

# PERAN GHRM SEBAGAI PEMEDIASI PADA PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PERILAKU PRO-LINGKUNGAN PADA CV ARYA UTAMA PLASINDO

**Rizky Naufal Ardiansyah; Jati Waskito**  
**Program Studi Ekonomi Manajemen,**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

## Abstrak

Saat ini berbagai upaya untuk melakukan penanganan terhadap kasus pencemaran lingkungan laut akibat sampah plastik tengah dilakukan pemerintah Indonesia. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan sikap pro-lingkungan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. Diketahui bahwa semakin baik motivasi intrinsik karyawan, maka semakin baik pula perilaku pro-lingkungan pada karyawan. Selain itu, diketahui bahwa keberadaan Green Human Resource Management (GHRM) dinilai berkontribusi pada sikap pro-lingkungan karyawan. Dengan berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh motivasi otonom pada perilaku pro-lingkungan karyawan 2) Mengetahui pengaruh motivasi terkendali pada perilaku pro-lingkungan karyawan 3) Mengetahui GHRM pada perilaku pro-lingkungan karyawan 4) Menganalisis peran GHRM sebagai pemediator pada pengaruh motivasi otonom terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan. 5) Menganalisis peran GHRM sebagai pemediator pada pengaruh motivasi terkendali terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan adalah karyawan CV Arya Utama Plasindo. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan partial least squares (PLS) Hasil dari penelitian ini antara lain adalah 1) Semakin baik Motivasi Otonom maka akan meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan; 2) Baik buruknya motivasi otonom tidak mempengaruhi GHRM; 3) Baik buruknya motivasi terkendali tidak Perilaku Pro-Lingkungan; 4) Semakin baik Motivasi Terkendali maka akan meningkatkan GHRM; 5) Semakin baik GHRM maka dapat meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan; 6) Tinggi rendahnya GHRM tidak mampu mempengaruhi motivasi otonom sehingga tidak memberikan perubahan pada Perilaku Pro-Lingkungan; 7) Semakin baiknya GHRM maka akan semakin baik juga motivasi terkendalnya sehingga dapat meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan.

**Kata Kunci:** artikel, gaya selingkung, penulisan ilmiah, template.

## Abstract

Currently, various efforts are being made by the Indonesian government to deal with cases of marine environmental pollution due to plastic waste. To overcome these problems, company employees need a pro-environmental attitude. It is known that the better the intrinsic motivation of employees, the better their pro-environmental behavior. Apart from that, it is known that the existence of *Green Human Resource Management* (GHRM) is considered to contribute to employees' pro-environmental attitudes. Based on this background, this research aims to: 1) analyze the influence of autonomous motivation on employee pro-environmental behavior. 2) Determine the influence of controlled motivation on employee pro-environmental behavior. 3) Understand GHRM on employee pro-environmental behavior. 4) Analyze the role of GHRM as a mediator in the influence of autonomous motivation on employee pro-environmental behavior. 5) Analyze the

role of GHRM as a mediator in the influence of controlled motivation on employee pro-environmental behavior. The research method used is descriptive-quantitative. The population used was employees of CV Arya Utama Plasindo. The sampling technique used is simple random sampling. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique in this research uses partial least squares (PLS). The results of this research include: 1) The better the autonomous motivation, the greater the pro-environmental behavior; 2) Whether autonomous motivation is good or bad does not affect GHRM; 3) Good or bad, controlled motivation is not pro-environmental behavior; 4) The better the controlled motivation, the higher the GHRM; 5) The better the GHRM, the greater the pro-environmental behavior; 6) The level of GHRM is not able to influence autonomous motivation so that it does not provide changes in pro-environmental behavior; 7) The better the GHRM, the better the controlled motivation so that it can increase pro-environmental behavior.

