
**DAMPAK GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP
EMPLOYEE GREEN INNOVATIVE BEHAVIOR MEDIASI
ENVIRONMENTAL ENTHUSIASM**

Khoirul Amin¹, Ririn Handayani², Adolf Bastian³

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

e-mail: ¹khairulamin@gmail.com, ²ririn@unilak.ac.id, ³adolf@unilak.ac.id

Abstract: This study was conducted at the Kantor Pertanahan of Indragiri Hulu Regency with the aim of examining dampak *green human resources management* terhadap *employee green innovative behavior mediasi environmental enthusiasm*. The population of this study consisted of 80 employees of Pertanahan Negeri Indragiri Hulu. Given that the population size was 80 employees, the entire population was included as the research sample. The data were analyzed using a quantitative verification approach with Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Squares (PLS) as the analytical tools. The results of the analysis indicate Green Human Resource Management (GHRM) has been found to have a positive and significant effect on Employee Green Innovative Behavior (EGIB); Green Human Resource Management (GHRM) has been found to have a positive and significant effect on Environmental Enthusiasm (EE); Environmental Enthusiasm (EE) has been found to have a positive and significant effect on Employee Green Innovative Behavior (EGIB); and Environmental Enthusiasm (EE) has been found to play a significant mediating role in the relationship between Green Human Resource Management (GHRM) and Employee Green Innovative Behavior (EGIB).

Keywords: *Green Human Resources Management, Employee Green Innovative Behavior, Environmental Enthusiasm*

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hulu dengan tujuan mengetahui dampak *Green Human Resources management* Terhadap *employee green innovative behavior mediasi environmental enthusiasm*. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 80 orang. Karena jumlah populasi 80 orang maka populasi akan sekaligus menjadi sampel. Teknik analisa verifikatif penelitian ini dilakukan dengan uji *statistic Structural Equation Modelling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisisnya. Hasil analisis membuktikan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Innovative Behavior* (EGIB); *Green Human Resource Management* (GHRM) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Enthusiasm* (EE); *Environmental Enthusiasm* (EE) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Innovative Behavior* (EGIB); dan *Environmental Enthusiasm* (EE) terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Employee Green Innovative Behavior* (EGIB).

Kata Kunci: *Green Human Resources Management, Employee Green Innovative Behavior, Environmental Enthusiasm*

PENDAHULUAN

Tantangan lingkungan global seperti perubahan iklim, penipisan sumber

daya, dan pencemaran telah meningkatkan tekanan regulatif dan sosial terhadap organisasi, termasuk instansi pemerintah, untuk mengintegrasikan prinsip

keberlanjutan dalam strategi dan operasionalnya. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi modern tidak lagi semata-mata berorientasi pada pencapaian kinerja administratif, tetapi juga dituntut menciptakan nilai jangka panjang melalui praktik berkelanjutan (Zhang et al., 2022a; Huang & Zhu, 2023). Dalam konteks sektor publik, seperti Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hulu, isu keberlanjutan menjadi semakin relevan mengingat fungsi strategisnya dalam pengelolaan sumber daya agraria, tata ruang, serta pelayanan pertanahan yang berdampak langsung pada penggunaan lahan dan kelestarian lingkungan. Transformasi digital layanan pertanahan, pengurangan penggunaan kertas, optimalisasi arsip elektronik, hingga integrasi kebijakan tata ruang berwawasan lingkungan merupakan bagian dari agenda reformasi birokrasi hijau yang membutuhkan kontribusi aktif pegawai. Dalam hal ini, perilaku inovatif ramah lingkungan pegawai (*employee green innovative behavior/EGIB*) menjadi krusial karena banyak perbaikan lingkungan justru lahir dari inisiatif, ide, dan implementasi di level operasional (Ben Arfi et al., 2018; Li et al., 2023a; Fawehinmi et al., 2024).

Employee Green Innovative Behavior (EGIB) merupakan tindakan proaktif dan sukarela karyawan yang menghasilkan dan menerapkan solusi inovatif yang mendukung tujuan lingkungan organisasi, termasuk pengembangan dan pelaksanaan praktik hijau yang tidak diwajibkan secara formal tetapi berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2025). *Employee Green Innovative Behavior (EGIB)* juga dipahami sebagai tindakan individu di tempat kerja yang melibatkan penciptaan dan penerapan gagasan, proses, atau metode baru yang berorientasi pada pengurangan dampak lingkungan serta peningkatan keberlanjutan organisasi (Song et al., 2022).

