

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



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat guna Memeroleh Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

**Rizky Naufal Ardiansyah
B 1000 190 061**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Skripsi dengan judul:

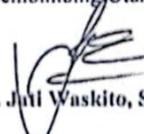
PERAN GHRM SEBAGAI PEMEDIASI PADA PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PERILAKU PRO LINGKUNGAN PADA CV ARYA UTAMA PLASINDO

Yang ditulis dan disusun oleh:

RIZKY NAUFAL ARDIANSYAH
B100190061

Penandatanganan berpendapat bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 10 Februari 2024
Pembimbing Utama


Dr. Juli Waskito, SE, M.Si)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


(Prof. Dr. Anton Agus S, SE, M.Si)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Telp. (0271) 717417 Surakarta - 57102

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Rizky Naufal Ardiansyah**
NIRM : **B100190061**
Jurusan : **Ekonomi Manajemen**
Judul Skripsi : **PERAN GHRM SEBAGAI PEMEDIASI
PADA PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
PERILAKU PRO LINGKUNGAN PADA
CV ARYA UTAMA PLASINDO**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat dan serahkan ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti dan atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi apapun dari Fakultas Ekonomi dan atau gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Surakarta batal saya terima.

Surakarta, 04 09 2024

Yang membuat pernyataan,

Rizky Naufal A

HALAMAN PERSETUJUAN

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

SKRIPSI



Rizky Naufal Ardiansyah
B 1000 190 061

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Jati Waskito SE MSi
NIDN. 0617107101

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul:

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

Yang ditulis oleh:



Rizky Naufal Ardiansyah

B 1000 190 061

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Surakarta



Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si

NIDN. 0616087401

MOTTO

“Aku dan dunia ibarat orang dalam perjalanan menunggang kendaraan, lalu berteduh di bawah pohon untuk beristirahat dan setelah itu meninggalkannya.”

(HR. Ibnu Majah)

“Sesungguhnya kehidupan dunia itu hanyalah permainan dan senda gurau. Jika kamu beriman serta bertakwa, Allah akan memberikan pahala kepadamu, dan Dia tidak akan meminta hartamu.”

(QS. Muhammad: 36)

“Penolakan membuat seorang pria kuat. Dengan kata lain kau tak bisa memanggil dirimu pria sejati, kecuali kau bisa tertawa dari hal-hal seperti itu.”

(Jiraiya)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi peneliti yang berjudul “Peran GHRM sebagai Pemediasi pada Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan pada CV Arya Utama Plasindo” ini dapat terselesaikan. Selawat serta salam kepada Sayyidina Rasulullah Muhammad SAW, yang berkatnya dapat membawa umat manusia dari kegelapan menuju cahaya. Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Ibu dan ayah tercinta yang telah mencurahkan kasih sayang, bimbingan, doa, dan motivasi pada peneliti sehingga Skripsi ini dapat selesai.
2. Adik-adikku tersayang terima kasih atas semangat, dukungan dan doa yang tiada henti.
3. Teman-Teman yang turut berkontribusi dalam membantu peneliti untuk menyusun skripsi.

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: *GHRM, Autonomous Motivation, Pro-Environmental Behavior.*

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 pemediasi pada pengaruh motivasi otonom terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan. 5) Menganalisis peran GHRM sebagai pemediasi 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 : GHRM, Motivasi Otonom, Perilaku Pro-Lingkungan

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karuniaNya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mendapat gelar Sarjana Komunikasi dengan judul “Peran GHRM Sebagai Pemediasi pada Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan pada CV Arya Utama Plasindo”. terselesaikannya Skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan pihak lain. Maka, berkenaan dengan hal tersebut, peneliti mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Sofyan Anif, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Dr. Jati Waskito SE MSi. selaku Pembimbing Utama Skripsi selama penulis menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
4. Aflit Nuryulia Praswati S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan binaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan memberikan ilmu, pengetahuan, keterampilan dan membimbing penulis selama masa studi serta Mas Ahmad

selaku admin jurusan yang telah membantu masalah administrasi penulis.

6. Seluruh staff dan karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
7. Semua pihak tanpa terkecuali yang telah memberikan bantuan baik dari segi moral maupun finansial selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta, serta buat teman seperjuangan yang telah memberikan bantuan, saran dan perhatian serta kritik dalam menyusun skripsi ini.

Semoga setiap bantuan yang telah diberikan pihak di atas dapat menjadi amal yang bermanfaat dan mendapat balasan dari Allah SWT dan semoga Tugas Akhir Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan.

Surakarta, 29 November 2023

Penulis,

Rizky Naufal Ardiansyah
NIM. B 1000 190 061

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. <i>Self-Determination Theory</i>	8
2. <i>Green Human Resource Management</i>	15
3. Perilaku Pro-Lingkungan	19
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Hipotesis Penelitian	26
D. Kerangka Pikiran	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	31
C. Data dan Sumber Data	32

D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Definisi Operasional Variabel	34
F. Metode Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Perusahaan	40
B. Karakteristik Responden	40
C. Analisis Data	45
D. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Keterbatasan Penelitian	60
C. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 3. 2 Bobot Skor Jawaban Responden	34
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden pada Motivasi Otonom	41
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden pada Motivasi Terkendali	42
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden pada Green Human Resource Management	43
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden pada Perilaku Pro Lingkungan	44
Tabel 4. 5 Validitas dan Reliabilitas Konstruk	45
Tabel 4. 6 Nilai Outer Loading	47
Tabel 4. 7 Hasil Discriminant Validity	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Hipotesis	48
Tabel 4. 9 Nilai R-Square	50
Tabel 4. 10 Effect Size F2	51

DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran	30
Gambar 4. 1 Model Struktural yang Diajukan	46

DAFTAR LAMPIRAN

	<i>Halaman</i>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2 Uji Validitas berdasarkan <i>Outer Loading</i>	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 Lautan Indonesia, yang mencakup 2/3 dari total wilayahnya, menunjukkan kerentanannya terhadap pencemaran laut. Perilaku konsumtif masyarakat dan keterbatasan dalam pengolahan limbah plastik menyebabkan sejumlah besar sampah plastik berakhir di laut. Keadaan ini memerlukan intervensi tambahan dari pemerintah. Saat ini, pemerintah Indonesia tengah melaksanakan berbagai langkah untuk menangani masalah pencemaran lingkungan laut akibat sampah plastik. Dalam konferensi dan pertemuan internasional, komitmen Indonesia untuk mengurangi sampah plastik di seluruh laut global sebesar 70% pada tahun 2025 telah disampaikan. Rencana Aksi Nasional Penanganan Sampah Plastik di Laut Tahun 2018-2025 mencerminkan komitmen ini.

Untuk mengatasi adanya permasalahan tersebut, diperlukan keberadaan sikap pro-lingkungan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Ambarfebrianti and Novianty (2021) memaparkan bahwa Salah satu tantangan yang memerlukan penanganan adalah rendahnya kualitas lingkungan dan isu kerusakan lingkungan di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan usaha-usaha pro-lingkungan sebagai langkah untuk mengatasi permasalahan tersebut. Perilaku pro-lingkungan mencakup tindakan yang mencerminkan kepedulian

terhadap lingkungan dan kesediaan untuk memelihara kelestarian lingkungan. Sari (2020) memaparkan bahwa pengetahuan, nilai, serta sikap terkait lingkungan, yang melibatkan aspek emosional, membentuk suatu entitas kompleks yang disebut sebagai "kesadaran lingkungan pro" oleh Kollmus dan Agyeman. Selanjutnya Geiger, Otto, and Schrader (2018) memaparkan bahwa

Moreover, we characterize ecological behavior in accordance with the principles of environmental psychology as actions aimed at safeguarding or preventing harm to the environment. These behaviors encompass various aspects of daily life, including dietary choices, transportation and mobility practices, as well as the conscientious use of energy, water, waste reduction, and consumer habits.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan bahwa selanjutnya, 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. Ones and Dilchert (2012) memaparkan bahwa

The overall quantity and variety of environmentally friendly projects engaged in by businesses are on the rise. An examination of the websites and sustainability reports of over 600 major US corporations recently revealed that over 80% are actively participating in and disclosing endeavors aimed at enhancing environmental sustainability.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan 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. 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.

Sari (2020) memaparkan bahwa Kollmus and Agyeman melakukan analisis terhadap elemen-elemen yang terbukti memengaruhi perilaku pro-lingkungan, baik secara positif maupun negatif. Beberapa faktor yang teridentifikasi melibatkan faktor demografi, elemen eksternal (termasuk lembaga, kondisi ekonomi, aspek sosial, dan budaya), serta elemen internal (seperti motivasi, pengetahuan pro-lingkungan, kesadaran, nilai-nilai, sikap, emosi, *locus of control*, tanggung jawab, dan prioritas).

Dengan berdasar pemaparan sebelumnya dapat diambil simpulan 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, Pm., dan Setyorini (2009) memaparkan bahwa Teori *self-determination* memperlihatkan bedanya motivasi luar yang ditegakkan secara mandiri/otonom dengan motivasi luar yang terkendali, dan efek yang beda pada mutu pengalaman studi. Motivasi luar yang terkendali tergantung oleh imbalan atau hukuman dan dipengaruhi oleh pandangan pribadi tentang harapan diri sendiri, yang menghasilkan perilaku sebagai tanggapan terhadap tekanan karena pengendalian eksternal. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik yang otonom bertransformasi menjadi motivasi intrinsik yang ditentukan oleh diri sendiri, disetujui secara personal, mencerminkan nilai-nilai internal yang membuatnya bermakna, menyenangkan, dan penting bagi individu. Motivasi ekstrinsik yang menjadi internal ini menciptakan perilaku prestasi yang bersifat sukarela.

Nurfarah (2020) memaparkan bahwa Semakin tinggi dorongan batin karyawan, semakin baik juga tindakan pro-lingkungan yang diperlihatkan oleh tenaga kerja. Sejalan dengan pemaparan tersebut, Li et al. (2020) mengungkapkan bahwa

Furthermore, leaders within the organization have the ability to encourage employees' Pro-Environmental Behaviors (PEBs) by first inducing emotional arousal and subsequently stimulating motivation, a method proven to be successful in this context. By elucidating the internal processes, the organization can deliberately enhance

employees' PEBs by nurturing effective leadership and then deploying diverse strategies for environmental management.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan 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.

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. Purnama and Nawangsari (2019) memaparkan bahwa GHRM adalah sebuah kebijakan perusahaan yang mengelola SDM dengan kontinyu dengan memperhatikan aspek lingkungan untuk mendukung kelestarian alam dalam operasional perusahaan. Seiring dengan meningkatnya kekhawatiran terhadap kerusakan lingkungan akibat proses produksi, penerapan GHRM menjadi suatu kebutuhan untuk mengurangi dampak negatif tersebut. Sejalan dengan pemaparan tersebut, Isrososiawan, Rahayu, and Wibowo (2021) memaparkan bahwa perusahaan yang mengaplikasikan prinsip bisnis berkelanjutan seperti GHRM akan meraih penghematan finansial yang lebih besar, menghasilkan keuntungan. Strategi bisnis berkelanjutan seperti GHRM dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan kinerja keseluruhan, terutama dalam aspek kinerja lingkungan, serta mewujudkan budaya perusahaan yang ramah lingkungan.

Dengan berdasar uraian sebelumnya, peneliti tertarik mengkaji Peran GHRM Sebagai Pemediasi pada Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Pro Lingkungan Pada CV Arya Utama Plasindo

B. Rumusan Masalah

Berdasar pemaparan latar belakang, diketahui beberapa rumusan masalah yang digunakan pada riset ini, yaitu antara lain:

1. Apakah motivasi otonom berpengaruh positif pada perilaku pro-lingkungan karyawan?
2. Apakah motivasi terkendali berpengaruh negatif pada perilaku pro-lingkungan karyawan?
3. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh positif pada perilaku pro-lingkungan karyawan
4. Apakah *Green Human Resource Management* memediasi hubungan antara motivasi otonom terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan?
5. Apakah *Green Human Resource Management* memediasi hubungan antara motivasi terkendali terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini ialah:

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.

