

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Green Human Resource Management**

##### **2.1.1 Pengertian Green human resource management**

*Green human resource management* adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan dan praktik keberlanjutan lingkungan ke dalam seluruh fungsi SDM dalam organisasi. *Green human resource management* bertujuan untuk mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan serta mendukung pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan. *Green human resource management* didefinisikan sebagai serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem SDM yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran lingkungan, membangun kompetensi hijau, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam aktivitas yang mendukung pelestarian lingkungan.

Menurut Renwick et al., (2018), *Green human resource management* merupakan penggunaan kebijakan dan praktik SDM untuk mempromosikan pemanfaatan sumber daya organisasi secara berkelanjutan dan menumbuhkan perilaku ramah lingkungan pada karyawan. Sementara itu, Tang et al., (2018) menyatakan bahwa *Green human resource management* berfokus pada penciptaan tenaga kerja yang memiliki kepedulian, kemampuan, dan motivasi untuk mencapai tujuan lingkungan organisasi.

Dengan demikian, Green human resource management dapat disimpulkan sebagai strategi penting organisasi dalam mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam pengelolaan SDM guna mendukung keberlanjutan lingkungan, tanggung jawab sosial, serta keunggulan kompetitif jangka panjang.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Green human resource management***

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Green human resource management* menurut (Pham et al., 2019)

#### 1. Komitmen Manajemen Puncak

Komitmen manajemen puncak merupakan faktor utama dalam keberhasilan *Green human resource management*. Dukungan pimpinan dalam bentuk kebijakan, alokasi sumber daya, dan keteladanan perilaku ramah lingkungan akan memperkuat implementasi praktik SDM hijau. Tanpa komitmen yang kuat dari manajemen, *Green human resource management* cenderung hanya bersifat simbolis dan tidak berkelanjutan.

#### 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang menekankan nilai keberlanjutan, kepedulian lingkungan, dan tanggung jawab sosial sangat mendukung penerapan *Green human resource management*. Budaya hijau mendorong karyawan untuk menerima dan menjalankan praktik SDM yang ramah lingkungan sebagai bagian dari norma kerja sehari-hari.

#### 3. Kebijakan dan Strategi Organisasi

Integrasi tujuan lingkungan ke dalam visi, misi, dan strategi organisasi menjadi faktor penting dalam *Green human resource management*. Organisasi yang memiliki kebijakan lingkungan yang jelas akan lebih mudah menerapkan praktik rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, serta sistem penilaian kinerja berbasis lingkungan.

#### 4. Kesadaran dan Kompetensi Karyawan

Tingkat pengetahuan, kesadaran, serta kemampuan karyawan terkait isu lingkungan memengaruhi efektivitas *Green human resource management*. Karyawan yang memahami pentingnya keberlanjutan cenderung lebih responsif terhadap program pelatihan hijau dan kebijakan SDM berbasis lingkungan.

#### 5. Sistem Penghargaan dan Penilaian Kinerja

Penerapan sistem penghargaan, insentif, dan penilaian kinerja yang memasukkan aspek lingkungan akan memperkuat implementasi *Green human resource management*. Ketika perilaku ramah lingkungan dihargai secara formal, karyawan akan lebih termotivasi untuk mendukung kebijakan hijau organisasi.

#### 6. Tekanan Regulasi dan Lingkungan Eksternal

Peraturan pemerintah, standar lingkungan, serta tuntutan dari pemangku kepentingan (stakeholders) seperti konsumen dan investor turut memengaruhi penerapan *Green human resource management*. Organisasi yang berada dalam lingkungan regulasi ketat cenderung lebih proaktif mengadopsi praktik SDM hijau.

#### 7. Ketersediaan Teknologi dan Infrastruktur

Teknologi ramah lingkungan dan infrastruktur pendukung, seperti sistem digitalisasi SDM (paperless HR), efisiensi energi, dan fasilitas kerja hijau, menjadi faktor pendukung penting dalam pelaksanaan *Green human resource management* secara efektif.