Secara konseptual, untuk menelaraskan perilaku pegawai dengan

tujuan keberlanjutan organisasi, pendekatan *green human resource management (GHRM)* menjadi instrumen strategis yang mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam proses manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan berbasis lingkungan, manajemen kinerja hijau, sistem penghargaan hijau, serta pelibatan pegawai dalam program keberlanjutan (Jiang et al., 2023).

Green human resource management (GHRM) merupakan integrasi praktik manajemen lingkungan dengan kebijakan dan praktik MSDM yang bertujuan membangun budaya kerja berkelanjutan serta meminimalkan dampak lingkungan organisasi melalui keterlibatan aktif dan edukasi karyawan (Akma et al., 2024). *Green human resource management (GHRM)* juga merupakan kebijakan, praktik, dan sistem manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk menjadikan karyawan lebih ramah lingkungan guna memberikan manfaat bagi individu, organisasi, masyarakat, dan lingkungan secara luas. Konsep ini menekankan bahwa seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi, perlu diarahkan pada pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi (Opatha dan Renwick, 2021).

Praktik-praktik ini diyakini mampu membentuk pengetahuan, keterampilan, serta motivasi pegawai dalam berperilaku pro-lingkungan sekaligus menciptakan konteks kerja yang mendukung aksi hijau melalui penetapan tujuan, sistem penilaian, dan kesempatan pengembangan yang jelas (Li et al., 2023b; Ahmad & Hayee, 2024). Dalam konteks Kantor Pertanahan, implementasi *green human resource management (GHRM)* dapat tercermin dalam penyelenggaraan pelatihan digitalisasi layanan untuk mengurangi penggunaan dokumen fisik, integrasi indikator kinerja berbasis efisiensi energi dan pengelolaan arsip, serta pemberian penghargaan bagi inovasi layanan ramah lingkungan. Bukti empiris menunjukkan

bahwa pelatihan hijau yang komprehensif dan manajemen kinerja hijau yang sistematis berkorelasi dengan meningkatnya tindakan pro-lingkungan pegawai, sehingga paket praktik yang terintegrasi mampu membangun tenaga kerja yang berorientasi keberlanjutan (Veerasamy et al., 2024).

Literatur menunjukkan fragmentasi dalam menjelaskan bagaimana dan kapan *green human resource management (GHRM)* benar-benar bertransformasi menjadi perilaku inovatif hijau pada level individu. Banyak penelitian lebih menekankan iklim organisasi dan kondisi makro, sementara mekanisme psikologis mikro yang terjadi dalam diri pegawai relatif kurang mendapat perhatian (Sabokro et al., 2021; Li & Qu, 2024). Selain itu, seringkali terjadi ambiguitas antara label konseptual *green human resource management (GHRM)* dengan praktik nyata yang benar-benar diterapkan organisasi, sehingga jalur kausal dari kebijakan ke perilaku belum sepenuhnya jelas. Fenomena ini juga dapat diamati pada instansi pemerintah daerah, di mana kebijakan ramah lingkungan telah dicanangkan, namun belum seluruh pegawai menunjukkan antusiasme dan perilaku inovatif dalam mendukungnya. Pada Kantor Pertanahan, misalnya, meskipun telah ada dorongan digitalisasi dan efisiensi energi, sebagian pegawai masih menjalankan prosedur konvensional, kurang berinisiatif mengusulkan perbaikan proses berbasis lingkungan, atau belum konsisten dalam mengintegrasikan perspektif keberlanjutan dalam pelayanan. Kesenjangan antara kebijakan dan perilaku ini menunjukkan pentingnya memahami faktor psikologis yang menjembatani hubungan tersebut.

Penelitian ini mengintegrasikan *self-determination theory (SDT)* dan *social exchange theory (SET)*. Berdasarkan *self-determination theory (SDT)*, praktik *green human resource management (GHRM)* yang memberikan kesempatan pengembangan kompetensi, partisipasi, dan pengakuan akan

memenuhi kebutuhan psikologis dasar pegawai kompetensi, otonomi, dan keterhubungan yang pada akhirnya membangkitkan *environmental enthusiasm (EE)* atau antusiasme lingkungan (Maco & Kwon, 2025a).

