

PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ENVIRONMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TIGA GERAI INDOMARET (Studi Kasus Pada Indomaret Kelurahan 36 Ilir)

Nazwa Ramadhani¹, Novitrawati², Jeslin Maryelin³, Suci Annisa⁴
nolarmdgni@gmail.com¹, trawatinovi@gmail.com², jeslinmryln@gmail.com³,
asuci793@gmail.com⁴

STIE Aprin Palembang

ABSTRAK

Populasi dalam penelitian ini adalah indomaret dikawasan 36 ilir kota palembang Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) dan Organizational Citizenship Behavior Environment (OCBE) terhadap kinerja karyawan pada tiga gerai indomaret di palembang. Dengan metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total sampel 31 karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Instrumen diuji melalui uji validitas, reabilitas, dan uji asumsi klasik sebelum analisis regresi linear berganda dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM dan OCBE secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan keduanya memberikan pengaruh signifikan dan mampu menjelaskan 27,1% variasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa praktik ramah lingkungan dan perilaku sukarela karyawan saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat sosialisasi, pelatihan, serta pembiasaan perilaku hijau agar karyawan dapat meningkatkan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Kata Kunci: GHRM, OCBE, Kinerja Karyawan, Indomaret.

ABSTRACT

The population in this study consists of employees working at indomaret stores located in the 36 ilir area of palembang. This research aims to examine the influence of Green Human Resource Management (GHRM) and Organizational Citizenship Behavior Environment (OCBE) on employee performance at three indomaret branches in palembang. The study employs a quantitative approach, with a total of 31 employees selected as the sample using a saturated sampling technique. The research instrumen was tested through validity testing, reliability testing, and classical assumption tests prior to conducting multiple linear regression analysis. The results indicate that GHRM and OCBE do not have a significant partial effect on employee performance. However, when tested simultaneously, both variables show a significant influence and are able to explain 27,1% of the variation in employee performance. These findings suggest that environmentally friendly HR practices and voluntary green behavior complement one another in supporting performance improvement. Therefore, companies need to strengthen socialization, training, and habituation of green behavior so that employees can enhance their contribution to organizational performance achievement.

Keywords: GHRM, OCBE, Employee Performance, Retail.

PENDAHULUAN

Perubahan dalam lingkungan bisnis mendorong Perusahaan untuk mengadopsi praktik yang tidak hanya berfokus pada kondisi saat ini, tetapi juga pada keberlanjutan di masa depan. Dalam konteks tersebut, Green Human Resource Management (GHRM) berkembang sebagai sebuah pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip lingkungan ke dalam berbagai fungsi manajemen SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan,

penilaian kinerja, hingga pembentukan budaya kerja. Implementasi GHRM diketahui dapat mendorong terciptanya praktik kerja yang lebih ramah lingkungan, seperti penghematan energi, pengurangan penggunaan plastic, dan peningkatan keselamatan lingkungan kerja. (Prasetyo & Sri Handayani 2021, 2024) yang menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior (EGB) melalui budaya organisasi hijau.

Selain GHRM, perilaku kewargaan organisasi untuk lingkungan, yang dikenal sebagai organizational Citizenship Behavior Environmet (OCBE), juga merupakan komponen yang sangat penting dengan sukarela karyawan dalam mendukung kelestarian lingkungan. (ONG, 2022) menyatakan bahwa OCBE dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat daya saing Perusahaan melalui perilaku ekstra-peranyang positif.

Lebih jauh, hubungan antara GHRM, perilaku hijau, dan kinerja juga telah dikaji dalam beberapa studi. Menurut (Yohanes Jefrinus Bessy, Yenny, 2024). Penerapan GHRM berkontribusi pada peningkatan green performance organisasi melalu peningkatan perilaku hijau karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Green Human Resource Management (GHRM)

Green Human Resource Management (GHRM) adalah praktik manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan kepedulian terhadap lingkungan dalam setiap fungsi SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kerja, dan pemberian insentif berbasis pelaku ramah lingkungan (Riyanto, et al., 2024). Tujuan utama GHRM adalah menciptakan karyawan yang tidak hanya produktif tetapi juga memiliki kesadaran ekologis, sehingga mendukung keberlanjutan organisasi (Mawarni & Rastitiati, 2025) komponen GHRM meliputi green recruitment & selection, green training & development, green performance management, dan green reward & compensation, yang terbukti mendorong perilaku hijau karyawan.