D. Manfaat Penelitian

Berdasar latar belakang serta rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, diharapkan hasil riset dapat memberi manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa hasil dari riset ini bisa menambah khazanah pengetahuan dan wawasan terkait dengan pengaruh motivasi terkendali, motivasi otonom dan *Green Human Resource Management* terhadap perilaku pro-lingkungan. Selain itu, peneliti harap temuan dari riset ini bisa dipakai untuk rujukan pada riset yang selanjutnya

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan melalui proses dan hasil dari penelitian ini, pengetahuan dan sikap berpikir kritis peneliti. Selain itu diharapkan melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui faktor yang memengaruhi perilaku pro-lingkungan yang ada di lokasi penelitian berlangsung.

b. Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini diharapkan sikap perilaku pro-lingkungan mahasiswa bertambah dan dapat diterapkan ditempat mahasiswa bekerja suatu hari nanti.

c. Untuk Peneliti lain

Riset ini bisa digunakan untuk sumber referensi maupun penguat bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam aspek motivasi terkendali, motivasi otonom, *Green Human Resource Management*, dan Perilaku pro-lingkungan,

E. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini tersusun oleh lima bab yang menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini melibatkan konteks masalah, perumusan isu, target penelitian, kegunaan dalam riset, serta struktur skripsi riset.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, diuraikan sejumlah teori yang dihimpun dari pandangan para ahli melalui kutipan dari jurnal ilmiah dan buku. Selain teori, terdapat pula telaahan mengenai penelitian sebelumnya dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan riset, kelompok populasi, proses pemilihan sampel beserta tekniknyanya, variabel dan pengertiannya, sumber data, teknik perolehan data, serta pendekatan dan teknik pengkajian data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat penjelasan data, evaluasi data, dan elaborasi pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup rangkuman hasil penelitian, rekomendasi, serta batasan riset yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Self-Determination Theory*

a. *Pengertian Self-Determination Theory*

Teori Diri Menentukan merupakan suatu konseptualisasi yang berkaitan dengan dorongan manusia, terhubung dengan pertumbuhan dan peran pribadi dalam kerangka sosial. Dalam kerangka ini, fokus teori ini ditempatkan pada keteguhan hati dan keteguhan tekad pribadi guna mencapai sasaran (Juariyah and Satriya Adi, 2017). Teori SDT menyampaikan bahwa kemajuan individu akan meningkat apabila kebutuhan dasar mereka terpenuhi, yaitu otonomi, penguasaan, dan tujuan (Lukito and Soeherman 2021).

The self-determination theory (SDT) arises from empirical investigations into human motivation, growth, and welfare. This theory highlights diverse forms of motivation instead of simply the amount, with specific attention given to self-governing motivation, regulated motivation, and lack of motivation as indicators of achievements, relational consequences, and general welfare. (Deci and Ryan 2008)

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan bahwa teori penentuan nasib sendiri (SDT) adalah teori berbasis empiris terkait motivasi, perkembangan, serta kesehatan manusia. Teori ini menitik beratkan di jenis dan bukan hanya akumulasi, motivasi, memberikan atensi khusus di motivasi otonom, motivasi terkendali, dan motivasi untuk alat prediksi hasil kerja, hubungan, serta kesejahteraan.

Teori determinasi diri membedakan kehendak ekstrinsik yang ditentukan sendiri atau otonom dan motivasi ekstrinsik yang terkendali, menyoroti dampak yang beda dalam mutu pengalaman studi. Motivasi ekstrinsik yang dapat dikendalikan bergantung pada insentif atau hukuman dan perspektif individu mengenai harapan dari diri sendiri.

Akibatnya, tindakan muncul sebagai respons terhadap tekanan yang berasal dari kontrol eksternal. Kemudian, motivasi ekstrinsik yang otonom berubah jadi motivasi intrinsik yang ditentukan sendiri, disetujui oleh diri sendiri, merefleksikan internalisasi yang menarik, menggemirakan, serta berharga secara personal. Motivasi ekstrinsik yang dimiliki diri ini menciptakan tindakan sukarela berorientasi prestasi (Septiyana et al. 2009).

b. Motivasi Otonom (*Autonomous motivation*)

Motivasi otonom merupakan salah satu jenis motivasi yang dikaji pada teori determinasi diri. Motivasi otonom dinilai dapat memperbaiki kinerja karyawan yang jangka Panjang disebabkan motivasi otonom dapat menciptakan kecenderungan bekerja karyawan secara mandiri tanpa adanya sebuah tekanan. Tremblay et al. (2009) mengungkapkan bahwa

While there has been limited previous research connecting SDT concepts to workplace deviance, existing evidence suggests that autonomous motivation encourages various voluntary and prosocial behaviors. Consequently, it is likely to predict reduced levels of challenging behavior in the workplace.

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa meskipun ada pekerjaan sebelumnya yang relatif sedikit yang menghubungkan konsep SDT dengan penyimpangan di tempat kerja, bukti (sebaliknya) menunjukkan bahwa motivasi otonom menawarkan perilaku sukarela dan pro-sosial lainnya dan dengan demikian, mungkin akan memprediksi tingkat perilaku menantang yang lebih rendah di tempat kerja. Dengan berdasar uraian sebelumnya, bisa dimengerti bahwa pada dasarnya motivasi otonom dapat menciptakan sebuah iklim bekerja yang lebih baik dengan perilaku sukarela dan sikap pro-sosial atau sikap peduli terhadap lingkungan sekitar. Meski begitu, motivasi otonom tidak menciptakan adanya persaingan dalam dunia kerja.

Gagne and Deci (2005) mengungkapkan bahwa

Autonomous motivation comprises both intrinsic motivation and well-internalized extrinsic motivation. Hence, being autonomously motivated implies deriving motivation from an inherent interest in an activity (intrinsic motivation) and/or integrating the value and regulation of the activity within one's self (integrated extrinsic motivation).

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa motivasi mandiri melibatkan dorongan dari dalam diri dan dorongan dari luar yang telah terinternalisasi dengan baik. Jadi, termotivasi secara mandiri berarti termotivasi oleh minat seseorang dalam suatu aktivitas (yaitu, motivasi intrinsik) dan/atau karena nilai-nilai dan pengaturan aktivitas telah terintegrasi dalam diri seseorang (yaitu, motivasi ekstrinsik terintegrasi).

Sejalan dengan pemaparan tersebut, Deci and Ryan (2008) mengungkapkan bahwa

Self-driven motivation includes both inherent motivation and various types of external motivation where individuals connect with the worth of an activity and ideally incorporate it into their self-perception. When individuals are self-motivated, they experience volition, indicating a self-approval of their actions.

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa Motivasi otonom terdiri dari motivasi intrinsik dan jenis motivasi ekstrinsik di mana orang telah mengidentifikasi nilai aktivitas dan idealnya akan mengintegrasikannya ke dalam perasaan diri mereka. Saat seseorang termotivasi secara mandiri, mereka merasakan keinginan atau dukungan diri terhadap tindakan yang mereka lakukan.

Selanjutnya Deci, Olafsen, and Ryan (2017) mengungkapkan bahwa

Individuals engaging in an activity with an absolute sense of eagerness, volition, and choice define autonomous motivation. Frequently, activities regulated autonomously are intrinsically motivated. Yet, in the workplace, extrinsically motivated activities can also, under appropriate conditions, be autonomously motivated—meaning they are approached with authenticity and vitality. Understanding the importance and purpose of their tasks, sensing ownership and autonomy in

execution, and receiving clear feedback and support are factors that can likely drive individuals to become more autonomously motivated. This, in turn, leads to improved performance, enhanced learning, and better adjustment.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan bahwa Motivasi otonom ditandai dengan orang-orang yang terlibat dalam suatu kegiatan dengan penuh rasa kemauan, kemauan, dan pilihan. Seringkali, aktivitas yang diatur secara otonom dimotivasi secara intrinsik. Mungkin yang lebih penting bagi tempat kerja, bagaimanapun, aktivitas yang dimotivasi secara ekstrinsik, dalam situasi yang tepat, juga dapat dimotivasi secara mandiri yaitu, terlibat dengan keaslian dan vitalitas. Ketika nilai dan tujuan pekerjaan dipahami oleh individu, serta mereka merasakan kepunyaan serta kemandirian dalam pelaksanaannya, serta mendapatkan *feedback* dan dukungan yang jelas, kecenderungan muncul untuk jadi semakin mandiri serta bisa diandalkan dalam meningkatkan kinerja kerja, pembelajaran, dan penyesuaian diri.

Dengan berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi otonom merupakan motivasi yang terintegrasi dengan dorongan dari dalam diri yang kemudian dapat membentuk kinerja atau Tindakan secara sukarela.

c. Indikator Motivasi Otonom

Motivasi yang otonom dicirikan ketika seseorang terlibat dalam aktivitas dengan penuh keinginan, kemauan, dan merupakan pilihannya (Deci et al. 2017). Selanjutnya Effendi et al. (2020) menggunakan beberapa indikator motivasi otonom yang disesuaikan dengan penelitian yang berkaitan dengan perilaku pro-lingkungan yaitu antara lain:

- 1) Saya menikmati belajar cara-cara baru untuk membantu lingkungan dengan terlibat dalam Perilaku ramah lingkungan.
- 2) Saya merasa senang ketika melakukan sesuatu untuk lingkungan dengan terlibat dalam Perilaku ramah lingkungan.

- 3) Dengan senang hati saya berkontribusi untuk melindungi lingkungan dengan terlibat dalam Perilaku ramah lingkungan.
- 4) Menjadi hijau adalah bagian integral dari hidup saya.
- 5) Menjadi hijau telah menjadi bagian mendasar dari siapa saya.
- 6) Menjadi hijau telah menjadi bagian dari cara saya memilih untuk menjalani hidup saya.
- 7) Dengan terlibat dalam Perilaku ramah lingkungan, saya menjaga diri sendiri dan lingkungan.
- 8) Melibatkan diri dalam tindakan yang mendukung lingkungan adalah suatu tindakan yang masuk akal untuk dilakukan.
- 9) Saya memilih terlibat dalam perilaku yang mendukung lingkungan sebagai cara kontribusi saya dalam melindungi ekosistem.
- 10) Terlibat pada Perilaku ramah lingkungan adalah hal yang wajar guna dilakukan.
- 11) Terlibat dalam perilaku ramah lingkungan adalah hal yang baik guna dilakukan.

Indikator yang telah dikemukakan oleh Ojo (2022) tersebut akan diadaptasi dalam penelitian yang peneliti lakukan

d. Motivasi Terkendali (*Controlled Motivation*)

Motivasi terkendali atau terkontrol merupakan hasrat yang memiliki asal dari kendali eksternal individu. Dalam sebuah pekerjaan, motivasi terkontrol diperlukan untuk memacu kinerja karyawan dalam sebuah pekerjaan yang kurang menantang atau cenderung membosankan. Deci and Ryan (2008) mengungkapkan bahwa

Conversely, controlled motivation involves external control, where an individual's conduct is affected by external outcomes of reward or penalty, and internalized regulation, where action regulation has been partly internalized and is powered by factors like an approval drive, avoidance of shame, contingent self-esteem, and ego engagements. When individuals are being controlled, they sense an obligation to think, feel, or behave in specific manners.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan bahwa motivasi yang terkendali, sebaliknya, terdiri dari regulasi eksternal, di mana perilaku seseorang merupakan fungsi dari kontinjensi eksternal dari hadiah atau hukuman, dan regulasi introjeksi, di mana regulasi tindakan sebagian telah diinternalisasi dan diberi energi oleh faktor-faktor seperti persetujuan, motif, penghindaran rasa malu, kontingen harga diri, dan ego-keterlibatan. Ketika orang dikontrol, mereka mendapatkan dorongan agar berpikir, merasa, maupun bertindak menggunakan langkah tertentu.