Environmental Enthusiasm (EE) didefinisikan sebagai keadaan afektif positif yang mencerminkan semangat, energi, dan keterlibatan emosional individu terhadap aktivitas dan tujuan pelestarian lingkungan di tempat kerja, sehingga mendorong individu untuk secara aktif berpartisipasi dalam praktik ramah lingkungan (Robertson & Barling, 2017). *Environmental Enthusiasm (EE)* juga dipahami sebagai bentuk gairah atau passion terhadap isu lingkungan yang mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen, dedikasi, dan upaya sukarela dalam mendukung keberlanjutan organisasi, termasuk melalui perilaku pro-lingkungan dan inovasi hijau (Song et al., 2022).

Berdasarkan *social exchange theory (SET)*, praktik yang sama dipersepsikan sebagai bentuk investasi dan kepercayaan organisasi terhadap pegawai, sehingga memunculkan rasa kewajiban moral untuk membalas melalui kontribusi ekstra peran, termasuk inovasi hijau (Kurtessis et al., 2015). Dengan demikian, kepuasan kebutuhan psikologis dan persepsi kewajiban timbal balik secara simultan menyalurkan dampak *green human resource management (GHRM)* terhadap *employee green innovative behavior (EGIB)* melalui peningkatan *environmental enthusiasm (EE)*. Dalam konteks Kantor Pertanahan, ketika pegawai merasa didukung untuk mengembangkan ide layanan berbasis digital yang hemat sumber daya, diberi ruang untuk bereksperimen, dan diapresiasi atas kontribusi lingkungan mereka, maka antusiasme terhadap isu lingkungan akan meningkat dan mendorong lahirnya inovasi pelayanan yang lebih ramah lingkungan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menguji secara empiris dampak *green*

human resource management (GHRM) terhadap *employee green innovative behavior (EGIB)* dengan mediasi *environmental enthusiasm (EE)* pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hulu. Kerangka teoritis yang mengintegrasikan *self-determination theory (SDT)* dan *social exchange theory (SET)*, diharapkan mampu menjawab fragmentasi literatur dengan menjelaskan secara komprehensif mekanisme psikologis dan kondisi kontekstual yang berdampak efektivitas praktik *green human resource management (GHRM)*.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai strategi utama untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berorientasi pada pengukuran fenomena nyata melalui data numerik, yang kemudian dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan peneliti (Barella, et al., 2024). Metode kuantitatif sangat menekankan penggunaan instrumen pengumpulan data yang terstandar seperti kuesioner atau angket, serta pengolahan data yang sarat dengan angka, sehingga memberi penekanan pada keobjektifan, replikasi, dan kemampuan generalisasi temuan penelitian (Oranga, Njurai & Matere, 2025).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di **Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hulu**, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa institusi ini memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut profesionalisme tinggi dan keterlibatan pegawai dalam pengelolaan sumber daya agraria, tata ruang, serta pelayanan pertanahan. Karakteristik tersebut membuat Kantor Pertanahan menjadi lokasi yang relevan untuk mengkaji

employee green innovative behavior (EGIB), *environmental enthusiasm (EE)*, serta praktik *green human resource management (GHRM)*.

Penelitian ini dilaksanakan selama periode **April 2025 hingga Juni 2026**, dengan pengumpulan data dilakukan secara bertahap sesuai jadwal kerja pegawai. Waktu penelitian yang cukup panjang memungkinkan peneliti memperoleh data yang representatif dan valid, serta meminimalkan bias yang mungkin timbul akibat kondisi sementara atau aktivitas musiman di kantor.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hulu yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan praktik Green Human Resource Management (GHRM), aktivitas pelayanan, serta inovasi ramah lingkungan. Berdasarkan data kepegawaian terbaru yang diperoleh dari kantor tersebut, jumlah total populasi pegawai adalah 80 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih secara sistematis untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian kuantitatif sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan yang dapat digeneralisasi (Cochran, 1977). Seluruh 80 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian (*total sampling*).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau skor yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data kuantitatif memungkinkan peneliti mengukur hubungan antar variabel secara objektif serta menghasilkan kesimpulan yang bersifat generalisasi berdasarkan temuan empiris.

Sumber data penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui teknik pengumpulan data seperti

kuesioner, wawancara, maupun observasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama.