Organizational Citizenship Behavior Environment (OCBE) / Employee Green Behavior

Organizational Citizenship Behavior Environment (OCBE) Adalah perilaku sukarela karyawan yang tidak tercantum dalam deskripsi kerja formal namun berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan organisasi. OCBE tercermin melalui Tindakan seperti penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, menjaga kebersihan lingkungan kerja untuk peduli terhadap lingkungan (Ong, 2023).

OCBE muncul Ketika karyawan merasa organisasi memberikan dukungan terhadap praktik ramah lingkungan. Dengan demikian, OCBE menjadi bentuk perilaku ekstra peran yang sangat penting dalam memperkuat implementasi GHRM di dalam organisasi (Insani & Rizky, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari output kuantitas dan kualitas kerja, tetapi juga meliputi kontribusi terhadap lingkungan, inovasi, dan efektivitas operasional berbasis ESG studi empiris yang menunjukkan bahwa GHRM meningkatkan kinerja karyawan melalui OCBE green behavior, karyawan yang diberi pelatihan, reward dukungan organisasi cenderung menunjukkan perilaku ramah lingkungan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan keberlanjutan organisasi penelitian di sektor ritel yang membuktikan bahwa praktik GHRM yang

dikombinasikan pada budaya organisasi hijau menghasilkan kinerja yang lebih baik (Khan et al., 2025).

Hubungan Antara Variabel: GHRM>OCBE>Kinerja / Performance Terhadap Karyawan

Green Human Resource Management Merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam kebijakan organisasi. Penerapan GHRM melalui pelatihan ramah lingkungan, evaluasi kinerja berbasis lingkungan dan pemberian penghargaan hijau dapat meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, serta disiplin kerja karyawan. Karyawan memahami dan mendukung kebijakan hijau organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa memiliki peran dalam keberlanjutan Perusahaan (Prasetyo & Sri Handayani 2021, 2024).

Dalam konteks Perusahaan ritel, penerapan GHRM membantu meningkatkan efisiensi kerja karyawan, mengurangi pemborosan sumber daya, serta memperbaiki kualitas pelayanan kepada pelanggan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan (Irmawati & Trihardjanti, 2020).

GHRM memiliki peran penting dalam membentuk perilaku sukarela karyawan yang berorientasi pada lingkungan atau Organizational Citizenship Behavior for Environment. Kebijakan SDM yang mendukung praktik ramah lingkungan mampu menciptakan budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk berperilaku pro-lingkungan secara sukarela, seperti menjaga kebersihan tempat kerja, menghemat energi, dan mengurangi penggunaan plastik (Erdhwarni, 2024).

Ketika karyawan merasakan komitmen organisasi terhadap lingkungan melalui praktik GHRM, mereka akan mendorong untuk memberikan kontribusi lebih diluar tugas formalnya demi mendukung tujuan lingkungan Perusahaan (Setyati & Utari, 2023).

OCBE merupakan perilaku ekstra peran langsung mendukung peningkatan kinerja karyawan. Karyawan memiliki OCBE tinggi cenderung bekerja lebih peduli, kooperatif, dan bertanggung jawab terhadap lingkungan kerja. Perilaku ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan efisien, sehingga membantu karyawan mencapai target kerja dengan lebih optimal (Lestari, 2024).

Dalam Perusahaan ritel, OCBE sangat berperan karena aktivitas operasional yang padat menuntut karyawan untuk menjaga ketertiban dan efisiensi lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki OCBE tinggi mampu meningkatkan kualitas pelayanan serta produktivitas kerja secara keseluruhan.

Relevansi GHRM, OCBE, dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel Indomaret

Perusahaan ritel seperti indomaret memiliki aktivitas operasional yang berkaitan langsung dengan penggunaan energi, pengolahan limbah, dan pelayanan konsumen. Oleh karena itu, penerapan GHRM dan OCBE karyawan ritel berperan penting dalam menjaga kebersihan toko, efisiensi energi, dan kenyamanan pelanggan, yang di mana akhirnya berdampak pada peningkatan pada kinerja karyawan dan citra Perusahaan (Rahmawati et al., 2025).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori tentang hubungan antar variabel (GHRM, OCBE, dan Kinerja Karyawan). Maka hipotesis yang bisa di ajukan adalah:

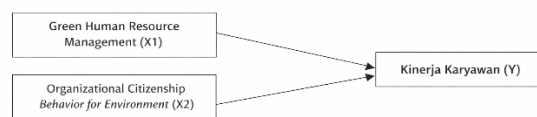
Hipotesis Umum:

- H1: Green Human Resource Management (GHRM) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2: Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCBE) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Green Human Resource Management (GHRM) & mana Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCBE) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Green Human Resource Management dan Organizational Citizenship Behavior Environment diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penerapan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan diharapkan mampu menciptakan sistem kerja yang lebih tertata dan efisien. Selain itu, perilaku sukarela karyawan dalam menjaga lingkungan kerja dipandang dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, sehingga secara keseluruhan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Penelitian diolah, 2024

METODE PENELITIAN

Metode merupakan teknik pengumpulan, pengolahan, dan analisis data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik. Data penelitian diperoleh dari jawaban responden kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.

