efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh green HR practice (GHRP) terhadap work engagement dan kepuasan kerja di lingkungan serta pengaruhnya terhadap kinerja lingkungan perguruan tinggi. Selain itu, efek mediasi dari keterlibatan kerja dan kepuasan kerja serta dampak moderat dari nilai-nilai lingkungan juga dieksplorasi. Data dikumpulkan dari 337 pejabat dan dosen universitas Pakistan melalui kuesioner terstruktur. Hasil makro proses SPSS menunjukkan bahwa GHRP berdampak signifikan terhadap

kinerja lingkungan, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Hasil mediasi menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai sarana dimana GHRP universitas dapat mempengaruhi kinerja lingkungan secara positif. Hasil moderasi menunjukkan bahwa nilai-nilai lingkungan memperkuat hubungan GHRP dengan kinerja lingkungan. Studi ini menyoroti pentingnya GHRP bagi kinerja lingkungan dan memperluas literatur dengan menyoroti peran hasil karyawan dan nilai-nilai lingkungan.

#### **50. Penelitian Rehman Khan & Yu, (2021).**

Di tengah meningkatnya permasalahan lingkungan, Industri 4.0 dan teknologi blockchain (BCT) mengubah praktik ekonomi sirkular (CE) dan model bisnis yang ada. Kenali hal yang sama; penelitian ini mengkaji peran teknologi blockchain dalam praktik CE sirkular dan dampaknya terhadap kinerja lingkungan, yang mempengaruhi kinerja organisasi. Studi ini mengumpulkan data dari 404 perusahaan yang berlokasi di wilayah Tiongkok dan Pakistan, yang terlibat dalam operasi rantai pasokan lintas batas. Sampel yang diambil oleh kedua negara memiliki relevansi yang besar karena Koridor Ekonomi Tiongkok-Pakistan (CPEC), yang memiliki beberapa dampak positif dalam hal penyebaran teknologi ke seluruh perusahaan. Dengan menggunakan kerangka pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM), penelitian ini memberikan tiga temuan utama. Pertama, BCT secara signifikan meningkatkan praktik ekonomi sirkular (pengadaan sirkular, desain sirkular, daur ulang, dan manufaktur ulang). Kedua, praktik CE membantu meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan dan merangsang kinerja keuangan mereka. Ketiga, kinerja ramah lingkungan yang lebih tinggi secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi. Studi ini menetapkan landasan bagi negara/perusahaan yang berpartisipasi yang secara bersamaan mencapai tujuan finansial dan berkelanjutan dengan mengintegrasikan teknologi blockchain dalam praktik ekonomi sirkular.