**Keywords:** article, stylesheet, scientific publication, template.

## 1. PENDAHULUAN

Belakangan ini isu yang berkaitan dengan kelestarian lingkungan menjadi sebuah perbincangan. Terlebih lagi Indonesia kini telah memasuki revolusi industri 4.0. saat ini banyak ditemukan industri pengolahan plastik yang ada di Indonesia, hal tersebut tentu menjadi pisau bermata ganda. Di sisi lain, industri plastik yang menggunakan olahan bijih murni yang bukan merupakan hasil daur ulang tentu akan menambah pencemaran di Indonesia, namun industri yang mengolah bijih plastik hasil daur ulang tentu akan membantu dalam pengelolaan limbah plastik di Indonesia. Maramis, Kalalo, and Mamahit (2020) memaparkan bahwa Indonesia dengan luas wilayah laut 2/3 dari luas daratannya sangatlah rentan terhadap pencemaran laut, perilaku konsumtif masyarakat dan masih terbatasnya pengolahan sampah plastik menyebabkan banyak sampah plastik yang berakhir di laut. Hal tersebut tentunya membutuhkan campur tangan yang ekstra dari pemerintah. Saat ini berbagai upaya untuk melakukan penanganan terhadap kasus pencemaran lingkungan laut akibat sampah plastik tengah dilakukan pemerintah Indonesia. Dalam berbagai konferensi dan pertemuan internasional, Indonesia menyampaikan komitmen untuk mengurangi sampah plastik di laut global sebanyak 70% di tahun 2025. Komitmen ini merupakan Rencana Aksi Nasional Penanganan Sampah Plastik di Laut Tahun 2018-2025.

Untuk mengatasi adanya permasalahan tersebut, diperlukan keberadaan sikap pro-lingkungan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Ambarfebrianti and Novianty memaparkan bahwa Isu kerusakan lingkungan dan kualitas lingkungan negara Indonesia yang rendah menjadi salah satu permasalahan yang perlu diatasi.(Ambarfebrianti & Novianty, 2021) Maka dari itu diperlukan perilaku pro-lingkungan sebagai suatu upaya untuk mengatasi hal tersebut. Perilaku pro-lingkungan merupakan perilaku yang mencerminkan kepedulian terhadap lingkungan dan sikap untuk menjaga lingkungan. Selanjutnya Geiger, Otto, dan Schrader memaparkan bahwa kami mendefinisikan perilaku ekologi sejalan dengan pendekatan psikologi lingkungan sebagai perilaku yang

melindungi/menghindari bahaya terhadap lingkungan dan menjangkau semua area kehidupan seperti nutrisi, mobilitas dan transportasi, energi dan konsumsi air, penghindaran limbah, dan konsumerisme. (Geiger et al., 2018)

Sejalan dengan pemaparan sebelumnya Ones and Dilchert mengungkapkan bahwa Jumlah total dan jumlah berbagai jenis inisiatif pro-lingkungan yang terlibat dalam perusahaan sama-sama meningkat. Pemeriksaan baru-baru ini terhadap situs web perusahaan dan laporan keberlanjutan lebih dari 600 perusahaan AS terbesar menunjukkan bahwa lebih dari 80% terlibat dan melaporkan upaya untuk meningkatkan kelestarian lingkungan.(Ones & Dilchert, 2012) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran perusahaan maupun karyawan yang memiliki inisiatif dan inovasi penciptaan produk sangat berpengaruh pada perilaku Pro-Lingkungan. Sebab, tidak dapat dipungkiri bahwa industri dan perekonomian sangat berkontribusi pada kerusakan ekonomi.