Penelitian ini bersifat eksplanatori, yaitu menjelaskan pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Organizational Citizenship Behavior Environment (OCBE).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tiga gerai indomaret.

Penelitian ini dilakukan pada tiga gerai indomaret di wilayah Palembang pada bulan Desember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada tiga gerai indomaret karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 karyawan, yang seluruhnya telah mengisi kuesioner penelitian. Penggunaan sampel jenuh bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai persepsi karyawan terhadap penerapan GHRM, OCBE, dan Kinerja Karyawan di lokasi penelitian.

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) kemudian pengujian regresi linier berganda. Selain data kuantitatif.

1. Green Human Resource Management (GHRM)

Table 1 Item-item kuesioner yang digunakan dalam survei utama

No	Kode	Indikator	Dimensi
1	GHRM1	Perusahaan memberikan pelatihan mengenai isu lingkungan	Green Training & Development
2	GHRM2	Saya didorong untuk menggunakan sumber daya secara efisien	Green Employee Involvement
3	GHRM3	Perusahaan memiliki kebijakan kerja yang ramah lingkungan	Green HR Policy
4	GHRM4	Rekrutmen dan seleksi mempertimbangkan kepedulian lingkungan	Green Recruitment & Selection
5	GHRM5	Saya diberikan informasi terkait pengelolaan limbah kerja	Green Training & Environmental Awareness
6	GHRM6	Perusahaan memberikan contoh perilaku kerja peduli lingkungan	Green Leadership / Role Modeling

2. Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCBE)

No	Kode	Indikator	Dimensi
1	OCBE1	Saya secara sukarela menjaga kebersihan lingkungan kerja	Eco – Initiative
2	OCBE2	Saya mengingatkan rekan kerja terkait kebersihan	Eco – Helping
3	OCBE3	Saya berinisiatif menghemat energi tanpa diminta	Eco – Initiative
4	OCBE4	Saya membantu kegiatan lingkungan yang dilakukan perusahaan	Eco – Civic – Engagement
5	OCBE5	Saya mendukung kebudayaan peduli lingkungan ditempat kerja	Eco – Helping
6	OCBE6	Saya ikut serta dalam program perusahaan untuk mengurangi dampak lingkungan	Eco – Civic – Engagement

3. Kinerja Karyawan

No	Kode	Indikator	Dimensi
1	KK1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ketepatan waktu
2	KK2	Saya menjaga kualitas pekerjaan sesuai standar	Kualitas kerja
3	KK3	Saya mampu bekerja secara efektif dalam tim	Kerja sama
4	KK4	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan pekerjaan	Adaptabilitas
5	KK5	Saya mampu mengatasi kendala pekerjaan secara mandiri	Tanggung jawab
6	KK6	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik	Kualitas kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan table 2, dapat diketahui responden dalam penelitian ini berjumlah 31 orang karyawan indomaret terdiri dari karyawan yang berasal dari tiga gerai, dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Hasil karakteristik responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 17 orang (54.8%), sedangkan karyawan Perempuan berjumlah sebesar 14 orang (45.2%), hal ini menunjukkan komposisi yang relative seimbang, berdasarkan usia, sebagian responden berada pada rentang 20 tahun,

yaitu sebanyak 5 orang (16.1%), sedangkan responden berusia 20-26 berjumlah 26 orang (83.9%) kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan indomaret menjadi responden berada pada usia produktif. Selanjutnya, jika dilihat dari lama bekerja, responden yang memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 8 orang (25.8%), responden dengan masa kerja 1-3 tahun mendominasi dengan jumlah sebanyak 18 orang (58.1%), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 4 orang (12.9%), dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 1 orang (3.2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup di indomaret.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variable	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	54.8%
	Perempuan	14	45.2%
Usia	20 tahun	5	16.1%
	20-26 tahun	26	83.9%
Lama Bekerja	1 tahun	8	25.8%
	1-3 tahun	18	58.1%
	3-5 tahun	4	12.9%
	5 tahun	1	3.2%