Sejalan dengan pemaparan tersebut Gagne and Deci (2005) mengungkapkan bahwa

Controlled motivation consists of external regulation (the only type of extrinsic motivation examined in studies concentrating on the contrast between intrinsic and extrinsic motivation) and introjected extrinsic motivation. Therefore, the extent to which an individual is compelled or enticed by external contingencies or their introjected equivalents is indicated by the level of their controlled motivation.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan bahwa motivasi terkontrol terdiri dari regulasi eksternal (satu-satunya jenis motivasi ekstrinsik yang dipertimbangkan ketika penelitian berfokus pada dikotomi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik) dan motivasi ekstrinsik yang diintrojeksi. Dengan demikian, tingkat motivasi terkontrol seseorang mencerminkan tingkat di mana seseorang merasa dipaksa atau tergoda oleh kontinjensi eksternal atau rekan-rekan mereka yang diintrojeksi. Selanjutnya Deci et al. (2017) mengungkapkan bahwa

Conversely, if motivation is controlled, be it through conditional rewards or power dynamics, the resultant external emphasis might restrict the range of employees' endeavors, produce short-term advantages on particular results, and create unfavorable spillover effects on subsequent performance and work engagement.

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa sebaliknya, ketika motivasi dikendalikan, baik melalui penghargaan kontinjensi atau dinamika kekuatan, fokus ekstrinsik yang dihasilkan dapat mempersempit jangkauan upaya karyawan, menghasilkan keuntungan jangka pendek pada hasil yang ditargetkan, dan memiliki efek limpahan negatif pada kinerja dan keterlibatan kerja berikutnya. Dari pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa pada dasarnya motivasi terkendali atau terkontrol merupakan motivasi yang diperoleh dari luar diri yang mana merupakan sebuah instruksi atau paksaan yang menyebabkan motivasi seseorang berkembang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan perintah.

e. Indikator Motivasi Terkendali

Gagne and Deci (2005) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi terkontrol seseorang mencerminkan tingkat di mana seseorang merasa dipaksa atau tergoda oleh kontinjensi eksternal atau rekan-rekan mereka yang diintrojeksi. Adapun Ojo (2022) menggunakan beberapa indikator dalam penelitiannya, antara lain:

- 1) Akan timbul penyesalan jika saya tidak melibatkan diri dalam tindakan yang mendukung lingkungan.
- 2) Akan ada perasaan bersalah jika saya tidak terlibat dalam tindakan yang mendukung lingkungan.
- 3) Akan timbul rasa malu jika saya tidak melibatkan diri dalam tindakan yang mendukung lingkungan.
- 4) Pekerjaan saya membutuhkan keterlibatan dalam Perilaku ramah lingkungan.
- 5) Saya akan dihargai karena terlibat dalam perilaku ramah lingkungan.
- 6) Saya akan dibayar guna turut serta pada tindakan ramah lingkungan.

Indikator yang telah dikemukakan oleh Ojo (2022) tersebut akan diadaptasi dalam penelitian yang peneliti lakukan

2. *Green Human Resource Management*

a. *Pengertian Green Human Resource Management*

GHRM ialah kebijakan organisasi dalam mengelola tenaga kerja secara berkelanjutan, dengan melibatkan elemen-elemen lingkungan untuk memelihara kelangsungan alam dalam pengurusan perusahaan. Di tengah perbincangan tentang meningkatnya kerusakan lingkungan akibat proses produksi, GHRM menjadi suatu kebutuhan untuk mengurangi situasi tersebut (Purnama and Nawangsari 2019). Sejalan dengan pemaparan tersebut, Isrososiawan et al. (2021) mengungkapkan bahwa Saat ini, Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan telah menjadi taktik bisnis utama bagi organisasi besar, dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia memainkan peran yang signifikan dalam konteks lingkungan kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau merupakan inisiatif yang membantu menghasilkan tenaga kerja berorientasi lingkungan yang bisa mengerti dan menghargai tradisi hijau di sebuah organisasi yang memerlukan kemampuan teknis serta manajemen tingkat tinggi dari tenaga kerja.

Kunci keberhasilan dalam semua aspek kegiatan kinerja lingkungan, perlu diperhatikan partisipasi, ketersediaan, dan motivasi dari tenaga kerja. Oleh karena itu, para pengusaha sebaiknya mengevaluasi kebijakan terkait perilaku yang mendorong lingkungan di tempat bekerja mereka. Implementasi tata kelola perusahaan yang berorientasi lingkungan akan berdampak pada kinerja perusahaan. Dampaknya tak sekedar terlimitasi pada aspek tersebut, tetapi juga akan melibatkan aspek kesehatan, keselamatan, serta keberlanjutan tempat kerja fisik, yang capaiannya menambah kinerja perusahaan. Perubahan di bagian eksternal perusahaan juga akan terjadi, seiring dengan peningkatan produktivitas perusahaan itu sendiri (Imron 2022).

Sejalan dengan pemaparan sebelumnya, Baykal and Bayraktar (2022) mengungkapkan bahwa

GHRM practices instill a sense of pride among employees towards their organization and establish a values-driven foundation for their current company engagement. In fact, the internalization of organizational green tendencies, denoting the alignment of values between organizations and employees, can result in heightened psychological ownership among employees, leading to increased engagement as proposed by social identity theory.

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa Praktik GHRM membuat karyawan merasa bangga dengan organisasi mereka dan menciptakan nilai dasar atau motivasi untuk bekerja di perusahaan mereka saat ini. Faktanya, kecenderungan hijau organisasi yang terinternalisasi, yaitu keselarasan nilai antara organisasi dan karyawan, dapat membuat karyawan mereka memiliki rasa kepemilikan secara psikologis yang lebih besar atas perusahaan mereka, yang mengarah ke keterlibatan yang lebih besar seperti yang disarankan dalam teori identitas sosial.

Dengan berdasarkan pada dua pemaparan sebelumnya dapat diketahui bahwa praktik dari GHRM dapat memicu karyawan menjadi lebih bangga dalam kinerjanya, tentu hal tersebut berkaitan dengan perilaku pro-lingkungan. Sejalan dengan yang dipaparkan oleh Ojo (2022) yang memaparkan bahwa

Previous studies have demonstrated the influence of GHRM practices on employees' competence and engagement in Pro-Environmental Behaviors (PEBs).

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa studi sebelumnya telah menunjukkan efek praktik GHRM terhadap kemampuan dan keterlibatan karyawan dalam PEB

b. Keuntungan Praktik *Green Human Resource Management*

Melalui praktik GHRM sebuah organisasi atau perusahaan memiliki sebuah keuntungan baik dari segi ekonomi, citra dari lingkungan sosial, maupun secara manajerial perusahaan. Imron (2022)

mengungkapkan beberapa keuntungan yang didapatkan melalui praktik GHRM yaitu antara lain:

1) Analisis dan Desain Pekerjaan Ramah Lingkungan

Proses terstruktur analisis pekerjaan bertujuan untuk menetapkan tugas, keterampilan, dan wawasan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan di masa mendatang dalam suatu organisasi atau perusahaan.. Melalui analisis dan desain pekerjaan, pengusaha dapat memastikan bahwa karyawan mereka secara resmi diinstruksikan untuk melaksanakan tugasnya menggunakan sistem yang ramah lingkungan.

2) Rekrutmen dan Seleksi Ramah Lingkungan

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik individu pada waktu tertentu, di jumlah yang memadai, dan dengan kriteria yang sesuai untuk suatu posisi pekerjaan. Tahap rekrutmen ini merupakan pintu pertama bagi individu untuk memasuki suatu perusahaan, dan kemudian perusahaan dapat memilih calon karyawan berdasarkan persyaratan yang paling cocok dengan deskripsi pekerjaan.

3) Training dan Pengembangan Ramah Lingkungan

Pelatihan dan pembinaan menjadi cara untuk memperbaiki ketrampilan serta kinerja di organisasi. Fokus dari pelatihan ini adalah memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada pekerja sehubungan dengan masalah-masalah lingkungan.

4) Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan

Manajemen kinerja sistem adalah hal penting di ranah bisnis. Sistem manajemen kinerjanya dinamis dan berkelanjutan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melewati kinerja individu dan kelompok.

5) Peningkatan Sistem Kerja

Penyempurnaan sistem operasional merupakan penilaian kinerja yang memiliki peranan penting dalam meraih hasil kinerja perusahaan yang berorientasi pada lingkungan.

6) Perhargaan dan Pemberian Kompensasi Ramah Lingkungan

Memberikan penghargaan dan imbalan yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan memegang peran krusial dalam memberikan motivasi kepada individu dan membantu mengenali praktik pengelolaan perusahaan yang mendukung keberlanjutan alam.

Berdasarkan pemaparan keuntungan dari pihak organisasi terhadap praktik GHRM terdapat hal yang dapat disimpulkan. Yaitu bahwa praktik dari GHRM memiliki keterkaitan dengan perilaku pro-lingkungan yang merupakan variabel dependen dalam penelitian yang peneliti akan lakukan. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Imron (2022) bahwa GHRM saat ini mampu mengatasi masalah yang timbul dalam ekosistem. Banyak perusahaan juga telah menerapkan GHRM ini menggunakan pelatihan serta pengembangan tenaga kerja.

c. Indikator *Green Human Resource Management*

Wijonarko and Wirapraja (2022) mengungkapkan Indikator atau dimensi dari GHRM dapat diukur melalui empat konstruk indikator, yaitu (1) daur hidup karyawan, (2) *Reward*, (3) edukasi dan *training*, serta (4) pemberdayaan karyawan.

Sejalan dengan pemaparan sebelumnya Jamal et al. (2021) memaparkan bahwa Pengukuran GHRM bisa dilakukan melalui model lima faktor yang mencakup (1) *training* di lingkungan, (2) investasi SDM, (3) penyeimbangan antara kehidupan kerja dan pekerjaan yang mendukung keluarga, (4) peningkatan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, serta (5) keterlibatan tenaga kerja dalam mengambil putusan.

- 1) Dengan berdasarkan kedua pendapat tersebut, indikator yang didapatkan adalah

- 2) Perusahaan kami memberikan pelatihan pengelolaan lingkungan bagi para karyawannya.
- 3) Kontribusi karyawan terhadap pengelolaan lingkungan dimasukkan dalam penilaian kinerja.
- 4) Karyawan didorong untuk berkontribusi pada inisiatif perlindungan lingkungan.
- 5) Saran karyawan untuk inisiatif lingkungan yang inovatif dihargai di perusahaan kami.
- 6) Kesadaran pelamar tentang praktik ramah lingkungan merupakan kriteria penting dalam seleksi.

3. Perilaku Pro-Lingkungan

a. Pengertian Perilaku Pro-Lingkungan

Perilaku pro-lingkungan merupakan sebuah perilaku yang mencerminkan sikap peduli terhadap lingkungan. Geiger et al. (2018) memaparkan bahwa

Moreover, we delineate ecological behavior following the environmental psychology perspective as conduct that safeguards/averts harm to the environment and encompasses various aspects of life including dietary habits, transportation and mobility, energy and water usage, waste reduction, and consumer patterns.

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa kami mendefinisikan perilaku ekologis sejalan dengan pendekatan psikologi lingkungan sebagai perilaku yang melindungi/menghindari kerusakan lingkungan dan mencakup semua bidang kehidupan seperti nutrisi, mobilitas dan transportasi, konsumsi energi dan air, penghindaran limbah, dan konsumerisme.

Adapun Li et al. (2020) mengungkapkan definisi dari PEB di tempat kerja. Ia mengungkapkan bahwa

In brief, workplace Pro-Environmental Behavior (PEB) is an individual-level proactive action for environmental protection, and employees have the autonomy to decide whether to embrace such behavior.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan sebagai singkatnya, PEB tempat kerja adalah perilaku proaktif terhadap perlindungan lingkungan pada tingkat individu, dan karyawan memiliki kebebasan untuk memilih apakah akan mengadopsi perilaku tersebut. Sedangkan Jensen (2002) membedakan antara perilaku dan tindakan. Ia memaparkan bahwa

The term 'behavior' specifically pertains to personal actions directly associated with enhancing the environment, indicating actions directly contributing to environmental improvement. Consequently, pro-environmental behavior becomes a component of environmental action.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan bahwa 'perilaku' hanya mengacu pada tindakan pribadi yang terkait langsung dengan perbaikan lingkungan, yaitu tindakan lingkungan langsung. Perilaku pro-lingkungan dengan demikian menjadi bagian dari tindakan lingkungan. Dari pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa *Pro-environmental behavior* merujuk pada sebuah Tindakan aktif yang secara langsung berdampak pada lingkungan, dan bukan hanya sekedar sikap yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan.