Kollmus dan Agyeman dalam Sari menganalisis faktor-faktor yang ditemukan memiliki pengaruh, positif atau negatif, pada pro-lingkungan. tingkah laku. Faktor-faktor tersebut antara lain: faktor demografi, faktor eksternal (kelembagaan, ekonomi, sosial dan budaya) dan faktor internal (motivasi, pengetahuan pro-lingkungan, kesadaran, nilai, sikap, emosi, *locus of control*, tanggung jawab dan prioritas) (Sari, 2020). Dengan berdasarkan pada pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi dapat memengaruhi seseorang untuk memiliki sikap Pro-Lingkungan . Selanjutnya, sikap pro-lingkungan tersebut akan dikorelasikan dengan teori determinasi diri (Self-Determination Theory). Septiyana memaparkan bahwa Teori determinasi diri membuat perbedaan antara motivasi ekstrinsik yang ditetapkan pribadi/self-determined atau otonomik dengan motivasi ekstrinsik yang terkendali/controlled beserta dampaknya yang berbeda pada kualitas pengalaman belajar. Motivasi ekstrinsik yang terkendali bergantung pada ganjaran/sanksi serta pada pandangan pribadi tentang apa yang diharapkan dari diri sendiri yang menghasilkan perilaku sebagai tanggapan terhadap tekanan karena perilaku itu dikendalikan dari luar individu. Septiyana, Pm., and Setyorini (2009) Selanjutnya, motivasi ekstrinsik yang otonomik berubah menjadi motivasi intrinsik yang dideterminasikan diri, yang disetujui diri sendiri, merefleksikan diri hingga menarik, menyenangkan dan penting bagi diri sendiri. Motivasi ekstrinsik yang jadi milik sendiri ini memunculkan perilaku sukarela berprestasi.

Nurfarah memaparkan bahwa semakin baik motivasi intrinsik karyawan, maka semakin baik pula perilaku pro-lingkungan pada karyawan.(Nurfarah, 2020) Sejalan dengan pemaparan tersebut, Zongbo Li dkk. mengungkapkan bahwa selain itu, pemimpin organisasi juga dapat mengenalkan PEB pada karyawan melalui jalur rangsangan emosional dan kemudian stimulasi motivasi, yang terbukti efektif di sini. Dengan mengungkap mekanisme internal, organisasi dapat dengan sengaja mengenalkan PEB pada karyawan melalui pembinaan kepemimpinan, dan kemudian menerapkan berbagai strategi pengelolaan lingkungan. (Li et al., 2020)

Selain adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan yang dinilai berpengaruh terhadap sikap pro-lingkungan karyawan, keberadaan *Green Human Resource Management* (GHRM) dinilai berkontribusi pada sikap pro-lingkungan karyawan. Dewei dkk. memaparkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka GHRM diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut. (Purnama & Nawangsari, 2019)

Dengan berdasarkan uraian sebelumnya, diperlukan kajian terkait Peran GHRM Sebagai Pemediasi pada Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Pro-Lingkungan. Pada CV Arya Utama Plasindo sebagai bentuk kontribusi atas perkembangan GHRM di Indonesia. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, berikut ini merupakan tujuan dari penelitian ini yang antara lain adalah: 1) Menganalisis pengaruh motivasi otonom pada perilaku pro-lingkungan karyawan; 2) Mengetahui pengaruh motivasi terkendali pada perilaku pro-lingkungan karyawan; 3) Mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* pada perilaku pro-lingkungan karyawan 4) Menganalisis peran *Green Human Resource Management* sebagai pemediasi pada pengaruh motivasi otonom terhadap perilaku Pro-Lingkungan karyawan; 5) Menganalisis peran *Green Human Resource Management* sebagai pemediasi pada pengaruh motivasi terkendali terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan.

## **2. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Darmawan, metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menentukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Darmawan, 2013) Penelitian kuantitatif yang dimaksud yaitu penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang benar-benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah kancah, lapangan, atau wilayah tertentu. (Arikunto, 2013)

#### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan kumpulan objek atau orang yang akan diteliti (Sutopo & Slamet, 2017: 19) Pendapat lain menyatakan populasi sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki jumlah banyak dan luas. (Darmawan, 2013) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Arya Utama Plasindo Jumlah Populasi berdasarkan data yang dihimpun dari HRD CV Arya Utama Plasindo

#### **b. Sampel**

Pengambilan sampel (sampling) dari populasi dilakukan karena keterbatasan peneliti yang tidak mungkin meneliti seluruh populasi, jika populasi tersebut relatif besar. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiyono, 2018) *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu

### **Data dan Sumber Data**

Pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari melalui kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari internet seperti permasalahan secara umum dan database perusahaan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2015)

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015) Di dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen, variabel independen, dan variabel mediasi.

Variabel Dependen terdiri dari Motivasi Otonom dan Motivasi Terkendali. Variabel Mediasi terdiri dari *Green Human Resource Management (GHRM)*. Variabel Independen terdiri dari Perilaku Pro-Lingkungan.