Sumber: Data Primer (2025)

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
Green Human Resource Management (X₁)	GHRM1	0.566	0.355	0.001	Valid
	GHRM2	0.694	0.355	0.001	Valid
	GHRM3	0.729	0.355	0.001	Valid
	GHRM4	0.707	0.355	0.001	Valid
	GHRM5	0.666	0.355	0.001	Valid
	GHRM6	0.776	0.355	0.001	Valid
Organizational Citizenship Behavior for Environment (X₂)	OCBE1	0.383	0.355	0.034	Valid
	OCBE2	0.7746	0.355	0.001	Valid
	OCBE3	0.547	0.355	0.001	Valid
	OCBE4	0.755	0.355	0.001	Valid
	OCBE5	0.657	0.355	0.001	Valid
	OCBE6	0.675	0.355	0.001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.741	0.355	0.001	Valid
	KK2	0.818	0.355	0.001	Valid
	KK3	0.742	0.355	0.001	Valid
	KK4	0.742	0.355	0.001	Valid
	KK5	0.788	0.355	0.001	Valid
	KK6	0.858	0.355	0.001	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Note: *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

***Correlation at 0.001 (2-tailed)

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian dalam mengukur variabel yang di teliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table sebesar 0,355 pada Tingkat signifikan 0,05. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Green Human Resource Management, Organizational Citizenship Behavior Environment, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table serta nilai signifikan kurang dari 0,05.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach'Alpha	Kriteria	Keterangan
Green Human Resource Management (x)	6	0.773	0.60	Realiable
Organizational Citizenship Behavior for Environment (M)	6	0.753	0.60	Realiable
Kinerja Karyawan (Y)	6	0.794	0.60	Realiable

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure

Uji Reabilitas bertujuan untuk mengetahui Tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrument penelitian. Pengujian reabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Green Human Resource Management memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,773, Organizational Citizenship Behavior Environment sebesar 0,753, dan kinerja karyawan sebesar 0,794. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel penelitian dinyatakan realibel karena memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas diuji menggunakan Shapiro-Wilk.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kinerja (Y)	0.002	Tidak Normal

Catatan : Dengan jumlah sampel ≥ 30 , analisis regresi tetap dapat dilakukan.

Dasar Pengambilan Keputusan :

1. Sig. $> 0,05$ → Data berdistribusi normal
2. Sig. $\leq 0,05$ → Data tidak normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
GHRM (X1)	0.546	1.831	Tidak terjadi multikolinearitas
OCBE (X2)	0.546	1.831	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independent sebesar 0,546 dan nilai variance Onflation factor (VIF) sebesar 1,813. Nilai tersebut menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	4.722	4.870	-	0.970	0.341
GHRM (X1)	0.215	0.289	0.162	0.743	0.463
OCBE (X2)	0.564	0.310	0.397	1.818	0.080

Persamaan Regresi : $Y = 4,722 + 0,215X1 + 0,564X2$

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Green Human Resource management dan Organizational Citizenship Behavior Environment terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Green Human Resoure Management sebesar 0,215 dengan Tingkat signifikan 0,463, sedangkan nilai koefisien regresi Organizational Citizenship Behavior Environment sebesar 0,564 dengan tingkat signifikansi 0,080. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

1. GHRM → Kinerja: Sig. 0,463 > 0,05 → Ditolak
2. OCBE → Kinerja: Sig. 0,080 > 0,05 → Ditolak

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

F Hitung	Sig.	Keterangan
5.201	0.012	Berpengaruh simultan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikanasi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Yang dimana bahwa Green Human Resource Management dan Organizational Citizenship Behavior Environment secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji R²

R	R Square	Adjusted R Square
0.520	0.271	0.219

Nilai Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,271 menunjukkan bahwa sebesar 27,1 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Green Human Resource Management dan Organizational Citizenship Behavior Environment, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kebijakan ramah lingkungan di tiga gerai indomaret belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam system penilaian kinerja karyawan. Karyawan cenderung lebih focus pada pencapaian target operasional harian dibandingkan dengan kebijakan lingkungan yang diterapkan oleh Perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior Environment juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela karyawan dalam menjaga lingkungan kerja belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kerja individu. Perilaku OCBE lebih mencerminkan sikap kepedulian sosial karyawan dari pada sebagai penentu kinerja yang dinilai secara formal oleh Perusahaan.