Melalui tiga pemaparan ahli tersebut, bisa diambil simpulan bahwa perilaku pro-lingkungan ialah perilaku yang pro-aktif yang diterapkan seseorang yang memiliki dampak positif terhadap lingkungan, baik dalam bentuk perlindungan, maupun perbaikan.

b. Jenis Perilaku Pro-Lingkungan

Terdapat beberapa jenis perilaku pro-lingkungan. Stern (2000) memilah perilaku pro-lingkungan menjadi empat jenis, antara lain adalah:

- 1) Aktivisme Lingkungan (*Environmental Activism*)

Pada jenis ini, perilaku didasarkan pada individu sebagai aktivis yang memiliki keterkaitan dengan gerakan sosial peduli lingkungan. Stern (2000) mengungkapkan bahwa Aktivisme lingkungan yang berkomitmen (misalnya, keterlibatan aktif dalam organisasi dan demonstrasi lingkungan) merupakan fokus utama penelitian tentang partisipasi gerakan sosial. Penelitian ini memberikan analisis rinci tentang proses "perekrutan" di mana individu menjadi aktivis

2) Perilaku Non-aktivis di Ruang Publik (*Nonactivist Behaviors in the Public Spere*)

Perilaku individu yang tidak memiliki keanggotaan pada komunitas peduli lingkungan juga memiliki peran dalam perilaku pro-lingkungan. Stern (2000) mengungkapkan bahwa meskipun perilaku ini mempengaruhi lingkungan hanya secara tidak langsung, dengan mempengaruhi kebijakan publik, pengaruhnya mungkin besar, karena kebijakan publik dapat mengubah perilaku banyak orang dan organisasi sekaligus. Fitur penting dari perilaku ruang publik, termasuk aktivisme, adalah bahwa masalah lingkungan berada dalam kesadaran dan karena itu dapat berpengaruh.

3) Lingkungan Hidup Privat (*Private-Spere Enviromentalism*)

Jenis ini mengarah pada perilaku pribadi individu yang mempedulikan lingkungan di ranah pribadinya. Stern (2000) mengungkapkan bahwa Perilaku lingkungan pribadi tidak seperti lingkungan hidup lingkungan publik karena mereka memiliki konsekuensi lingkungan langsung. Namun, dampak lingkungan dari perilaku pribadi setiap individu adalah kecil. Perilaku individu seperti itu memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan, ketika banyak orang secara mandiri melakukan hal yang sama.

4) Perilaku yang Berpengaruh pada Lainnya (*Other Enviromentally Significant Behaviors*)

Pada jenis ini, diketahui individu dapat memengaruhi sikap orang lain terhadap perilaku pro-lingkungan, baik melalui organisasi, lingkungan kerja, pertemanan, maupun dalam komunitas. Stern (2000) mengungkapkan bahwa Individu dapat secara signifikan memengaruhi lingkungan melalui perilaku lain, seperti memengaruhi tindakan organisasi tempat mereka berada. Misalnya, para insinyur dapat merancang produk manufaktur dengan cara yang kurang lebih ramah lingkungan, bankir dan pengembang dapat menggunakan atau mengabaikan kriteria lingkungan dalam keputusan mereka, dan tindakan pekerja pemeliharaan dapat mengurangi atau meningkatkan polusi yang dihasilkan oleh pabrik manufaktur atau bangunan komersial. Perilaku seperti itu dapat memiliki dampak lingkungan yang besar karena tindakan organisasi merupakan sumber langsung terbesar dari banyak masalah lingkungan

5) Bukti untuk Membedakan Jenis Perilaku Utama

Pada jenis ini dijelaskan perilaku pro-lingkungan yang dilakukan oleh beberapa elemen. Stern (2000) mengungkapkan bahwa salah satu faktor termasuk empat perilaku rumah tangga sektor swasta (misalnya membeli produk organik, memilah sampah rumah tangga untuk didaur ulang); yang kedua mencakup dua perilaku kewargaan lingkungan (menandatangani petisi dan menjadi anggota kelompok lingkungan); dan yang ketiga termasuk tiga item yang menunjukkan kesediaan untuk membuat pengorbanan keuangan pribadi untuk tujuan lingkungan, yang menilai dukungan kebijakan. Pola sosial-psikologis yang berbeda

Adapun Li et al. (2020) mengungkapkan definisi dari PEB di tempat kerja. Ia mengungkapkan bahwa

In summary, workplace Pro-Environmental Behavior (PEB) involves proactive actions at the individual level to contribute to environmental protection, and employees have the autonomy to decide whether to adopt such behavior.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan sebagai singkatnya, PEB tempat kerja adalah perilaku proaktif terhadap perlindungan lingkungan pada tingkat individu, dan karyawan memiliki kebebasan untuk memilih apakah akan mengadopsi perilaku tersebut.

Dalam penelitian ini, jenis perilaku pro-lingkungan yang akan dikaji adalah perilaku pro-lingkungan yang berbasis lingkungan kerja yang disesuaikan dengan lingkungan kerja setempat.

c. Indikator Pro-Lingkungan

Berikut ini merupakan indikator yang dikemukakan oleh Effendi et al. (2020):

- 1) Gaya hidup konservasi
- 2) Saya sangat gembira memanfaatkan kertas yang dapat didaur ulang, plastik, dan logam.
- 3) Air atau energi yang dikonservasi di rumah saya.
- 4) Membeli produk yang mendukung lingkungan dan/atau efisien energi dari penyedia layanan lahan.
- 5) Meningkatkan daya tarik lahan pekarangan saya bagi satwa liar.
- 6) Bekerja sebagai sukarelawan untuk meningkatkan habitat satwa liar di lingkungan komunitas Sosial Environmentalisme.
- 7) Berdialog dengan sesama di komunitas saya mengenai permasalahan lingkungan.
- 8) Berkoordinasi dengan rekan-rekan sejawat untuk mengatasi isu atau permasalahan lingkungan.

- 9) Terlibat sebagai anggota aktif dalam kelompok lingkungan setempat dalam rangka kewarganegaraan lingkungan.
- 10) Memilih untuk mendukung kebijakan atau regulasi yang berdampak pada lingkungan setempat.
- 11) Menandatangani petisi tentang masalah lingkungan
- 12) Memberikan sumbangan finansial untuk mendukung perlindungan lingkungan di tingkat lokal.
- 13) Menulis surat sebagai respons terhadap isu lingkungan.

Dari 14 indikator tersebut, peneliti menyederhanakan menjadi lima indikator antara lain

- 1) Polanya hidup yang mengutamakan konservasi.
- 2) Merasa gembira menggunakan kertas daur ulang, plastik, dan logam.
- 3) Air atau energi yang dikonservasi di rumah saya.
- 4) Membeli barang-barang yang ramah lingkungan dan/atau berenergi efisien dari penyedia layanan lahan.
- 5) Berdialog dengan anggota komunitas saya mengenai permasalahan lingkungan.
- 6) Bekerjasama dengan sesama untuk menangani isu atau permasalahan lingkungan.
- 7) Terlibat sebagai anggota aktif dalam kelompok lingkungan lokal sebagai bagian dari kewarganegaraan lingkungan.
- 8) Mengoptimalkan dukungan terhadap kebijakan atau regulasi yang mempengaruhi lingkungan setempat.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan riset terdahulu yang dapat digunakan untuk referensi dan perbandingan pada riset ini:

1. Menurut Ojo (2022) dengan penelitiannya yang berjudul "*The motivating factors behind environmentally friendly behaviors among information*

technology professionals.” Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh *Autonomous motivation* dan *Controlled motivation* pada *Pro-environmental behavior* dengan variabel moderasi *Green Human Resource Management*. Penelitian ini menggunakan subjek Profesional IT yang ada di salah satu Perusahaan dengan status multimedia *super corridor* di Malaysia. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh motivasi otonom dan motivasi terkendali terhadap perilaku pro-lingkungan yang dimediasi dengan *Green Human Resource Management*. Sedangkan perbedaannya adalah pada subjek yang dilakukan pada penelitian ini adalah professional IT yang ada di perusahaan MSC di Malaysia, sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan yang bekerja di pabrik plastik CV Arya Utama Plasindo.

2. Menurut Kaplan dan Madjar (2015) dengan penelitiannya yang berjudul “*Self-driven motivation and environmentally friendly actions among Bedouin students in Israel: An Examination through the Lens of Self-Determination Theory*”. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh motivasi otonom terhadap perilaku pro-lingkungan pada siswa badui di Israel. Persamaan dari penelitian ini adalah sama dalam meneliti pengaruh penerapan teori determinasi diri dengan variabel motivasi otonom dan pengaruhnya terhadap perilaku pro-lingkungan. Perbedaan dari riset ini dengan riset yang nantinya peneliti laksanakan ialah pada penggunaan variabel motivasi terkendali yang tidak digunakan pada penelitian ini, dan digunakan pada penelitian yang akan peneliti lakukan. Selain itu subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah siswa badui yang ada di Israel, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah karyawan yang bekerja di pabrik plastik.
3. Menurut Hicklenton, Hine, dan Loi (2019) dengan penelitiannya yang berjudul “*Is it possible for the workplace environment to promote environmentally friendly actions both within and beyond the professional setting?*”. Penelitian ini mengkaji tentang penerapan motivasi otonom dan

motivasi terkendali yang dikorelasikan pada perilaku pro-lingkungan. Persamaan riset ini dibanding riset yang peneliti laksanakan ialah pada penggunaan variabel motivasi otonom dan motivasi terkendali yang dikorelasikan pada perilaku pro-lingkungan. Sedangkan perbedaannya adalah penggunaan variabel kebijakan perusahaan yang dipakai di riset ini, sedangkan di riset yang peneliti lakukan tidak ada.

C. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Otonom terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

Motivasi otonom dapat menciptakan sebuah iklim bekerja yang lebih baik dengan perilaku sukarela dan sikap pro-sosial atau sikap peduli terhadap lingkungan sekitar. Deci and Ryan (2008) mengungkapkan bahwa

Self-driven motivation includes both inherent motivation and various types of external motivation in which individuals have associated with the value of an activity and ideally have assimilated it into their self-concept. When individuals are motivated autonomously, they experience a sense of volition, or self-approval, for their actions.

Selain itu, menurut Ojo (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Individu yang termotivasi secara mandiri menganggap keterlibatan mereka dalam PEB sebagai peluang untuk melakukan sesuatu yang menarik dan bernilai. Oleh karena itu, karyawan yang telah menginternalisasi minat dan nilai mereka terhadap lingkungan sangat condong ke arah perilaku pro-lingkungan.

Dari penjelasan yang telah diberikan, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi Otonom Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

2. Pengaruh Motivasi Terkendali terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

Dalam sebuah pekerjaan, motivasi terkontrol diperlukan untuk memacu kinerja karyawan dalam sebuah pekerjaan yang kurang

menantang atau cenderung membosankan. Ojo (2022) mengungkapkan bahwa Perasaan malu dan bersalah individu dapat merangsang keterlibatan dalam perilaku pro-lingkungan yang terlihat demi reputasi. Namun, PEB mencakup tindakan ramah lingkungan yang dihargai dan tidak dihargai, menjadikan kesediaan untuk mengambil tindakan diskresi sebagai faktor penting dari perilaku tersebut. Selanjutnya, Hicklenton et al. (2019) mengungkapkan bahwa “*Controlled motivation played a more limited role in predicting employee PEBs*” Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa motivasi terkendali memainkan peran yang lebih terbatas dalam memprediksi PEB karyawan. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Kaplan and Madjar (2015) mengungkapkan bahwa

A subsequent study is necessary to demonstrate that support for autonomy and autonomous motivation can predict Pro-Environmental Behaviors (PEBs) at least as effectively, and possibly even more significantly, compared to controlled motivation and social control.