### **Metode Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *partial least squares (PLS)*. PLS jenis analisis statistik yang mirip dengan SEM. Menurut Ghazali dan Latan PLS-SEM memiliki tujuan yaitu mengembangkan teori. PLS dipakai untuk menganalisis hubungan antara variabel laten. Ghazali &

Latan, (2015) PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Metode SmartPLS menggunakan bootstrap atau metode perkalian acak.

a. Uji Statistik Deskriptif

Analisis data dalam penelitian kuantitatif didasarkan pada pendekatan statistik. Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan pengolahan data yang menggunakan program komputer Partial Least Square. Menurut Ghazali analisis jalur merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis regresi berganda dan bivariate. (Ghozali, 2011) Analisis jalur ingin menguji persamaan regresi yang melibatkan variabel eksogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel mediating/intervening. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS mulai dari pengukuran model (outer model), evaluasi struktur model (inner model), pengujian hipotesis dan model analisis persamaan struktural

b. Uji Model Pengukuran Outer model

Menurut Abdillah and Jogiyanto outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antar blok indikator dengan variabel latennya. (Abdillah & Jogiyanto, 2015) Model ini secara spesifik menghubungkan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya

c. Uji Model Struktural atau Inner model

Menurut Abdillah dan Jogiyanto model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Abdillah and Jogiyanto (2015) Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini digunakan *Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)* dan *Path Coefficient (β)*. Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibuat.

4. Uji Hipotesis

Menurut Hartono dalam Jogiyanto ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-table dan T-statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibanding nilai T-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. (Abdillah & Jogiyanto, 2015) Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 95 persen), maka nilai T-table untuk hipotesis adalah > 1,960

a. Menentukan H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub> (hipotesis nihil dan hipotesis alternative).

b. Jika signifikansi nilai  $t < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *variable independent*

(bebas) terhadap *variabel dependent* (terikat). Artinya H0 ditolak dan Ha diterima.

- c. Jika signifikansi nilai  $t > 0,05$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable independent (bebas) terhadap *variabel dependent* (terikat). Artinya H0 diterima dan Ha ditolak. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. *Convergent Validity*

Seluruh indikator telah memiliki nilai outer loading  $> 0,5$ . Dari hasil output outer loading di atas loading factor untuk seluruh indikator setiap konstruk dapat dinyatakan memenuhi kriteria *convergent validity*, karena seluruh nilai loading factor masing-masing indikator lebih besar dari 0,50

#### b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari indikator refleksif dapat diketahui dari nilai cross loading antar indikator dan konstraknya. Dalam menentukan *discriminant validity* yaitu dari hasil *Average Variance Extracted (AVE)* dengan dasar pengambilan keputusan lebih besar dari 0,5. Hasil *Discriminant Validity* dapat dilihat pada tabel berikut.

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi Otonom (X1)	0.512
Motivasi Terkendali (X2)	0.549
<i>Green Human Resource Management (Z)</i>	0.663
Perilaku Pro-LingkunganKaryawan (Y)	0.742

### Pengujian Struktural Model

Tahap evaluasi model struktural (inner model) terdiri dari uji kebaikan model (model fit) dan uji hipotesis. Uji kebaikan model dilakukan dengan memperhatikan nilai R-Square (R<sup>2</sup>). Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi dari hubungan antar variabel,

#### a. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-value* hasil olah data dengan nilai *t*-tabel yang merupakan nilai kritis untuk penolakan hipotesis nol (H0). Nilai *t-value* didapatkan menggunakan metode bootstrap dengan smartPLS. Hasil analisis menunjukkan Motivasi Otonom (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) yang dibuktikan dengan nilai P-Value sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ . Selanjutnya, Motivasi Otonom (X1) tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management (Z)* yang dibuktikan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,302 atau  $> 0,05$ . Kemudian, hasil analisis menunjukkan Motivasi Terkendali (X2) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) yang dibuktikan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,103

atau  $> 0,05$ . Adapun Motivasi Terkendali (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Green Human Resource Management* (Z) yang dibuktikan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ . Sedangkan *Green Human Resource Management* (Z) diketahui Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) yang dibuktikan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ . Hasil analisis menunjukkan *Green Human Resource Management* (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Otonom (X1) terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) yang dibuktikan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,376 atau  $> 0,05$ . Terakhir, *Green Human Resource Management* (Z) mampu memediasi pengaruh Motivasi Terkendali (X2) terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) yang dibuktikan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,002 atau  $< 0,05$ .

b. Uji Kebaikan Model (Fit Model)

Nilai R-Square (R2) digunakan untuk mengetahui kekuatan prediksi dari model struktural dalam analisis SEM-PLS.