Meskipun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Green Human Resource Management dan Organizational Citizenship Behavior Environment secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kebijakan organisasi yang ramah lingkungan dan perilaku sukarela karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Sinergi antara kebijakan dan perilaku individu menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. **Green Human Resource Management (GHRM)** Tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan praktik ramah lingkungan belum berjalan optimal atau belum dipahami secara menyeluruh oleh karyawan.
2. **Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCBE)** juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, perilaku sukarela terkait lingkungan belum konsisten dilakukan setiap karyawan.
3. **Secara simultan**, GHRM dan OCBE memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu menjelaskan 27,1% variasi kinerja. Ini berarti kedua variabel tersebut akan lebih efektif jika diterapkan dan dikuatkan secara bersamaan.
4. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja ramah lingkungan dan perilaku sukarela karyawan dapat saling melengkapi jika diintegrasikan dalam kegiatan operasional dan penilaian kerja.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Tingkatkan sosialisasi dan pelatihan GHRM

Manajemen perlu memberikan pemahaman yang jelas mengenai prosedur ramah lingkungan, seperti penghematan energi, pengelolaan limbah, dan penggunaan bahan ramah lingkungan

2. Integrasikan aspek lingkungan dalam penilaian kinerja

Karyawan akan lebih termotivasi jika penilaian kerja dan reward juga mempertimbangkan perilaku dan kepatuhan terhadap praktik kerja hijau.

3. Buat program rutin untuk memperkuat OCBE

Misalnya kegiatan bersih lingkungan untuk meningkatkan kesadaran kolektif.

4. Pimpinan toko harus menjadi teladan

Supervisor dan kepala toko perlu menunjukkan sikap pro-lingkungan secara konsisten agar dapat menjadi role model bagi karyawan.

5. Penelitian selanjutnya

dapat menambah variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi karena variabel yang diteliti baru menjelaskan sebagian kecil dari kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Erdhwarni, A. R. (2024). Peran Green Human Resource Management Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Dengan Organizational Citizenship Behaviour for Environment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sumber Mina Bahari. Universitas Islam Sultan Agung.
- Insani, J. D. C., & Rizky, G. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Green Competitive Advantage Dengan Organizational Citizenship Behavior for Environment Sebagai Variabel Intervening. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1932–1950. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4987>
- Irmawati, B., & Trihardjanti, C. (2020). Implementasi Green Human Resources Management Pada Perusahaan Di Semarang. Laporan Penelitian, Pusat Peng, v+ 27.
- Khan, K., Gogia, E. H., Shao, Z., Rehman, M. Z., & Ullah, A. (2025). The impact of green HRM practices on green innovative work behaviour: empirical evidence from the hospitality sector of China and Pakistan. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02417-5>
- Lestari, H. &. (2024). pengaruh diversity management dan budaya organisasi terhadap

- organizational citizenship behavior pada karyawan dikantor pusat perumda tirta kanjuruhan malang (Issue February).
- Mawarni, K. D. P., & Rastitiati, N. K. J. (2025). The Effect of Green Human Resource Management and Green Organizational Culture on Employee Green Behavior at a Resort in Bali. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 4(2), 182–195. <https://doi.org/10.52352/jham.v4i2.1975>
- Ong, dkk 2022. (2023). PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN GREEN EMPLOYEE EMPOWERMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA INDUSTRI PERHOTELAN. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48. http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf<http://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/><https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results/><https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839>
- ONG, J. O. (2022). MODEL GREEN HUMAN REOURCE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF PERUSAHAAN BARANG KONSUMSI.
- Prasetyo, & Sri Handayani 2021. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Employee Green Behavior. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 106–122. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i4.1336>
- Rahmawati, N., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2025). Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi. 14(04), 1719–1732.
- Riyanto, V. N., Mediasi, P., Ocb, G., Green, D., No, J. N. I., Kidul, P., Tengah, K. S., & Semarang, K. (2024). Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Green Human Resource Management : Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Blue Pearl Company . *Opportunity (AMO)* yang. 9(1), 198–213.
- Setyati, R., & Utari, W. (2023). pengaruh green human resource management terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan hotel mercure di jakarta. *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadaporganizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*, 4(2), 121–134.
- Yoelianita, B. E., Wirawati, W. A., & Roshanti, D. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kebijakan Manajemen Di Rsud Genteng Banyuwangi GHRM. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.14710/jmki.13.1.2025.1-13>
- Yohanes Jefrinus Bessy, Yenny, H. (2024). Communication Managerial Skill For Business Communication On Employee Relations Studies. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 541–554. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>.