### **2.1.3 Indikator *Green Human Resource Management***

Indikator *Green human resource management* menurut Hasan, (2024) anataralain:

1. *Green Recruitment and Selection*

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang memasukkan nilai serta kepedulian terhadap lingkungan, baik dalam penyampaian informasi lowongan maupun kriteria penilaian calon karyawan.

2. *Green Training and Development*

Program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menerapkan praktik kerja ramah lingkungan.

3. *Green Performance Management*

Sistem penilaian kinerja yang mengintegrasikan aspek lingkungan, seperti kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan dan kontribusi karyawan dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

4. *Green Compensation and Rewards*

Pemberian kompensasi, insentif, atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku dan kontribusi positif terhadap pelestarian lingkungan.

## **2.2 *Green Organizational Culture***

### **2.2.1 Pengertian *Green Organizational Culture***

*Green Organizational Culture* merupakan budaya organisasi yang mencerminkan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan asumsi dasar yang menekankan kepedulian serta tanggung jawab terhadap pelestarian lingkungan

hidup, sehingga menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi (Aboramadan, 2022). Budaya organisasi hijau berfungsi sebagai mekanisme internal yang membentuk cara berpikir dan bertindak karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari agar selaras dengan prinsip keberlanjutan, seperti efisiensi penggunaan sumber daya, pengurangan limbah, dan kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan organisasi (Zientara dan Zamojska, 2018). Lebih lanjut, *Green Organizational Culture* memiliki peran strategis dalam mendorong munculnya *Employee Green Behavior*, karena nilai-nilai lingkungan yang tertanam dalam budaya organisasi akan memengaruhi sikap, komitmen, dan keterlibatan karyawan untuk secara sukarela melakukan perilaku kerja yang ramah lingkungan dan mendukung tujuan keberlanjutan organisasi (Pham et al., 2019).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *green organizational culture* merupakan elemen penting dalam organisasi yang berperan dalam menanamkan nilai, norma, dan keyakinan yang berorientasi pada kepedulian terhadap lingkungan hidup. Budaya organisasi hijau tidak hanya tercermin dalam kebijakan formal, tetapi juga diwujudkan melalui perilaku pimpinan dan kebiasaan kerja karyawan yang mendukung prinsip keberlanjutan. Keberadaan *green organizational culture* yang kuat mampu membentuk sikap dan komitmen karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga mendorong munculnya *employee green behavior* secara konsisten. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi hijau menjadi strategi strategis bagi organisasi dalam meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan serta mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan jangka panjang.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Green Organizational Culture*

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Green Organizational Culture* menurut (Aboramadan, 2022) antarlain:

1. Komitmen dan Kepemimpinan Manajemen Puncak

Dukungan nyata dari pimpinan puncak sangat menentukan terbentuknya budaya organisasi hijau. Keteladanan pimpinan dalam menerapkan praktik ramah lingkungan akan menjadi contoh bagi karyawan dan memperkuat internalisasi nilai-nilai lingkungan dalam organisasi.

2. Kebijakan dan Strategi Lingkungan Organisasi

Kejelasan kebijakan, visi, dan strategi organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan menjadi dasar formal dalam membangun *Green Organizational Culture*. Kebijakan ini menjadi pedoman perilaku dan pengambilan keputusan seluruh anggota organisasi.

3. *Green human resource management*

Praktik *Green human resource management* seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja hijau, serta sistem penghargaan berbasis lingkungan berperan penting dalam menanamkan nilai dan norma ramah lingkungan ke dalam budaya organisasi.

4. Kesadaran dan Sikap Karyawan terhadap Lingkungan

Tingkat pengetahuan, kesadaran, dan kepedulian karyawan terhadap isu lingkungan memengaruhi penerimaan dan penguatan budaya organisasi hijau dalam aktivitas kerja sehari-hari.

5. Komunikasi dan Sosialisasi Nilai Lingkungan

Komunikasi yang efektif mengenai tujuan, kebijakan, dan program lingkungan organisasi membantu memperkuat pemahaman bersama serta membentuk persepsi positif terhadap budaya hijau.