	<i>R Square</i>	<i>R square Adjusted</i>
Perilaku Pro-Lingkungan(Y)	0,412	0,384
<i>Green Human Resource Management</i> (Z)	0,297	0,274

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa besar pengaruh Motivasi Otonom (X1) dan Motivasi Terkendali (X2) terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) adalah sebesar 0,384 atau 38,4% dan besar pengaruh Motivasi Otonom (X1) dan Motivasi Terkendali (X2) terhadap *Green Human Resource Management* (Z) adalah sebesar 0,274 atau 27,4%.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pro-Lingkungan (Y) dapat dijelaskan oleh Motivasi Otonom (X1) dan Motivasi Terkendali (X2) sebesar 0,384 atau 38,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan pada variabel *Green Human Resource Management* (Z) nilai *R square* adalah 29,6%. Artinya, variabel *Green Human Resource Management* (Z) dapat dijelaskan oleh Motivasi Otonom (X1) dan Motivasi Terkendali (X2) sebesar 27,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Effect Size F2

Pengukuran *Effect Size* f2 bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen atau untuk melihat kebaikan model. Nilai 0.02 menunjukkan pengaruh lemah, 0.15 menunjukkan pengaruh moderat, dan 0.35 menunjukkan pengaruh kuat. Diketahui bahwa nilai *f square* diatas, pada variabel Motivasi Otonom (X1) terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) memiliki nilai *f square* 0,298. Artinya variabel Motivasi Otonom (X1) memiliki pengaruh moderat

terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y). Sedangkan variabel Motivasi Otonom (X1) terhadap *Green Human Resource Management* (Z) memiliki nilai f square 0,026. Artinya variabel Motivasi Otonom (X1) memiliki pengaruh yang lemah terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y).

Adapun variabel Motivasi Terkendali (X2) terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) memiliki nilai f square 0,050. Artinya variabel Motivasi Terkendali (X2) memiliki pengaruh yang lemah terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y). Kemudian variabel Motivasi Terkendali (X2) terhadap *Green Human Resource Management* (Z) memiliki nilai f square 0,378. Artinya variabel Motivasi Terkendali (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Green Human Resource Management* (Z). Terakhir, variabel *Green Human Resource Management* (Z) terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) memiliki nilai f square 0,211. Artinya variabel Motivasi Otonom (X1) memiliki pengaruh moderat terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y).

### **Pembahasan Analisis Struktural Model**

#### **a. Motivasi Otonom dengan Perilaku Pro-Lingkungan**

diketahui bahwa variabel Motivasi Otonom berpengaruh positif dan signifikan pada variabel Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya semakin baik Motivasi Otonom pada Karyawan dapat meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Kaplar dan Madjar dengan penelitiannya yang berjudul “*Autonomous Motivation and Pro-Environmental Behaviours Among Bedouin Students in Israel: A Self-Determination Theory Perspective*” bahwa motivasi otonom memiliki peran penting dalam perilaku Pro-Lingkungan. (Aitken et al., 2016; Graves et al., 2019; Verplanken, 2018)

Hubungan signifikan antara motivasi otonom dan PEBs konsisten dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa orang-orang terlibat dalam Perilaku Pro-Lingkungan karena nilai-nilai intrinsik dan altruistik (Aitken et al., 2016; Graves et al., 2019; Verplanken, 2018)