Kuesioner yang digunakan disusun secara terstruktur dan terdiri dari pertanyaan tertutup yang dirancang untuk mengukur *green human resource management (GHRM)*, *environmental enthusiasm (EE)*, dan *employee green innovative behavior (EGIB)*. Setiap pernyataan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) untuk mempermudah responden dalam memberikan jawaban serta memudahkan peneliti melakukan pengolahan data numerik dan analisis statistik (Joshi et al., 2015).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). SEM-PLS merupakan metode analisis multivariat berbasis varians (*variance-based SEM*) yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antar konstruk laten secara simultan. SEM-PLS banyak digunakan dalam penelitian-penelitian manajemen, pemasaran, dan perilaku organisasi karena fokusnya yang kuat pada prediksi dan pengembangan teori (*theory building*) (Sarstedt et al., 2022).

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru karena kemampuannya dalam mengestimasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara bersamaan, serta memberikan output yang mudah diinterpretasikan untuk pengujian hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak *Green Human Resource Management (GHRM)* terhadap *Employee Green Innovative Behavior*

(EGIB)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *green human resource management (GHRM)* memiliki pengaruh positif terhadap *employee green innovative behavior (EGIB)*. Secara konseptual, hubungan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *practice-based view*, di mana GHRM dipahami sebagai sistem praktik terintegrasi yang secara langsung membentuk perilaku karyawan melalui mekanisme struktural dan psikologis. Implementasi GHRM yang mencakup penetapan tujuan pengembangan hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja berbasis lingkungan, serta sistem kompensasi hijau menciptakan kerangka kerja organisasi yang secara sistematis mengarahkan dan memperkuat perilaku inovatif berbasis keberlanjutan.

Hubungan antara GHRM dan EGIB dapat dijelaskan melalui keterkaitan indikator pada masing-masing variabel. Pertama, penetapan tujuan pengembangan hijau dalam organisasi berfungsi sebagai sinyal strategis yang memperjelas ekspektasi perilaku karyawan terhadap isu lingkungan. Ketika organisasi menetapkan tujuan hijau yang eksplisit, karyawan terdorong untuk menyesuaikan perilaku kerja mereka dengan standar tersebut, termasuk dalam menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif yang ramah lingkungan. Hal ini selaras dengan temuan Niazi et al. (2023) yang menunjukkan bahwa GHRM tidak hanya meningkatkan inovasi hijau individu, tetapi juga berkontribusi pada kinerja lingkungan organisasi secara keseluruhan. Kedua, pelatihan hijau berperan sebagai mekanisme peningkatan kapasitas karyawan. Indikator seperti penyediaan pengetahuan dan keterampilan lingkungan memungkinkan karyawan untuk memahami konsep keberlanjutan secara lebih mendalam dan menerapkannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Secara sebab-akibat, peningkatan kompetensi ini memperkuat kemampuan karyawan dalam melakukan eksplorasi ide, merancang solusi inovatif, serta mengimplementasikan praktik kerja

yang lebih ramah lingkungan.

Selain itu, hubungan ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif *Social Exchange Theory* (SET). Ketika organisasi menunjukkan komitmen nyata terhadap keberlanjutan melalui praktik GHRM, karyawan merasakan adanya dukungan dan investasi dari organisasi. Sebagai bentuk timbal balik, karyawan cenderung membalas dengan perilaku positif yang melampaui tuntutan formal pekerjaan, termasuk perilaku inovatif hijau. Dalam konteks ini, indikator EGIB seperti memberikan saran inovatif, membantu rekan kerja, dan mempromosikan ide hijau merupakan manifestasi dari hubungan pertukaran sosial yang bersifat resiprokal.

Perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), praktik GHRM juga berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar karyawan, yaitu kompetensi, otonomi, dan keterhubungan. Pelatihan hijau meningkatkan rasa kompetensi, keterlibatan dalam inisiatif lingkungan meningkatkan rasa otonomi, sementara budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan memperkuat keterhubungan sosial. Pemenuhan ketiga kebutuhan ini mendorong munculnya motivasi intrinsik, yang merupakan determinan utama perilaku inovatif. Dalam konteks EGIB, motivasi intrinsik ini tercermin pada inisiatif proaktif karyawan dalam menciptakan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide inovatif tanpa harus selalu didorong oleh tekanan eksternal.

Dampak Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Environmental Enthusiasm (EE)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *green human resource management* (GHRM) berpengaruh positif terhadap *environmental enthusiasm* (EE). Hubungan ini dapat dijelaskan secara komprehensif melalui integrasi *practice-based view*, *Self-Determination Theory* (SDT), dan *Social Exchange Theory* (SET), yang

menempatkan praktik organisasi sebagai determinan utama dalam membentuk kondisi psikologis karyawan, khususnya antusiasme terhadap isu lingkungan.