#### 6. Sistem Penghargaan dan Sanksi

Pemberian penghargaan atas perilaku ramah lingkungan dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran kebijakan lingkungan mendorong konsistensi perilaku karyawan sesuai nilai *Green Organizational Culture*.

#### 7. Lingkungan Kerja dan Fasilitas Pendukung

Ketersediaan fasilitas ramah lingkungan, seperti pengelolaan limbah, penghematan energi, dan penggunaan teknologi hijau, mendukung penerapan nilai-nilai lingkungan dalam budaya organisasi.

### **2.2.3 Indikator *Green Organizational Culture***

Indikator *green organizational culture* menurut Aboramadan, (2022) sebagai berikut:

#### 1. Nilai dan Norma Ramah Lingkungan

Organisasi menanamkan nilai dan norma yang menekankan kepedulian terhadap lingkungan sebagai bagian dari budaya kerja sehari-hari.

#### 2. Komitmen Organisasi terhadap Lingkungan

Organisasi menunjukkan komitmen nyata terhadap keberlanjutan lingkungan melalui kebijakan, visi, dan tujuan organisasi.

#### 3. Keteladanan Pimpinan dalam Perilaku Hijau

Pimpinan organisasi memberikan contoh perilaku ramah lingkungan yang menjadi panutan bagi karyawan.

#### 4. Kebiasaan Kerja Ramah Lingkungan

Perilaku ramah lingkungan telah menjadi kebiasaan dan praktik umum dalam aktivitas kerja karyawan, seperti penghematan energi dan pengelolaan limbah.

5. Dukungan Organisasi terhadap Inisiatif Lingkungan

Organisasi mendukung dan memfasilitasi inisiatif atau ide karyawan yang berkaitan dengan pelestarian lingkungan.

6. Kesadaran dan Kepedulian Lingkungan Karyawan

Seluruh anggota organisasi memiliki kesadaran dan kepedulian yang tinggi terhadap dampak lingkungan dari aktivitas kerja.

### ***2.3 Employee Green Behavior***

#### ***2.3.1 Pengertian Employee Green Behavior***

Katz et al., (2022) mendefinisikan bahwa perilaku hijau karyawan (*Employee Green Behavior / EGB*) merupakan tindakan karyawan dalam bentuk perilaku terukur yang dilakukan secara sadar terkait dengan tanggung jawab terhadap lingkungan hidup serta berkontribusi pada upaya pelestarian lingkungan. Definisi ini menekankan bahwa perilaku ramah lingkungan bukan sekadar sikap atau niat, melainkan tindakan nyata yang dapat diamati dan diukur, seperti penghematan energi, pengelolaan limbah, dan penggunaan sumber daya secara efisien dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sementara itu, menurut Li et al., (2023), EGB dipandang sebagai serangkaian kebijakan atau praktik organisasi yang diwujudkan melalui tindakan karyawan dan secara aktif mendorong terciptanya perilaku ramah lingkungan. Penjelasan ini menunjukkan bahwa perilaku hijau karyawan tidak terlepas dari peran organisasi dalam menyediakan sistem, aturan, dan budaya kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Melalui penerapan

kebijakan tersebut, karyawan diarahkan untuk berperilaku hemat sumber daya, peduli terhadap dampak sosial, serta berkontribusi dalam menciptakan organisasi yang peka terhadap keberlangsungan lingkungan hidup.

Berdasarkan kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee green behavior* merupakan perilaku nyata karyawan yang mencerminkan tanggung jawab terhadap lingkungan hidup, baik yang muncul dari kesadaran individu maupun yang didorong oleh kebijakan dan praktik organisasi. EGB menjadi bentuk kontribusi karyawan dalam mendukung keberlanjutan lingkungan melalui tindakan sehari-hari di tempat kerja, sehingga berperan penting dalam mewujudkan organisasi yang bertanggung jawab secara lingkungan dan sosial.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Green Behavior***

Menurut Quan et al., (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan (EGB) dibagi menjadi dua kelompok, antara lain:

#### **1. Lingkungan Individu Karyawan**

Faktor menjelaskan bahwa pengetahuan lingkungan suatu individu sangat penting dalam mendorong perilaku ramah lingkungan. Dalam hal tersebut ketika individu dilengkapi dengan pengetahuan lingkungan yang cukup maka semakin besar perilaku ramah lingkungan Karyawan (EGB) yang dilakukan oleh individu tersebut.