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa Sebuah studi tindak lanjut diperlukan untuk menunjukkan bahwa dukungan otonomi dan motivasi otonom memprediksi PEB setidaknya sama, dan bahkan mungkin jauh lebih baik, daripada motivasi terkontrol dan kontrol sosial.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud membuktikan temuan dari penelitian sebelumnya tersebut. Dengan demikian, peneliti merumuskan hipotesis yaitu:

H2 : Motivasi Terkendali berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

3. Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

GHRM merupakan suatu pendekatan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan, dengan melibatkan elemen-elemen lingkungan untuk mendukung keberlanjutan alam dalam operasional perusahaan. Purnama and Nawangsari (2019) Sejalan dengan pemaparan tersebut, dalam penelitian yang dilakukan oleh Saifulina,

Carballo-penela, and Ruzo-sanmartín (2020) terdapat temuan yang serupa, ia memaparkan bahwa

As previously mentioned, GHRM policies and practices play a role in shaping pro-environmental behavior. Certain practices, like green discipline management, are mandated and control employees' pro-environmental behavior in the workplace, making it obligatory. However, research on the subject has indicated that different GHRM practices, such as training and green development, can lead to voluntary pro-environmental behavior. This is attributed to the environmental awareness and knowledge gained by employees through training programs.

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa seperti yang telah kami nyatakan sebelumnya, kebijakan dan praktik GHRM memengaruhi perilaku pro-lingkungan yang ditentukan. Beberapa praktik ini, seperti manajemen disiplin hijau, merupakan praktik yang ditentukan yang mengontrol PEB karyawan di tempat kerja, yang menghasilkan PEB wajib. Namun, beberapa penelitian yang dilakukan pada topik tersebut juga menggarisbawahi bahwa berbagai praktik GHRM seperti pelatihan dan pembangunan hijau dapat menghasilkan PEB sukarela karena pengetahuan yang dimiliki karyawan setelah pelatihan mengenai situasi lingkungan.

Dengan berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti mencoba membuktikan temuan dari peneliti sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu :

H5 : Green Human Resource Management berpengaruh Positif serta Signifikan terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

4. *Green Human Resource Management* Memoderasi Pengaruh Motivasi Otonom dan Motivasi Terkendali terhadap Perilaku Pro-Lingkungan.

Penerapan sistem *Green Human Resource Management* Pada perusahaan dapat memoderasi adanya motivasi otonom dan motivasi terkendali yang ada dalam diri karyawan terhadap perilaku pro-lingkungan Ojo et al., (2020) mengungkapkan bahwa penghargaan dan sistem manajemen kinerja dapat memotivasi karyawan untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka peroleh di tempat kerja.

Sistem penghargaan dapat ditingkatkan ketika metrik kinerja yang sesuai ditetapkan untuk menilai PEB karyawan. Sejalan dengan pemaparan tersebut, Imron (2022) mengungkapkan keuntungan yang didapatkan dalam praktik *Green Human Resource Management* dalam sebuah organisasi. Ia mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan metode untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memiliki tujuan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada tenaga kerja sehubungan dengan isu-isu lingkungan.

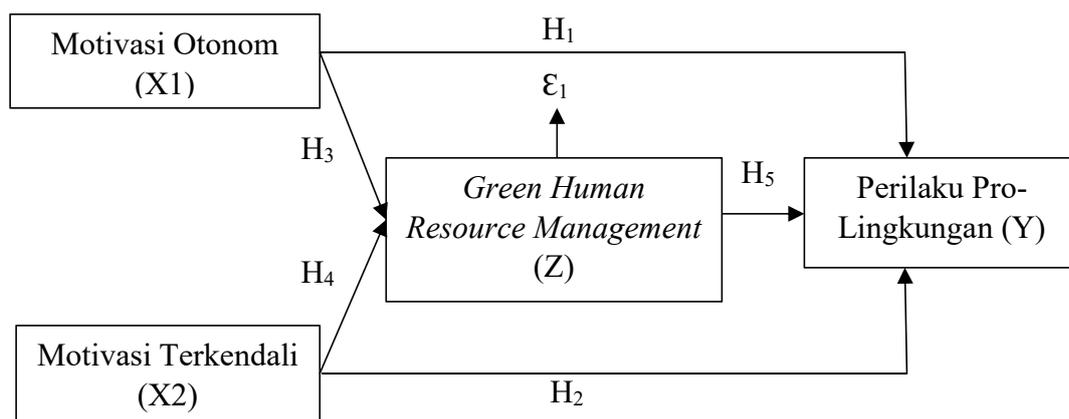
Sejalan dengan pemaparan di atas, Ojo (2022) mengungkapkan bahwa Efek signifikan dari motivasi otonom menunjukkan perlunya organisasi untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi karyawan untuk mengembangkan minat dan menghargai praktik berkelanjutan. Kondisi tersebut dapat diciptakan melalui praktik GHRM yang selaras dengan pemenuhan kebutuhan karyawan akan kompetensi, keterkaitan, dan otonomi.

Dengan berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti mengusulkan hipotesis yaitu:

H3 = *Green Human Resource Management* memediasi Pengaruh Motivasi Otonom terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

H4 = *Green Human Resource Management* memediasi Pengaruh Motivasi Terkendali terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

D. Kerangka Pikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran

Keterangan :

H1 = Pengaruh Motivasi Otonom terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

H2 = Pengaruh Motivasi Terkendali terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

H3 = Pengaruh Motivasi Otonom terhadap Perilaku Pro-Lingkungan
dengan *Green Human Resource Management* sebagai Mediasi

H4 = Pengaruh Motivasi Terkendali terhadap Perilaku Pro-Lingkungan
dengan *Green Human Resource Management* sebagai Mediasi

H5 = Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Perilaku
Pro-Lingkungan

ϵ_1 = Error

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam riset ini, metode riset yang diterapkan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Darmawan, (2013) metode riset kuantitatif merupakan riset yang memakai data berupa angka sebagai alat menentukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Riset kuantitatif yang dimaksud yaitu riset deskriptif. Penelitian deskriptif adalah studi yang sepenuhnya menggambarkan apa yang ada atau terjadi dalam suatu area, lapangan, atau wilayah tertentu. (Arikunto, 2013) . Penelitian deskriptif dilaksanakan dengan teknik survei. Menurut Sugiyono (2015) Survei dipakai guna mengumpulkan data dari suatu lokasi alamiah yang tidak dibuat-buat, namun peneliti melakukan tindakan khusus dalam pengumpulan data, seperti mendistribusikan kuesioner, melakukan uji, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Tindakan ini beda dengan eksperimen. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk luring.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah akumulasi kumpulan objek atau orang yang akan dikaji (Sutopo & Slamet, 2017: 19) . Pendapat lain menyatakan populasi sebagai sumber data dalam suatu riset yang mempunyai akumulasi yang besar dan luas (Darmawan, 2013: 137). Populasi bukan sekedar mencakup jumlah individu dalam objek atau subjek penelitian, melainkan dapat juga merujuk pada karakteristik dan sifat yang dipunyai oleh objek/subjek itu. Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan di CV Arya Utama Plasindo. Jumlah populasi ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari HRD di CV Arya Utama Plasindo.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari anggota populasi yang dipilih memakai metode tertentu, dengan harapan dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Sutopo & Slamet, 2017: 23). Pemilihan sampel dari populasi dilakukan karena pembatasan peneliti yang tidak memungkinkan untuk menginvestigasi seluruh populasi, terutama jika populasi tersebut cukup besar. Dalam konteks penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam pengambilan sampel untuk penelitian, menurut Sugiyono (2017), Ada metode-metode yang digunakan untuk menentukan sampel yang nantinya dipakai di studi. Ada beberapa teknik sampling yang tersedia, yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan teknik *probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2017), Teknik pengambilan sampel probabilitas adalah pendekatan yang memberikan peluang yang setara bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi bagian dari sampel. Pendekatan probabilitas ini mencakup pengambilan sampel acak sederhana, *proporsional stratified random sampling*, pengambilan sampel acak *stratified* yang tidak proporsional, dan pengambilan sampel *area (cluster sampling)*. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode pengambilan sampel acak sederhana. Selanjutnya, menurut Sugiyono (2017), *Simple Random Sampling* merupakan proses pengambilan sampel anggota dari suatu populasi yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang mungkin ada dalam populasi tersebut.

C. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber informasi yang memberikan data secara langsung kepada peneliti (Sugiyono, 2015) . Pada studi ini

menggunakan data primer yang didapat dari menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) sumber data tak langsung adalah data sekunder yang tak memberikan informasi secara langsung kepada peneliti. Data yang diperoleh tidak bersumber langsung dari responden tetapi sudah terkumpul oleh lembaga khusus dan telah dipublikasikan kepada masyarakat. Dalam studi ini, internet digunakan untuk memperoleh data sekunder, seperti permasalahan umum dan basis data perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Studi ini menerapkan metode pengakomodasian serta memakai angket sebagai tekniknya. Menurut Sugiyono (2015), angket ialah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh jawaban atau tanggapan dari mereka. Dalam penelitian ini, angket melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penggunaan angket dipilih oleh peneliti karena pertimbangan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya. Selain itu, secara praktis maupun metodologis, responden melakukan pengisian secara langsung menggunakan jenis angket langsung dan tertutup. Angket pada riset ini memiliki sifat tertutup, di mana jawaban sudah disiapkan oleh peneliti sehingga responden hanya perlu memilih, memastikan keseragaman jawaban guna memudahkahkan proses mengolah data. Riset ini memakai angket online dalam distribusinya. Skala ukur yang digunakan untuk menilai

Penelitian ini untuk mengukur variabel Motivasi Otonom, Motivasi Terkendali, GHRM, dan Perilaku Pro Lingkungan dengan menggunakan skala *Likert* 4 poin. Setiap pernyataan diberi nilai 1 sampai 4 dengan kategori sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Bobot Skor Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014), variabel penelitian merujuk pada segala sesuatu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari, dengan tujuan memperoleh informasi dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, digunakan variabel dependen, variabel independen, dan variabel mediasi.

1. Variabel Dependen

a. Motivasi Otonom

Motivasi otonom merupakan motivasi yang terintegrasi dengan dorongan dari dalam diri yang kemudian dapat membentuk kinerja atau Tindakan secara sukarela.

Indikator dari motivasi otonom yakni:

- 1) Senang dalam berperilaku.
- 2) Memiliki dorongan yang berdasarkan dari idealis

b. Motivasi Terkendali

Motivasi terkendali atau terkontrol merupakan motivasi yang diperoleh dari luar diri yang mana merupakan sebuah instruksi atau paksaan yang menyebabkan motivasi seseorang berkembang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan perintah.

Indikator dari motivasi terkendali yakni:

- 1) Memiliki dorongan dari luar berupa efek buruk.
- 2) Membutuhkan dorongan dari luar dalam berperilaku.

2. Variabel Mediasi

a. *Green Human Resource Management*

GHRM ialah suatu kebijakan perusahaan yang secara berkelanjutan mengelola tenaga kerja dengan melibatkan aspek lingkungan guna menjaga kelestarian alam dalam operasional perusahaan.

Indikator dari GHRM yakni:

- 1) *Training* Lingkungan
- 2) Investasi Pada Manusia
- 3) Pembentukan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pekerjaan yang mendukung keluarga.
- 4) Peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Tenaga Kerja
- 5) Keikutsertaan Tenaga Kerja dalam Proses mengambil Putusan.