#### **b. Motivasi Otonom dengan *Green Human Resource Management***

Dari hasil pengujian pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel Motivasi Otonom tidak berpengaruh positif dan signifikan pada variabel *Green Human Resource Management*. Artinya tinggi rendahnya Motivasi Otonom pada Karyawan tidak dapat meningkatkan *Green Human Resource Management*. Hal ini sejalan dengan penelitian Fathussalam dkk. berjudul “Faktor yang memengaruhi Implementasi *Green Human Resource Management* pada Ormawa: Model Konseptual” yang tidak menyebutkan motivasi otonomi tidak akan cukup membantu dalam implementasi *Green Human Resource Management*. (Fathussalam et al., 2021)

Faktor yang dapat mempengaruhi implementasi *Green Human Resource Management* pada penelitian tersebut yakni pelatihan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan etika. Jadi dapat dikatakan *Green Human Resource Management* harus tetap diterapkan tanpa mempertimbangkan motivasi otonomi mengingat pentingnya *Green Human Resource Management*.

#### c. Motivasi Terkendali dengan Perilaku Pro-Lingkungan

Dari hasil pengujian pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel Motivasi Terkendali tidak berpengaruh positif dan signifikan pada variabel Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya tinggi rendahnya Motivasi Terkendali pada Karyawan tidak dapat meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Ojo dengan penelitiannya yang berjudul “*Motivational Factors of Pro-Environmental Behaviors among Information Technology Professionals*” bahwa pengaruh motivasi terkontrol terhadap keterlibatan karyawan pada Perilaku Pro-Lingkungan tidak didukung. (Ojo, 2022) Efek negatif dari motivasi terkontrol terwujud melalui regulasi eksternal dan introjeksi.

Judge dkk. mencatat bahwa tujuan yang didasarkan pada introjected regulation dapat menjadi motivasi tetapi belum tentu dalam tindakan. Tujuan introjected regulation dapat ditutupi oleh kurangnya komitmen pribadi, di mana tindakan dibentuk oleh tekanan rasa malu atau harga diri yang dipaksakan sendiri. (Judge et al., 2005) Selain itu, tujuan yang diatur secara eksternal mungkin tidak memerlukan tindakan karena imbalannya tidak diinginkan. Oleh karena itu, pengaruh negatif dari motivasi yang terkendali dapat melemah ketika Perilaku Pro-Lingkungan tidak dianggap sebagai kewajiban atau penghargaan untuk memerlukan Tindakan.

#### d. Motivasi Terkendali dengan *Green Human Resource Management*

Dari hasil pengujian pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel Motivasi Terkendali berpengaruh positif dan signifikan pada variabel *Green Human Resource Management*. Artinya semakin baik Motivasi Terkendali pada Karyawan dapat meningkatkan *Green Human Resource Management*. Hal ini sejalan dengan penelitian Fathussalam dkk. berjudul “Faktor yang Mempengaruhi Implementasi *Green Human Resource Management* pada Ormawa: Model Konseptual” yang menyebutkan regulasi dan pelatihan menjadi faktor yang mempengaruhi implementasi *Green Human Resource Management*. (Fathussalam et al., 2021)

Faktor yang dapat mempengaruhi implementasi *Green Human Resource Management* pada penelitian tersebut yakni pelatihan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan etika. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai motivasi terkendali dimana timbulnya motivasi tersebut disebabkan adanya tekanan

dari luar seperti tekanan atasan. Jadi dapat dikatakan *Green Human Resource Management* dapat berjalan jika motivasi karyawan dikendalikan atau dikontrol, jika tidak maka *Green Human Resource Management* dapat menurun.

e. *Green Human Resource Management* dengan Perilaku Pro-Lingkungan

Dari hasil pengujian pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan pada variabel Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya semakin baik *Green Human Resource Management* dapat meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Ojo dengan penelitiannya yang berjudul “*Motivational Factors of Pro-Environmental Behaviors among Information Technology Professionals*” bahwa praktik *Green Human Resource Management* berkaitan erat dengan Perilaku Pro-Lingkungan.