#### **2. Kepemimpinan ramah Lingkungan**

Faktor yang dimiliki pemimpin terkait dengan kegiatan lingkungan. Hal tersebut bisa dilihat dengan menemukan pengetahuan lingkungan

dapat mempengaruhi suatu sikap lingkungan seorang individu dan berdampak pada perilaku ramah lingkungan karyawan (EGB). Pada dasarnya pengetahuan lingkungan dan kesadaran lingkungan memiliki keterkaitan yang kuat dan saling mempengaruhi satu sama lain.

### **2.3.3 Indikator *Employee Green Behavior***

Zhang et al., (2021) Menyatakan terdapat 4 indikator *Employee Green Behavior* antara lain:

1. Pembelajaran Ramah Lingkungan

Pembelajaran ramah lingkungan dapat mencerminkan inisiatif dalam perlindungan menjaga lingkungan. Serta dapat memberikan dukungan motivasi kepada suatu individu pada karyawan untuk melaksanakan tugas kerja keseharian karyawan disebut sebagai perilaku ramah lingkungan yang halus dalam organisasi, termasuk individu.

2. Praktik Individu

Individu yang menilai sendiri atas perilakunya, karena mereka juga mempengaruhi rekan kerja atau organisasi di sekitar mereka. Dukungan terhadap upaya lingkungan karyawan mengenai perilaku ramah lingkungan yang dihargai oleh organisasi atas sikap dan perilaku mereka (setiap individu).

3. Mempengaruhi orang lain

Ketika karyawan dapat merasakan dampak yang menguntungkan atas penerapan perilaku mereka akan membuat penilaian positif mengenai kepentingan, kemauan, kebijakan, dan kekuatan individu mereka untuk kepuasan kebutuhan internal mereka dalam mempengaruhi orang lain.

Hal tersebut sebagai indikator yang relevan untuk mengukur kesejahteraan dan memainkan peran penting dalam perilaku ramah lingkungan karyawan.

#### 4. Suara organisasi

Suara organisasi yang dirasakan individu atau kelompok terhadap upaya karyawan yang tidak hanya memoderasi secara positif hubungan antara perilaku ramah lingkungan karyawan. Hal tersebut juga dikonfirmasi sebagai model mediasi mengenai kerangka pengukuran dalam perilaku ramah lingkungan karyawan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Tujuan dari penyajian penelitian terdahulu adalah untuk memberikan gambaran mengenai posisi penelitian saat ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*), serta memperkuat landasan teoritis dan empiris dari variabel yang diteliti. Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1