Pengaruh GHRM terhadap EE terjadi melalui mekanisme internalisasi nilai dan aktivasi kondisi afektif positif karyawan. Pertama, penetapan tujuan pengembangan hijau oleh organisasi berfungsi sebagai sinyal normatif yang kuat terkait prioritas lingkungan. Ketika organisasi secara eksplisit menetapkan tujuan hijau bagi seluruh karyawan, hal ini tidak hanya membentuk persepsi pentingnya keberlanjutan, tetapi juga mendorong karyawan untuk mengembangkan keterikatan emosional terhadap tujuan tersebut. Akibatnya, karyawan menunjukkan indikator EE seperti meningkatnya semangat dalam perilaku perlindungan lingkungan serta kesediaan untuk terlibat aktif dalam aktivitas ramah lingkungan. Temuan ini konsisten dengan He et al. (2023) yang menyatakan bahwa GHRM membentuk suasana kerja yang mendukung keterlibatan lingkungan karyawan. Kedua, pelatihan hijau berperan sebagai instrumen kunci dalam membangun *cognitive-affective alignment* antara karyawan dan nilai lingkungan organisasi. Melalui pelatihan, organisasi tidak hanya mentransfer pengetahuan dan keterampilan lingkungan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keberlanjutan yang memperkuat kesadaran ekologis karyawan. Secara sebab-akibat, peningkatan pemahaman ini memicu munculnya emosi positif seperti kepuasan dalam berpartisipasi pada kegiatan lingkungan dan kesenangan dalam berdiskusi tentang isu lingkungan. Indikator EE seperti “merasa puas ketika berpartisipasi dalam kegiatan lingkungan” dan “menikmati diskusi tentang isu lingkungan” merupakan manifestasi langsung dari proses ini.

Perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), praktik GHRM berkontribusi pada pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu kompetensi, otonomi, dan keterhubungan.

Pelatihan hijau meningkatkan kompetensi, keterlibatan dalam program lingkungan memberikan rasa otonomi, dan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan memperkuat keterhubungan sosial. Pemenuhan kebutuhan ini menghasilkan motivasi intrinsik yang tinggi, yang kemudian termanifestasi dalam bentuk *environmental enthusiasm* sebagai kondisi psikologis yang energik dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan Ali et al. (2023) yang menunjukkan bahwa inisiatif lingkungan organisasi mampu menumbuhkan gairah lingkungan karyawan melalui internalisasi nilai.

Dampak *Environmental Enthusiasm (EE)* terhadap *Employee Green Innovative Behavior (EGIB)*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *environmental enthusiasm* (EE) berpengaruh positif terhadap *employee green innovative behavior* (EGIB). Hubungan ini bersifat kausal dan dapat dijelaskan melalui perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), yang menekankan bahwa kondisi motivasi intrinsik yang energik akan mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku proaktif, termasuk inovasi berbasis lingkungan. Dalam konteks ini, *environmental enthusiasm* (EE) dipahami sebagai kondisi psikologis yang tidak hanya mencerminkan kepedulian terhadap lingkungan, tetapi juga energi, gairah, dan keterlibatan aktif dalam aktivitas keberlanjutan, yang secara langsung memfasilitasi munculnya perilaku inovatif hijau.

Hubungan antara EE dan EGIB dapat dijelaskan melalui keterkaitan indikator kedua variabel. Pertama, indikator EE seperti semangat tinggi terhadap perlindungan lingkungan dan kemauan untuk mencurahkan waktu serta energi menjadi pendorong utama bagi proses eksplorasi ide. Karyawan yang memiliki antusiasme tinggi cenderung secara aktif mencari peluang untuk mengembangkan solusi ramah lingkungan (*scanning and searching*), yang kemudian

tercermin dalam indikator EGIB seperti “melaksanakan tindakan inovatif berbasis konsep pembangunan berkelanjutan”. Dengan kata lain, energi psikologis yang dimiliki individu memperluas kapasitas kognitif mereka dalam mengidentifikasi peluang inovasi hijau. Hal ini sejalan dengan Sun dan Xi (2024) yang menyatakan bahwa antusiasme lingkungan membantu individu mempertahankan fokus pada peluang hijau dan mendukung penciptaan ide inovatif.