3. Variabel Independen

a. Perilaku Pro Lingkungan

Perilaku pro-lingkungan merupakan perilaku yang pro-aktif yang dilakukan individu yang memiliki dampak positif terhadap lingkungan, baik dalam bentuk perlindungan, maupun perbaikan.

Indikator dari Perilaku Pro Lingkungan yakni:

- 1) Gaya hidup konservasi.

F. Metode Analisis Data

Riset ini menerapkan metode pengkajian data memakai teknik *Partial Least Squares* (PLS). PLS ialah suatu jenis analisis statistik yang memiliki kemiripan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Menurut Ghazali & Latan, (2015) Tujuan dari PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori, di mana PLS digunakan guna mengevaluasi korelasi antar variabel laten. PLS adalah metode pengkajian yang begitu efektif sebab tak mengasumsikan distribusi data tertentu dan dapat digunakan dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ghazali (2011). Metode *bootstrap* atau metode kali acak dipakai dalam

SmartPLS. Dengan demikian, asumsi normalitas tidak menjadi masalah. Selain itu, SmartPLS tidak membutuhkan minimal sampel, memungkinkan penerapannya dalam penelitian dengan sampel kecil. Analisis PLS terbagi menjadi dua sub-model, yakni model pengukuran *outer model* dan model struktural (*inner model*).

1. Uji Statistik Deskriptif

Pendekatan statistik menjadi dasar analisis data dalam penelitian kuantitatif. Metode pengkajian yang digunakan di studi ini ialah *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan pengolahan data memakai aplikasi *Partial Least Square*. Menurut Ghozali (2011) Analisis jalur ialah evolusi yang lebih maju dari analisis regresi berganda dan bivariat. Maksud dari analisis jalur adalah untuk menguji persamaan regresi yang melibatkan variabel eksogen dan endogen secara simultan, memungkinkan pengujian terhadap variabel mediasi/intervening. Tambahan dari itu, analisis jalur juga mampu mengevaluasi keterkaitan secara langsung antara variabel dalam model serta keterkaitan tidak langsung antara variabel dalam model. Dengan melakukan serangkaian korelasi antara konstruk eksogen, hal ini mencerminkan "bagian" dari pengaruh yang diterapkan pada konstruk endogen. Variabel sumber atau variabel independen, yang dikenal juga sebagai konstruk eksogen, tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Sebaliknya, konstruk endogen merujuk pada faktor-faktor yang diestimasi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, dan penting dicatat bahwa hubungan kausal hanya dimiliki oleh konstruk eksogen dengan konstruk endogen.

Menurut hipotesis yang sudah diformulasikan, di riset ini pengukuran model data statistik inferensial dilakukan dengan memakai perangkat lunak SmartPLS. Proses ini mencakup pengkalkulasian model (*outer model*), evaluasi struktur model (*inner model*), pengujian hipotesis, serta analisis model persamaan struktural.

2. Uji Model Pengukuran Outer Model

Abdillah and Jogiyanto (2015) mengungkapkan bahwa Model pengukuran, atau *outer model*, menggambarkan keterkaitan antara blok indikator dan variabel laten. Secara spesifik, model ini mengorelasikan variabel laten menggunakan indikatornya, dengan *outer model* menjelaskan cara tiap indikator terhubung dengan variabel yang lain. Pengujian yang dilaksanakan di *outer model* mencakup;

- a. Keabsahan konvergen dinilai berdasarkan faktor loading, yang merupakan korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk. Sebuah indikator dianggap valid jika memiliki nilai Ekstraksi Varians Rata-rata (AVE) di atas 0,5, atau jika semua faktor loading dari dimensi variabel menunjukkan nilai loading $> 0,5$. Oleh karena itu, dapat disetujui bahwa evaluasi tersebut memenuhi standar kecocokan validitas konvergen (Ghozali and Latan 2015). Nilai rerata ekstraksi varian (AVE) merupakan nilai rerata persentase skor variasi yang diekstraksi dari himpunan variabel laten. Penilaian ini dihitung melalui loading standar indikatornya selama proses iterasi algoritma dalam Partial Least Squares.(Abdillah and Jogiyanto 2015).
- b. Penilaian validitas diskriminan dilakukan dengan merujuk pada cross loading, dan suatu model dianggap memiliki validitas diskriminan yang memadai apabila nilai cross loading antara konstruk lebih tinggi daripada nilai cross loading antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam kerangka model (Abdillah and Jogiyanto 2015).
- c. Penilaian keandalan sangat penting, dan dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menentukan batas nilai keandalan suatu konstruk, sementara *Composite Reliability* mengukur nilai keandalan aktual suatu konstruk. Walaupun keduanya dimanfaatkan untuk menilai konsistensi internal suatu konstruk, *Composite Reliability* dianggap lebih unggul dalam mengevaluasi konsistensi tersebut. Suatu konstruk atau variabel dianggap andal jika

memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang melebihi 0,7.

3. Uji Model Struktural atau Inner Model

Abdillah and Jogiyanto (2015) mengungkapkan bahwa Model struktural (*inner model*) adalah suatu kerangka kerja untuk meramalkan hubungan kausal antara variabel laten. Dalam mengevaluasi struktur model dalam penelitian ini, *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient* (β) digunakan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengamati dan memastikan hubungan antara konstruk yang telah dibuat.

a. R-Squared

Koefisien determinasi yang berkaitan dengan konstruk dinyatakan oleh nilai *R-square*. Sebagai struktur model untuk memprediksi keterkaitan sebab-akibat antara variabel laten, inner model atau model struktural beroperasi. Perhitungan evaluasi konsistensi model melibatkan nilai *R-square* dari variabel laten yang bergantung, dengan interpretasi sejalan dengan kebermaknaan *prediktif regresi Q-square* dalam model struktural. Pengukuran ini mengevaluasi sejauh mana model dan estimasi parameter mencapai nilai observasi yang baik. Jika *Q-square* melebihi 0, itu menandakan bahwa model memiliki tingkat relevansi prediktif yang tinggi, sementara nilai *Q-square* di bawah 0 menunjukkan kurangnya relevansi prediktif dalam model. Namun, jika perhitungan menunjukkan *Q-square* di atas 0, model dapat dianggap memiliki relevansi prediktif yang signifikan. (Ghozali and Latan 2015).

b. Estimate for Path Coefficients

Nilai koefisien jalur, atau magnitudo pengaruh antara konstruk laten, dihitung melalui prosedur *Bootstraping*. *Bootstraping* adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung (*path coefficients*) dan tak langsung (*indirect effects*) antara berbagai variabel.

4. Uji Hipotesis

Menurut Hartono dalam Jogiyanto (2009) Kebermaknaan dari keterdukungan hipotesis dapat diukur dengan membandingkan nilai T-tabel dan T-statistik. Jika T-statistik melebihi nilai T-tabel, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat dianggap terdukung atau diterima. Dalam kerangka penelitian ini, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% (alpha 95 persen), nilai T-tabel untuk hipotesis adalah $> 1,960$.

- a. Merumuskan H_0 (hipotesis nihil) dan H_a (hipotesis alternatif)
- b. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Jika signifikansi nilai $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

CV Arya Utama Plasindo merupakan sebuah perusahaan produsen kantung plastik yang memiliki lokasi kantor pemasaran yang beralamatkan di Laban RT/RW 02/02, Ds. Laban, Kec. Mojolaban, Kab. Sukoharjo. CV Arya Utama Plasindo memiliki lokasi produksi di Klampisrejo 01/08, Ds. Sidorejo, Kec. Bendosari, Kab. Sukoharjo. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2013 dan mampu meraih profit 1.5 milyar setiap bulannya. Pasar penjualan yang dimiliki oleh perusahaan ini telah sampai di pulau Kalimantan. Jumlah akumulasi karyawan yang dimiliki perusahaan ini sejumlah 187 karyawan sedangkan jumlah karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini berjumlah 65 karyawan.

Produk kantung plastik yang diproduksi oleh perusahaan ini terdiri dari dua jenis, yaitu kantung plastik berbahan baku bijih plastik murni dan bijih plastik hasil daur ulang. Selain memproduksi kantung plastik yang siap jual, perusahaan ini juga memproduksi bijih plastik hasil daur ulang. Dengan kemampuan perusahaan untuk mengolah kembali produk yang gagal dalam proses pemroduksian, perusahaan ini tidak memiliki limbah hasil gagal produksi. Limbah hasil gagal produksi akan di olah kembali menjadi bijih plastik dan kemudian di produksi ulang menjadi kantung plastik yang layak jual. Perusahaan ini juga menerima bijih hasil daur ulang dari sampah plastik Masyarakat untuk di olah kembali menjadi produk kantung plastik yang layak jual.

B. Karakteristik Responden

Pada bagian ini, peneliti memaparkan hasil uji statistik deskriptif pada jawaban kuesioner responden. Data disajikan dalam bentuk tabel yang meliputi nilai maksimal, minimal, standar deviasi, rerata indikator, dan rerata variabel.

a. Motivasi Otonom

Berdasarkan analisis yang dilaksanakan, hasil analisis variabel Motivasi Otonom dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4. 1 Tanggapan Responden pada Motivasi Otonom

No	Pernyataan	Jumlah jawaban responden				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	Saya menikmati belajar cara-cara baru untuk membantu lingkungan dengan terlibat dalam Perilaku ramah lingkungan.			2	29	34
2	Saya merasa senang ketika melakukan sesuatu untuk lingkungan dengan terlibat dalam Perilaku ramah lingkungan.			6	35	24
3	Dengan senang hati saya berkontribusi untuk melindungi lingkungan dengan terlibat dalam Perilaku ramah lingkungan.		1	3	31	30
4	Peduli pada lingkungan adalah bagian dari hidup saya.			5	27	33
5	Peduli pada lingkungan telah menjadi bagian mendasar dari siapa saya.		2	4	39	20
6	Peduli pada lingkungan telah menjadi bagian dari cara saya memilih untuk menjalani hidup saya.			7	38	20
7	Dengan terlibat dalam Perilaku peduli lingkungan, saya menjaga diri sendiri dan lingkungan.			10	37	18
8	Terlibat dalam sikap peduli terhadap lingkungan adalah sesuatu yang beralasan untuk diterapkan.			6	34	26
9	Saya memilih terlibat dalam perilaku peduli lingkungan sebagai upaya kontribusi saya dalam melindungi lingkungan.		2	2	40	21
10	Melibatkan diri dalam sikap peduli terhadap lingkungan adalah tindakan yang sewajarnya dilakukan.		1	2	36	26
11	Melibatkan diri dalam perilaku peduli terhadap lingkungan adalah suatu hal yang lumrah untuk		1	2	36	26

No	Pernyataan	Jumlah jawaban responden				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
12	dilaksanakan. Terlibat dalam perilaku peduli lingkungan sudah sepatutnya untuk dilakukan sebagai balas budi manusia terhadap alam		2	2	29	32
Rata-rata						

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Variabel Motivasi Otonom (X1) terdapat 2 dimensi yaitu senang dalam berperilaku dan memiliki dorongan yang berdasarkan dari idealis. Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel Motivasi Otonom (X1) mayoritas terdapat pada pernyataan setuju. Artinya, mayoritas responden yang merupakan karyawan CV Arya Utama Plasindo memiliki motivasi otonom membentuk kinerja atau Tindakan secara sukarela yang baik.

b. Motivasi Terkendali

Berdasarkan analisis yang dilaksanakan. hasil analisis variabel Motivasi Terkendali dapat ditinjau di tabel 4.2

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden pada Motivasi Terkendali

No	Pernyataan	Jumlah jawaban responden				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	Saya akan menyesal jika saya tidak berperilaku peduli lingkungan.		3	7	37	18
2	Saya akan merasa bersalah jika saya tidak peduli lingkungan.		4	4	34	23
3	Saya akan merasa malu jika saya merusak lingkungan.	1	3	4	36	21
4	Pekerjaan saya membutuhkan keterlibatan dalam kepedulian lingkungan.	1	4	6	36	
5	Saya akan dihargai karena terlibat dalam peduli lingkungan.		1	3	42	19
6	Saya akan dibayar untuk terlibat dalam peduli lingkungan.		1	2	38	24