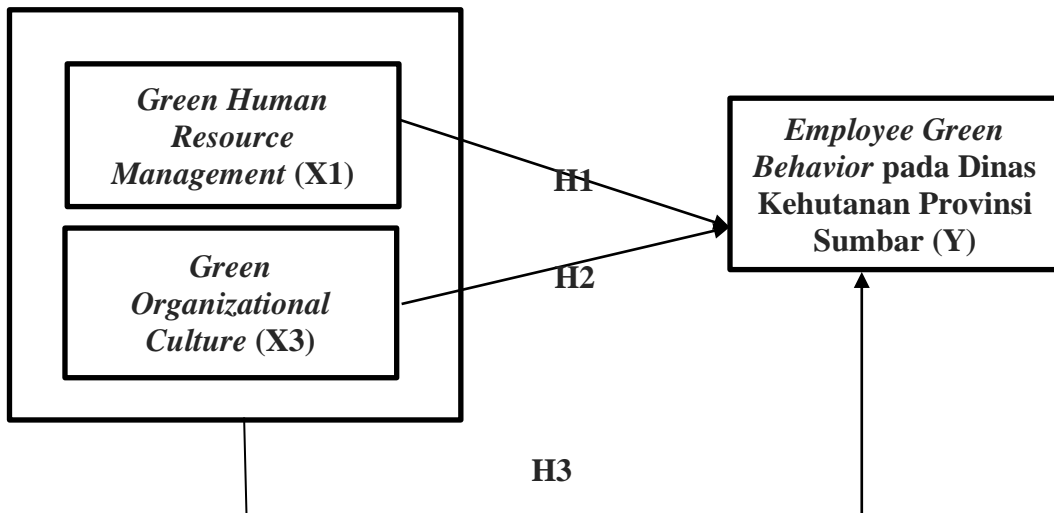
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Putri & Fajrianti (2024)	<i>Investigating the Emergence of Employee Green Behavior Through Green Organizational Culture and Organizational Commitment</i>	<i>Green Organizational Culture (X)</i>  <i>Organizational Commitment (Z)</i>  <i>Employee Green Behavior (Y)</i>	1. <i>Green organizational culture</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee green behavior</i> 2. <i>green organizational culture</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>organizational commitment</i>

				3. <i>organizational commitment</i> tidak terbukti memediasi hubungan antara <i>green organizational culture</i> dan <i>employee green behavior</i> .
2	Ngadi et al., (2024)	Pengaruh Green human resource management dan Green Organizational Culture terhadap Employee Green Behavior	<i>Green human resource management (X1)</i>  <i>Green Organizational Culture (X2)</i>  <i>Employee Green Behavior (Y)</i>	1. Green human resource management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior 2. Green Organizational Culture juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior
3	Prakosa & Wajdi (2024)	Pengaruh Green human resource management, Green Transformational Leadership, dan Green Organizational Culture terhadap Green Employee Behavior pada PT Shinta Konveksi di Boyolali	<i>Green human resource management (X1)</i>  <i>Green Transformational Leadership (X2)</i>  <i>Green Organizational Culture (X3)</i>  <i>Green Employee Behavior (Y)</i>	1. Green human resource management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Employee Behavior 2. Green Transformational Leadership juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Employee Behavior 3. Green Organizational Culture terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Employee Behavior
4	(Putri, 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi (X1)  Komitmen organisasi (Z)  Perilaku ramah lingkungan (Y)	1. Budaya Organisasi Ramah Lingkungan (GOC) berpengaruh signifikan dan langsung terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan (EGB) 2. Budaya Organisasi Ramah Lingkungan

				(GOC) berpengaruh signifikan dan langsung terhadap Komitmen Organisasi
				3. Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan (EGB) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Komitmen Organisasi
				4. Komitmen Organisasi (OC) tidak memediasi dampak positif Budaya Organisasi Ramah Lingkungan (GOC) terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan
5	(Prasetyo et al., 2025)	Green Organizational Culture, Green Work Engagement, and Green Human Resources Management as the Antecedents of Employee Green Behavior in Indonesia's State-Owned Construction Industry	Green human resource management (X1) Green Work Engagement (X2) Green Organizational Culture (X3)  Employee Green Behavior (Y)	1. Green human resource management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior. 2. Green Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior serta menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat. 3. Green Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior.

## 2.5 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

### **Pengaruh *Green human resource management* Dan *Green Organizational Culture* Terhadap *Employee Green Baheviour* Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat**