Dari perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), *environmental enthusiasm* (EE) mencerminkan bentuk motivasi intrinsik yang kuat, di mana individu melakukan aktivitas karena adanya kesenangan, makna, dan kepuasan internal. Motivasi intrinsik ini merupakan determinan utama perilaku inovatif, karena mendorong individu untuk berpikir kreatif, mengambil inisiatif, dan bertahan dalam proses pengembangan ide. Berbeda dengan motivasi ekstrinsik yang bergantung pada imbalan eksternal, antusiasme lingkungan menghasilkan keterlibatan yang lebih mendalam dan berkelanjutan, sehingga meningkatkan kualitas dan frekuensi inovasi hijau.

Peran *Environmental Enthusiasm (EE)* sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara *Green Human Resource Management (GHRM)* dan *Employee Green Innovative Behavior (EGIB)*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *environmental enthusiasm* (EE) berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *green human resource management* (GHRM) dan *employee green innovative behavior* (EGIB). Secara konseptual, mediasi ini menunjukkan bahwa pengaruh GHRM terhadap perilaku inovatif hijau karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme psikologis internal berupa antusiasme lingkungan yang berkembang dalam diri karyawan. Dengan demikian, GHRM berfungsi sebagai *antecedent organizational*

practice, EE sebagai internal psychological mechanism, dan EGIB sebagai behavioral outcome.

Proses mediasi ini dapat dijelaskan melalui keterkaitan indikator antar variabel. Pada tahap pertama, praktik GHRM seperti penetapan tujuan pengembangan hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja berbasis lingkungan, serta kompensasi dan penghargaan hijau berperan dalam membentuk kondisi psikologis karyawan. Penetapan tujuan hijau memberikan arah normatif yang jelas, sementara pelatihan hijau meningkatkan pengetahuan dan kesadaran ekologis. Kedua praktik ini secara simultan memicu munculnya indikator EE seperti semangat tinggi terhadap perlindungan lingkungan, kepuasan dalam berpartisipasi pada kegiatan lingkungan, serta ketertarikan untuk berdiskusi mengenai isu lingkungan. Temuan ini sejalan dengan Ali et al. (2023) yang menunjukkan bahwa inisiatif lingkungan organisasi dapat diinternalisasi menjadi motivasi lingkungan yang energik.

Dari perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), peran mediasi EE dapat dijelaskan melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar. Praktik GHRM memenuhi kebutuhan kompetensi (melalui pelatihan hijau), otonomi (melalui partisipasi dalam inisiatif lingkungan), dan keterhubungan (melalui budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan).

Pemenuhan kebutuhan ini menghasilkan motivasi intrinsik yang kuat, yang termanifestasi dalam bentuk *environmental enthusiasm*. Motivasi intrinsik inilah yang kemudian menjadi pendorong utama perilaku inovatif, karena mendorong individu untuk bertindak secara proaktif, kreatif, dan berkelanjutan tanpa bergantung pada tekanan eksternal. Dengan demikian, EE berfungsi sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan praktik organisasi dengan perilaku inovatif karyawan.

SIMPULAN

1. *Green human resource management* (GHRM) merupakan determinan strategis yang secara langsung meningkatkan *employee green innovative behavior* (EGIB). Melalui pendekatan *practice-based view*, GHRM berfungsi sebagai sistem praktik terintegrasi yang membentuk perilaku karyawan melalui mekanisme struktural dan psikologis. Penetapan tujuan hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis lingkungan, serta sistem kompensasi hijau terbukti menciptakan kerangka kerja yang tidak hanya meningkatkan kapasitas, tetapi juga memberikan arah dan insentif bagi karyawan untuk terlibat dalam inovasi berbasis keberlanjutan.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa GHRM juga berperan signifikan dalam meningkatkan *environmental enthusiasm* (EE) sebagai kondisi psikologis karyawan. Melalui internalisasi nilai-nilai keberlanjutan dan penguatan kondisi afektif positif, praktik GHRM mampu menumbuhkan semangat, kepuasan, serta keterlibatan emosional karyawan terhadap isu lingkungan. Dalam perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), GHRM memenuhi kebutuhan psikologis dasar berupa kompetensi, otonomi, dan keterhubungan, yang kemudian memunculkan motivasi intrinsik. Sementara itu, melalui *Social Exchange Theory* (SET), dukungan organisasi terhadap nilai lingkungan dipersepsikan sebagai bentuk investasi yang dibalas oleh karyawan dalam bentuk keterlibatan emosional yang lebih tinggi.
3. *Environmental enthusiasm* (EE) terbukti menjadi faktor kunci yang mendorong munculnya *employee green innovative behavior* (EGIB). Antusiasme lingkungan sebagai bentuk motivasi intrinsik memberikan energi psikologis yang memperkuat proses kognitif, afektif, dan sosial dalam inovasi. Karyawan