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Variabel Motivasi Terkendali (X2) terdapat 2 dimensi yaitu Memiliki dorongan dari luar berupa efek buruk dan Membutuhkan dorongan dari luar dalam berperilaku. Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel Motivasi Terkendali (X2) mayoritas terdapat pada pernyataan setuju. Artinya, mayoritas responden yang merupakan karyawan CV Arya Utama Plasindo memiliki motivasi terkendali untuk melakukan sesuatu sesuai dengan perintah yang baik

c. *Green Human Resource Management*

Berdasar analisis yang dilaksanakan. hasil analisis variabel *Green Human Resource Management* dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden pada Green Human Resource Management

No	Pernyataan	Jumlah jawaban responden				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	Perusahaan kami memberikan pelatihan pengelolaan lingkungan bagi para karyawannya.			3	40	22
2	Kontribusi karyawan terhadap pengelolaan lingkungan dimasukkan dalam penilaian kinerja..			9	33	23
3	Karyawan didorong untuk berkontribusi pada inisiatif perlindungan lingkungan..			5	38	22
4	Saran karyawan untuk inisiatif lingkungan yang inovatif dihargai di perusahaan kami.					
5	Kesadaran pelamar tentang praktik ramah lingkungan merupakan kriteria penting dalam seleksi..			3	40	22

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Variabel *Green Human Resource Management* (Z) terdapat 5 dimensi yaitu *Training environmental, human capital investment, work-life balance creation, employee health and safety improvement, and employee participation in decision-making processes.* Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel *Green Human Resource Management* (Z) mayoritas terdapat pada

pernyataan setuju. Artinya, mayoritas responden yang merupakan karyawan CV Arya Utama Plasindo setuju bahwa CV Arya Utama Plasindo memiliki kebijakan pengelolaan SDM secara berkelanjutan yang baik.

d. Perilaku Pro-Lingkungan

Berdasar analisis yang dilaksanakan. hasil analisis variabel Perilaku Pro Lingkungan bisa diketahui pada tabel 4.4

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden pada Perilaku Pro Lingkungan

No	Pernyataan	Jumlah jawaban responden				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1	Saya merekomendasikan penerapan kebijakan lingkungan yang dapat meningkatkan kesadaran lingkungan di tempat kerja.			1	43	21
2	Saya merekomendasikan rekan kerja saya untuk mengambil tindakan yang memperhatikan lingkungan dalam menghasilkan produk.			6	33	26
3	Saya terus memantau inisiatif pelestarian lingkungan dari perusahaan tempat saya bekerja.			1	45	19
4	Saya memberikan rekomendasi tentang metode yang lebih efektif dalam menjaga keberlanjutan lingkungan.			6	42	17
5	Saya menjadi relawan guna proyek atau aktivitas yang berfokus pada isu lingkungan di perusahaan tempat saya bekerja.			1	42	22
6	Saya mengambil langkah-langkah yang ramah lingkungan yang memberikan kontribusi positif terhadap citra perusahaan tempat saya bekerja.			1	43	21

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Variabel Perilaku Pro Lingkungan (Y) terdapat 1 dimensi yaitu gaya hidup konservasi. Berdasarkan tabel diatas jawaban responden

pada variabel Perilaku Pro Lingkungan (Y) mayoritas terdapat pada pernyataan setuju. Artinya, mayoritas responden yang merupakan karyawan CV Arya Utama Plasindo bertindak yang pro-aktif yang memiliki dampak positif terhadap lingkungan.

C. Analisis Data

Analisis yang dijalankan melibatkan penilaian model dengan mengukur hasil pengukuran dari outer model dan inner model. Pendekatan PLS memerlukan agar *Outer Model* memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, yang dievaluasi berdasarkan nilai faktor loading dari setiap konstruk. Keberhasilan *Outer Model* dianggap baik ketika mampu menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Uji *Outer Model* melibatkan tiga aspek kunci, yaitu validitas konvergen, reliabilitas, dan validitas diskriminan. Pada saat yang sama, evaluasi model struktural (*inner model*) atau uji hipotesis dalam riset ini melibatkan rangkaian tindakan, seperti mengevaluasi nilai koefisien jalur (*path coefficient*), menilai nilai R², dan mengukur effect size F². Sebagai langkah permulaan sebelum meneruskan analisis lebih jauh, dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas digunakan guna mengkalkulasi valid tidaknya alat ukur yang digunakan dalam bentuk pertanyaan pada angket atau kuesioner penelitian, dengan menerapkan pendekatan SEM-PLS. Uji validitas melibatkan pengujian *Convergent Validity dan Discriminant Validity*.

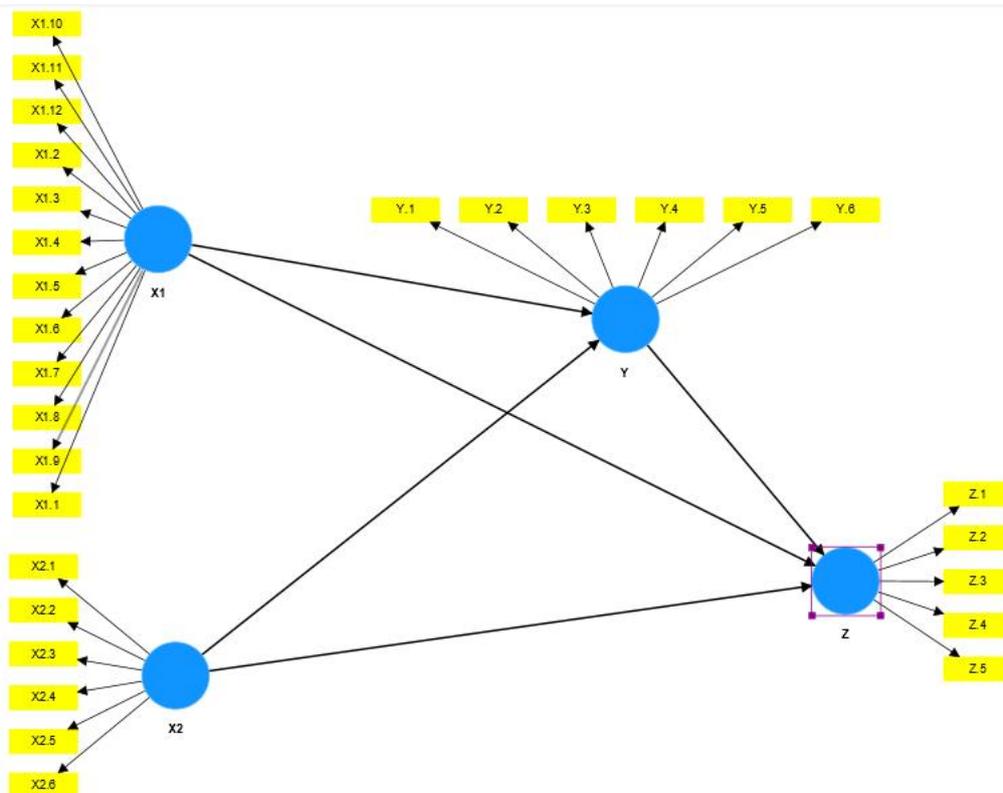
Tabel 4. 5 Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	CR	CA	AVE
MO	0,931	0,912	0,52
MT	0,879	0,879	0,549
GHRM	0,922	0,908	0,742
PPLK	0,902	0,898	0,633

Sumer: Olahan Peneliti (2023)

Uji reliabilitas mencakup 4 konstruk yakni motivasi otonom, motivasi terkendali, *green human resource management* dan perilaku pro-lingkungan. Reliabilitas diuji dengan menggunakan *Chronbach's Alpha*. dalam perhitungan nilai *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai dari *composite reliability* dan nilai *croncbach's* lebih dari 0,7 *Alpha*.

Setelah dilakukan pengecekan reliabilitas, data dicek validitasnya. *Average Variance Extracted* (AVE) telah diperiksa untuk memastikan validitas konvergen. AVE harus melebihi 0,50 sebagai syarat. Selain itu, data diperiksa untuk validitas diskriminan, dengan nilai akar kuadrat AVE yang harus melebihi korelasi antar konstruk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar variabel memiliki nilai AVE > 0.50 dan nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari hubungan antar konstruk.



Gambar 4. 1 Model Struktural yang Diajukan

1. Convergent Validity

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif bisa diidentifikasi menggunakan hubungan antar nilai indikator dan konstraknya. Pada konteks ini, evaluasi dapat dilakukan melalui *output outer loading*, di mana keputusan dasar diambil dengan batas $> 0,50$. Hasil analisis menggunakan algoritma PLS untuk *outer loading* disajikan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi Otonom (X1)	MO1	0,803
	MO2	0,825
	MO3	0,815
	MO4	0,805
	MO5	0,704
	MO6	0,808
	MO7	0,729
	MO8	0,750
	MO9	0,615
	MO10	0,551
	MO11	0,554
	MO12	0,524
Motivasi Terkendali X2	MT1	0,859
	MT2	0,820
	MT3	0,589
	MT4	0,502
	MT5	0,827
	MT6	0,775
<i>Green Human Resource Management (Z)</i>	GHRM1	0,928
	GHRM 2	0,933
	GHRM 3	0,933
	GHRM 4	0,828
	GHRM 5	0,651
PPLK (Y)	PPLK 1	0,799
	PPLK 2	0,773
	PPLK 3	0,784
	PPLK 4	0,852
	PPLK 5	0,860

Variabel	Indikator	Outer Loading
	PPLK 6	0,815

Sumber: Olahan peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 bisa ditinjau seluruh indikator telah mempunyai nilai *outer loading* $> 0,5$. Berdasarkan *output outer loading* di atas, *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing konstruk dapat dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen, karena nilai *loading factor* dari setiap indikator melebihi 0,50.

2. 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 4.7.

Tabel 4. 7 Hasil Discriminant Validity

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

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

A. Pengujian Struktural Model

Tahap evaluasi model struktural (inner model) melibatkan dua aspek utama, yaitu uji kebaikan model (model fit) dan uji hipotesis. Uji kebaikan model dilakukan dengan memperhatikan nilai R-square (R²) sebagai salah satu indikator. Sementara itu, uji hipotesis dilakukan secara parsial dengan memperhatikan signifikansi dari hubungan antar variabel.

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-value yang dihasilkan dari analisis data dengan nilai t-tabel, yang merupakan

nilai kritis untuk menolak hipotesis nol (H_0). Nilai t-value diperoleh melalui metode bootstrap menggunakan SmartPLS.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Hipotesis

	O	T	P	Keterangan
MO -> PPLK	0.425	4.191	0.000	Didukung
MO -> GHRM	-0.136	1.033	0.302	Tidak Didukung
MT -> PPLK	0.202	1.633	0.103	Tidak Didukung
MT -> GHRM	0.517	5.977	0.000	Didukung
GHRM -> PPLK	0.420	3.565	0.000	Didukung
MO -> GHRM -> PPLK	-0.057	0.885	0.376	Tidak Didukung
MT -> GHRM -> PPLK	0.217	3.172	0.002	Didukung

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

1. 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 $< 0,05$.
2. Hasil analisis menunjukkan Motivasi Otonom (X1) tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management* (Z) yang dibuktikan dengan nilai P-Value sebesar 0,302 atau $> 0,05$.
3. Hasil analisis menunjukkan Motivasi Terkendali (X2) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y) yang dibuktikan menggunakan nilai P-Value sebesar 0,103 atau $> 0,05$.
4. Hasil analisis menunjukkan Motivasi Terkendali (X2) Memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Human Resource Management* (Z) telah terbukti dengan nilai P-Value sebesar 0,000 atau $< 0,05$.
5. Hasil evaluasi menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* (Z) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Perilaku Pro-Lingkungan (Y), yang terverifikasi dengan nilai P-Value sejumlah 0,000 atau kurang dari 0,05.