Hasil ini sejalan dengan literatur yang ada tentang pentingnya praktik *Green Human Resource Management* dalam inisiatif pengelolaan lingkungan (Dumont et al., 2019; Ojo & Raman, 2019; Renwick et al., 2013). Para karyawan menganggap kumpulan praktik *Green Human Resource Management* sebagai platform untuk menciptakan kebijakan, pelatihan, insentif, dan strategi yang ramah lingkungan, dalam menerapkan keterlibatan mereka dalam Perilaku Pro-Lingkungan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan relevansi konsep atribusi Human Resource Management dalam domain *Green Human Resource Management*.

f. *Green Human Resource Management* yang memediasi Motivasi Otonom terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

Dari hasil pengujian pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel *Green Human Resource Management* tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Otonom terhadap variabel Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya bahwa tinggi rendahnya *Green Human Resource Management* tidak mempengaruhi variabel Motivasi Otonom sehingga tidak memberikan perubahan pada Perilaku Pro-Lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian Fathussalam dkk. berjudul “Faktor yang Mempengaruhi Implementasi *Green Human Resource Management* pada Ormawa: Model Konseptual” yang tidak menyebutkan *Green Human Resource Management* memoderasi motivasi otonomi dalam perilaku Pro-Lingkungan. (Fathussalam et al., 2021)

g. *Green Human Resource Management* yang Memediasi Motivasi Terkendali terhadap Perilaku Pro-Lingkungan.

Dari hasil pengujian pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel *Green Human Resource Management* mampu memediasi pengaruh Motivasi Terkendali terhadap variabel Perilaku Pro-

Lingkungan. Artinya semakin baik *Green Human Resource Management* maka akan semakin baik Motivasi Terkendali sehingga dapat meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Ojo dengan penelitiannya yang berjudul “*Motivational Factors of Pro-Environmental Behaviors among Information Technology Professionals*” bahwa praktik *Green Human Resource Management* menjadi faktor mediasi antara Motivasi Terkendali terhadap Perilaku Pro-Lingkungan. (Ojo, 2022)

Motivasi terkontrol bergantung pada penghargaan eksternal dan kepedulian terhadap pengakuan; dengan demikian, praktik *Green Human Resource Management* dihipotesiskan sebagai faktor yang memengaruhi Perilaku Pro-Lingkungan. Namun, praktik semacam itu tampaknya tidak berlaku di antara karyawan yang termotivasi secara eksternal dan introjeksi. Motivasi terkontrol lebih cenderung mengatur perilaku manusia ketika intervensi diinginkan (Koestner et al., 2008). Proposisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan efek signifikan dari motivasi terkontrol pada Perilaku Pro-Lingkungan yang dibutuhkan. (Gagne & Deci, 2005; Norton et al., 2015; Tian et al., 2020)