yang memiliki tingkat EE tinggi cenderung lebih aktif dalam mengeksplorasi ide, membangun kolaborasi, serta mempertahankan komitmen dalam implementasi inovasi hijau. Dengan demikian, EE tidak hanya meningkatkan kuantitas ide inovatif, tetapi juga kualitas dan keberlanjutan implementasinya.

4. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa *environmental enthusiasm* (EE) berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara GHRM dan EGIB. Peran mediasi ini menunjukkan bahwa pengaruh GHRM terhadap perilaku inovatif hijau tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga berlangsung melalui mekanisme internal berupa antusiasme lingkungan. Dengan kata lain, efektivitas GHRM dalam mendorong inovasi hijau sangat bergantung pada kemampuannya dalam membangun kondisi psikologis karyawan yang positif dan energik. Tanpa adanya EE, praktik GHRM cenderung hanya menghasilkan kepatuhan formal; sebaliknya, dengan EE yang kuat, karyawan terdorong untuk berkontribusi secara proaktif dan kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Hayee, R. (2024). Impact of green human resource management (GHRM) on employee eco-friendly behavior and environmental performance of hospitality industry with mediating role of environmental consciousness. *Journal of Asian Development Studies*, 13(3), 1167–1181. <https://doi.org/10.62345/jads.2024.13.3.95>
- Akma, Y., Yasin, N., & Perdhana, M. S. (2024). Green human resource management and its importance toward a sustainable workplace: A comprehensive literature review. *Research Horizon*, 4(6). <https://doi.org/10.54518/rh.4.6.2024.440>
- Blau, P. M. (1968). The hierarchy of authority in organizations. *American Journal of Sociology*, 73(4), 453–467. <https://doi.org/10.1086/224506>
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.40633190>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Farrukh, M., Raza, A., Rafiq, M., & Ansari, N. (2024). Team GHRM and team pro-environmental behavior. *Environment, Development and Sustainability*, 1–26. <https://doi.org/10.1007/s10668-024-05448-x>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jnrk8>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.1017/9781009039205>
- Iqbal, R., Shahzad, K., & Donia, M. B. L. (2023). Environmentally specific transformational leadership and employee green attitude and behavior: An affective events theory perspective. *Journal of Environmental Psychology*, 92, 102181. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2023.102181>
- Jia, J., Zhang, S., Tang, G., & Zhang, Z. (2022). A configuration analysis

- study on inspiring employees' pro-environmental behavior based on person-context interaction perspective. *Chinese Journal of Management*, 19(9), 1316–1324.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Li, S., & Qu, X. (2024). Theoretical analysis and empirical test of innovation driving green economic growth. *Journal of Statistics and Information*, 39(7), 29–41.
- Maco, M., & Kwon, J. (2025a). Fostering pro-environmental behavior at work: A self-determination theory perspective. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*, 34(2), 473–488. <https://doi.org/10.1111/beer.12665>
- Niazi, U. I., Nisar, Q. A., Nasir, N., Naz, S., Haider, S., & Khan, W. (2023). Green HRM, green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green corporate social responsibility. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(15), 45353–45368. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-25442-6>
- Opatha, H. H. D. N. P., & Renwick, D. W. S. (2021). Green human resource management: A synthesis. *Sustainability*, 15(3), 2259. <https://doi.org/10.3390/su15032259>
- Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2025). A novel approach to green innovative work behavior: Green HRM and employee participation. *Baltic Journal of Management*, 20(6), 39
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176–194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8mqfe>
- Tsai, M.-T., & Cheng, N.-C. (2012). Understanding knowledge sharing between IT professionals: An integration of social cognitive and social exchange theory. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1069–1080. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2010.550320>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*, 9(11), Article e22161. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>
- Zhu, J., Tang, W., Wang, H., & Chen, Y. (2021). The influence of green human resource management on employee green behavior—A study on the mediating effect of environmental belief and green organizational identity. *Sustainability*, 13(8), 4544. <https://doi.org/10.3390/su13084544>