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Employee Green Baheviour*

*Green human resource management* adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan dan praktik keberlanjutan lingkungan ke dalam seluruh fungsi SDM dalam organisasi. *Green human resource management* bertujuan untuk mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan serta mendukung pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan. Menurut Renwick et al., (2018), *Green human resource management* merupakan penggunaan kebijakan dan praktik SDM untuk mempromosikan pemanfaatan sumber daya organisasi secara berkelanjutan dan menumbuhkan perilaku ramah

lingkungan pada karyawan. Sementara itu, Tang et al., (2018) menyatakan bahwa *Green human resource management* berfokus pada penciptaan tenaga kerja yang memiliki kepedulian, kemampuan, dan motivasi untuk mencapai tujuan lingkungan organisasi. Praktik *Green human resource management*, seperti *Green Training and Development* dan *Green Compensation and Rewards*, yang memasukkan aspek lingkungan, secara langsung menanamkan kesadaran dan memotivasi karyawan untuk melakukan perilaku ramah lingkungan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ngadi et al., (2024), Prakosa & Wajdi (2024), dan Prasetyo et al., (2025) secara konsisten menemukan bahwa *Green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior*.

Berdasarkan definisi dan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H1: Diduga *Green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior*.

### **2.6.2 Pengaruh *Green Organizational Culture* Terhadap *Employee Green Behavior***

*Green Organizational Culture* merupakan budaya organisasi yang mencerminkan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan asumsi dasar yang menekankan kepedulian serta tanggung jawab terhadap pelestarian lingkungan hidup. Aboramadan (2022) mendefinisikan *Green Organizational Culture* sebagai budaya organisasi yang menekankan kepedulian serta tanggung jawab terhadap pelestarian lingkungan hidup, sehingga menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi. Lebih lanjut, Zientara dan Zamojska (2018) menyebutkan

bahwa budaya organisasi hijau berfungsi sebagai mekanisme internal yang membentuk cara berpikir dan bertindak karyawan agar selaras dengan prinsip keberlanjutan, seperti efisiensi penggunaan sumber daya. *Green Organizational Culture* memiliki peran strategis dalam mendorong munculnya *Employee Green Behavior* (EGB). Ketika nilai-nilai lingkungan tertanam melalui Keteladanan Pimpinan dan Kebiasaan Kerja Ramah Lingkungan, karyawan akan memiliki sikap, komitmen, dan keterlibatan untuk melakukan perilaku kerja ramah lingkungan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Fajrianti (2024), Ngadi et al., (2024), dan Putri & Fajrianti (2023) yang membuktikan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior*.

Berdasarkan definisi dan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis yang kedua sebagai berikut:

H2: Diduga *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior*.

### **2.6.3 Pengaruh *Green Human Resource Management* Dan *Green Organizational Culture* Terhadap *Employee Green Behavior***

*Employee Green Behavior* merupakan tindakan karyawan dalam bentuk perilaku terukur yang dilakukan secara sadar terkait dengan tanggung jawab terhadap lingkungan hidup. Katz et al., (2022) menekankan bahwa *Employee Green Behavior* adalah tindakan nyata yang dapat diamati dan diukur, seperti penghematan energi dan pengelolaan limbah dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sementara itu, menurut Li et al., (2023), *Employee Green Behavior* dipandang sebagai serangkaian kebijakan atau praktik organisasi yang diwujudkan melalui

tindakan karyawan dan secara aktif mendorong terciptanya perilaku ramah lingkungan. Pencapaian *Employee Green Behavior* yang maksimal membutuhkan dukungan dari sistem formal, yakni *green human resource management*, yang menyediakan pelatihan dan penghargaan, serta konteks informal, yakni *green organizational culture* yang menciptakan nilai dan norma ramah lingkungan. *green human resource management* dan *green organizational culture* saling melengkapi; praktik *green human resource management* (seperti *Green Training*) membantu menanamkan nilai-nilai *green organizational culture* yang kuat akan memperkuat implementasi *green human resource management*. Oleh karena itu, kolaborasi kedua variabel ini diharapkan dapat meningkatkan *employee green behavior* secara signifikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ngadi et al., (2024) menemukan bahwa *green human resource management* dan *green organizational culture* secara simultan berpengaruh terhadap *employee green behavior*.

Berdasarkan definisi dan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis yang ketiga sebagai berikut:

H3: Diduga *green human resource management* dan *green organizational culture* secara simultan berpengaruh terhadap *employee green behavior*