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan analisis yang dilakukan, Motivasi Otonom berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya, semakin baik Motivasi Otonom maka akan meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan. Sedangkan Motivasi Otonom tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management*. Artinya baik buruknya motivasi otonom tidak mempengaruhi *Green Human Resource Management*. Kemudian, Motivasi Terkendali tidak berpengaruh terhadap Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya baik buruknya motivasi terkendali tidak Perilaku Pro-Lingkungan. Adapun Motivasi Terkendali berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Human Resource Management*. Artinya, semakin baik Motivasi Terkendali maka akan meningkatkan *Green Human Resource Management*. Selanjutnya, *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya, semakin baik *Green Human Resource Management* maka dapat meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan. Setelah itu, *Green Human Resource Management* tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Otonom terhadap Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya bahwa tinggi tendahnya *Green Human Resource Management* tidak mampu mempengaruhi motivasi otonom sehingga tidak memberikan perubahan pada Perilaku Pro-Lingkungan. Terakhir, *Green Human Resource Management* mampu memediasi pengaruh Motivasi Terkendali terhadap Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya semakin baiknya *Green Human Resource Management* maka akan semakin baik juga motivasi terkendalinya sehingga dapat meningkatkan Perilaku Pro-Lingkungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Aitken, N. M., Pelletier, L. G., & Baxter, D. E. (2016). Doing the Difficult Stuff: Influence of Self-Determined Motivation Toward the Environment on Transportation Proenvironmental Behavior. *Ecopsychology*, 8(2), 153–162. <https://doi.org/10.1089/eco.2015.0079>
- Ambarfebrianti, M., & Novianty, A. (2021). Hubungan orientasi nilai terhadap perilaku pro-lingkungan remaja. *Jurnal Ecopsy*, 8(2), 149. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.09.015>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipata.
- Darmawan, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif. In T. Suhartati (Ed.), *Remaja Rosdakarya* (Issue May). Remaja Rosdakarya.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2019). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *New Knowledge in Information System and Technologies*, 1, 678–688. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(October 2003), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Geiger, S. M., Otto, S., & Schrader, U. (2018). Mindfully green and healthy: An indirect path from mindfulness to ecological behavior. *Frontiers in Psychology*, 8(JAN), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02306>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. BP Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Gold, N. (2019). Employee proenvironmental behavior in Russia: The roles of top management commitment, managerial leadership, and employee motives. *Resources, Conservation and Recycling*, 140(September 2018), 54–64. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.09.007>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Koestner, R., Otis, N., Powers, T. A., Pelletier, L., & Gagnon, H. (2008). Autonomous motivation, controlled motivation, and goal progress. *Journal of Personality*, 76(5), 1201–1230. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00519.x>
- Li, Z., Xue, J., Li, R., Chen, H., & Wang, T. (2020). Environmentally Specific Transformational Leadership and Employee's Pro-environmental Behavior: The Mediating Roles of Environmental Passion and Autonomous Motivation. *Frontiers in Psychology*, 11(June), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01408>
- Maramis, R. R., Kalalo, F. P., & Mamahit, G. N. (2020). Tanggung Jawab Negara dalam Menanggulangi Pencemaran Lingkungan Laut Akibat Sampah Plastik di Era Revolusi Industri 4.0. *Lex Privatum*, 8(4), 219–228.
- Moch Yusuf Fathussalam, I G Ag Kom Agnam M, Ayuwati, I. D., A. L., D. F., A. L., Y. R., Hiroshi P., G. B., & Asfari, U. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual. *Journal of Advances in Information and Industrial*

*Technology*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.52435/jaiit.v3i1.86>

- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda. *Organization and Environment*, 28(1), 103–125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Nurfarah. (2020). *Pengaruh Workplace spirituality terhadap perilaku Pro-Lingkungan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan BPJS Kesehatan Surakarta* (Vol. 8) [Institut Agama Islam Negeri Surakarta].  
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- Ojo, A. O. (2022). Motivational factors of pro-environmental behaviors among information technology professionals. *Review of Managerial Science*, 16(6), 1853–1876. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00497-2>
- Ojo, A. O., & Raman, M. (2019). Role of Green HRM Practices in Employees' Pro-environmental IT Practices. In *Advances in Intelligent Systems and Computing* (Vol. 930). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-16181-1\\_64](https://doi.org/10.1007/978-3-030-16181-1_64)
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444–466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- Purnama, N. D. & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business : Pendekatan Konsep. *Prosiding: Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 32–39.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda\*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Sari, E. Y. D. (2020). *Paradigma Baru Psikologi Lingkungan*. UAD Press.  
[https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=BI0TEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=psikologi&ots=4SuENUKTdm&sig=eefqF8LIYo\\_Wlqi03SbyVYP2OuM](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=BI0TEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=psikologi&ots=4SuENUKTdm&sig=eefqF8LIYo_Wlqi03SbyVYP2OuM)
- Septiyana, S. F., Pm., S., & Setyorini. (2009). *Hubungan Antara Determinasi Diri Dan Komunikasi Inter- Personal Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling Fkip Uksw*. 1–9. <https://ris.uksw.edu/download/jurnal/kode/J00859>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Tian, H., Zhang, J., & Li, J. (2020). The relationship between pro-environmental attitude and employee green behavior: the role of motivational states and green work climate perceptions. *Environmental Science and Pollution Research*, 27(7), 7341–7352. <https://doi.org/10.1007/s11356-019-07393-z>
- Verplanken, B. (2018). Promoting Sustainability: Towards a Segmentation Model of Individual and Household Behaviour and Behaviour Change. *Sustainable Development*, 26(3), 193–205. <https://doi.org/10.1002/sd.1694>