6. 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 $> 0,05$.
 7. Hasil analisis menunjukkan *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 $< 0,05$.
2. Uji Kebaikan Model (*Fit Model*)

Penggunaan R-Square (R²) bertujuan untuk menilai kemampuan prediksi dari model struktural dalam analisis SEM-PLS. Informasi terkait nilai R-square dapat diakses pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Nilai R-Square

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

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Berdasar pemaparan data pada tabel 4.9., bisa diambil simpulan 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%.

Penting untuk disadari bahwa 38,4% dari variasi dalam variabel Perilaku Pro-Lingkungan (Y) dapat diterangkan oleh Motivasi Otonom (X1) dan Motivasi Terkendali (X2). Di sisi lain, faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menjelaskan sisanya. 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.

3. *Effect Size* F2

Pengukuran *Effect Size* f2 bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen atau untuk menilai kualitas model. Nilai 0.02 menunjukkan pengaruh yang lemah, 0.15 menunjukkan pengaruh yang moderat, dan 0.35 menunjukkan pengaruh yang kuat. Informasi mengenai hasil *effect size* dapat ditemukan di Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 *Effect Size* F2

	Perilaku Pro Lingkungan (Y)	<i>Green Human Resource Management (Z)</i>
Motivasi Otonom (X1)	0.298	0.026
Motivasi Terkendali (X2)	0.050	0.378
Perilaku Pro Lingkungan (Y)		
<i>Green Human Resource Management (Z)</i>	0.211	

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

- a. Berdasarkan tabel 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).

- b. Pada 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).
- c. Pada 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).
- d. Pada 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).
- e. Pada 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).

D. Pembahasan

1. Motivasi Otonom dengan Perilaku Pro Lingkungan

Dari hasil pengujian dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Otonom memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Perilaku Pro Lingkungan. Artinya, semakin tinggi tingkat Motivasi Otonom pada karyawan, semakin meningkat juga Perilaku Pro Lingkungan Karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaplan dan Madjar (2015) berjudul “Autonomous Motivation and Pro-Environmental Behaviours Among Bedouin Students in Israel: A Self-Determination Theory Perspective”, yang juga menunjukkan bahwa motivasi otonom berperan penting dalam mendorong perilaku pro lingkungan.

Individu yang termotivasi secara otonom menganggap keterlibatan mereka dalam Perilaku Pro Lingkungan sebagai peluang untuk melakukan

sesuatu yang menarik dan bernilai. Oleh karena itu, karyawan yang telah menginternalisasi minat dan nilai mereka terhadap lingkungan sangat condong ke arah Perilaku Pro Lingkungan. Temuan saat ini menunjukkan bahwa tindakan Perilaku Pro Lingkungan, dapat didukung oleh motivasi internal, komitmen, ketekunan, dan kinerja individu (Ojo,2022).

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, Pelletier, and Baxter 2016; Graves, Sarkis, and Gold 2019; Verplanken 2018).

2. 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 et al. (2021) berjudul “Faktor yang Mempengaruhi Implementasi *Green Human Resource Management* pada Ormawa: Model Konseptual” yang tidak menyebutkan motivasi otonomi tidak akan cukup membantu dalam implementasi *Green Human Resource Management*.

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*. Jika penerapan *Green Human Resource Management* dipengaruhi motivasi otonomi maka ketika motivasi otonomi turun maka menurunkan *Green Human Resource Management* yang dampaknya pada kerusakan lingkungan.

3. 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 (2022) 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. Efek negatif dari motivasi terkontrol terwujud melalui regulasi eksternal dan introjeksi

. Perilaku karyawan dikendalikan secara eksternal melalui penghargaan dan ancaman, tetapi hal ini dapat membatasi perilaku dalam jangka panjang. Motivasi introjected diatur oleh kekhawatiran akan reputasi dan pengakuan, yang, jika tidak diatasi, dapat memicu penghindaran perilaku yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi yang bergantung pada penghargaan eksternal dan kepedulian terhadap reputasi pribadi merugikan upaya terus-menerus dan keterlibatan tugas. Namun, efek negatif ini tidak diamati dalam penelitian ini. Kurangnya dukungan sejalan dengan temuan sebelumnya tentang pengaruh motivasi terkontrol terhadap kemajuan tujuan pribadi (Judge et al. 2005; Koestner et al. 2008).

Judge et al. (2005) 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. 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

4. 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 et al. (2021) berjudul “Model Konseptual Faktor yang Mempengaruhi Implementasi *Green Human Resource Management* pada Organisasi Mahasiswa (Ormawa)” yang menyebutkan regulasi dan pelatihan menjadi faktor yang memengaruhi implementasi *Green Human Resource Management*.

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.

5. *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 (2022) 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, Shen, and Deng 2019; Ojo and Raman 2019;

Renwick, Redman, and Maguire 2013). Temuan saat ini juga konsisten dengan literatur *Human Resource Management* yang mengakui bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh atribut praktik *Human Resource Management* mereka (Bowen and Ostroff 2004; Nishii, Lepak, and Schneider 2008). 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. Ketika karyawan yang berpengetahuan luas terlibat dalam lingkungan inisiatif, mereka merasa diberdayakan melalui otonomi mereka untuk membentuk proses dan operasi rm mereka, mendorong mereka untuk mengambil tindakan yang tepat untuk meminimalkan kerusakan lingkungan (Ojo and Raman 2019; Renwick et al. 2013).

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan relevansi konsep atribusi *Human Resource Management* dalam domain *Green Human Resource Management*.

6. *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 et al. (2021) 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.

7. *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 (2022) 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.

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).

Perilaku terkendali dimotivasi oleh nilai-nilai egois, yang merangsang seseorang untuk terlibat dalam tujuan manajemen kesan. Individu yang terlibat dalam ego dirangsang secara eksternal dan berusaha untuk menunjukkan kompetensi mereka relatif terhadap orang lain (Ryan and Deci 1989). Bagi individu-individu ini, keterlibatan dalam Perilaku Pro Lingkungan dapat dikaitkan dengan ekspektasi mereka akan penghargaan atau promosi diri. Karyawan mungkin tidak menganggap praktik *Green Human Resource Management* yang diukur dalam penelitian ini sebagai hal yang penting untuk kebutuhan mereka. Proposisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan efek signifikan dari motivasi terkontrol pada Perilaku Pro Lingkungan yang dibutuhkan (Gagne and Deci 2005; Norton et al. 2015; Tian, Zhang, and Li 2020).

Menurut Norton et al. (2015) regulasi eksternal lebih cenderung merangsang keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan yang diwajibkan dan dihargai. Karyawan lebih cenderung terlibat dalam perilaku seperti itu ketika mereka melihat bahwa hasil yang diinginkan bergantung pada kinerja (Gagne and Deci 2005).

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan sejumlah kesimpulan sebagai berikut:

1. 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
2. Motivasi Otonom tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management*. Artinya baik buruknya motivasi otonom tidak mempengaruhi *Green Human Resource Management*.
3. Motivasi Terkendali tidak berpengaruh terhadap terhadap Perilaku Pro-Lingkungan. Artinya baik buruknya motivasi terkendali tidak Perilaku Pro-Lingkungan.
4. Motivasi Terkendali berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Human Resource Management*. Artinya, semakin baik Motivasi Terkendali maka akan meningkatkan *Green Human Resource Management*
5. *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.
6. *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.

7. *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.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang menjadi catatan untuk penelitian yang akan datang, diantaranya:

1. Penelitian ini memakai pendekatan *cross-sectional*, yang membatasi peneliti sekadar mendapatkan fenomena saat data diambil.
2. Penelitian ini hanya berfokus di satu tempat, yaitu perusahaan.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan perusahaan

C. Saran

Dari keterbatasan tersebut, saran yang diberikan peneliti secara akademik yakni untuk:

1. Penelitian selanjutnya

Harapannya dapat memakai desain longitudinal guna menyimpulkan secara komprehensif serta bisa eksplorasi variasi dari waktu ke waktu. Peneliti berikutnya harapannya dapat menambah ataupun mengganti variabel yang masih berkaitan dengan Perilaku Pro-Lingkungan agar mendapatkan kebaharuan penelitian. Penelitian berikutnya dapat meneliti seluruh sektor, termasuk pimpinan. Penelitian berikutnya hendaknya dapat memperluas lokasi penelitian atau menggantinya.
2. Perusahaan

Perusahaan dapat membantu karyawan memahami pentingnya perilaku pro lingkungan dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara aktif. Perusahaan dapat membuat program yang mencakup pengenalan konsep-konsep lingkungan, praktik berkelanjutan, dan dukungan untuk

meningkatkan motivasi karyawan dalam berpartisipasi. Perusahaan juga dapat melakukan minimalisasi dampak buruk pada lingkungan yang dapat menciptakan manfaat jangka panjang bagi lingkungan lokal maupun global. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan pada perusahaan industri lain dalam adopsi praktik berkelanjutan dalam skala yang besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy, and Jogyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Aitken, Nicole Michelle, Luc G. Pelletier, and Daniel Edgar Baxter. 2016. "Doing the Difficult Stuff: Influence of Self-Determined Motivation Toward the Environment on Transportation Proenvironmental Behavior." *Ecopsychology* 8(2):153–62. doi: 10.1089/eco.2015.0079.
- Ambarfebrianti, Maria, and Anita Novianty. 2021. "Hubungan Orientasi Nilai Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan Remaja." *Jurnal Ecopsy* 8(2):149. doi: 10.20527/ecopsy.2021.09.015.
- Baykal, Elif, and Osman Bayraktar. 2022. "Green Human Resources Management: A Novel Tool to Boost Work Engagement." *Frontiers in Psychology* 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.951963.
- Bowen, David E., and Cheri Ostroff. 2004. "Understanding HRM-Firm Performance Linkages: The Role of the 'Strength' of the HRM System." *Academy of Management Review* 29(2):203–21. doi: 10.5465/AMR.2004.12736076.
- Deci, Edward L., Anja H. Olafsen, and Richard M. Ryan. 2017. "Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4(March):19–43. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108.
- Deci, Edward L., and Richard M. Ryan. 2008. "Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health." *Canadian Psychology* 49(3):182–85. doi: 10.1037/a0012801.
- Dumont, Jenny, Jie Shen, and Xin Deng. 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* 1:678–88. doi: 10.1002/hrm.
- Effendi, Mohamad Irhas, Dyah Sugandini, Agus Sukarno, Mohamad Kundarto, Rahajeng Arundati, Nona Berliana, Didanai Dari, and Hibah Klaster. 2020. *Perilaku Pro-Lingkungan Pada Mahasiswa*.
- Fathussalam, Moch. Yusuf, I. G. Ag Kom Agnam M., Irene Dyah Awuwati, Yuniar Revi A. L., Geraldo Brata Hiroshi P., and Uly Asfari. 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. doi: 10.52435/jaiit.v3i1.86.
- Gagne, Marylene, and Edward L. Deci. 2005. "Self-Determination Theory and Work Motivation." *Journal of Organizational Behavior* 26(October 2003):331–62. doi: 10.1002/job.322.

- Geiger, Sonja M., Siegmund Otto, and Ulf Schrader. 2018. "Mindfully Green and Healthy: An Indirect Path from Mindfulness to Ecological Behavior." *Frontiers in Psychology* 8(JAN):1–11. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02306.
- Ghozali, I., and H. Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Graves, Laura M., Joseph Sarkis, and Natalia Gold. 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. doi: 10.1016/j.resconrec.2018.09.007.
- Hicklenton, Carol, Donald W. Hine, and Natasha M. Loi. 2019. "Can Work Climate Foster Pro-Environmental Behavior inside and Outside of the Workplace?" *Plos One* 14(10):1–13. doi: 10.1371/journal.pone.0223774.
- Imron, Ali; Taswiyah. 2022. "Green Human Resource Management Dalam Dunia Industri (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi Green Hrm)." *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)* 3(6):6799–6806.
- Isrososiwawan, Safroni, Agus Rahayu, and Lili Adi Wibowo. 2021. "Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan." *Jurnal Co Management* 3(2):457–70. doi: 10.32670/comanagement.v3i2.425.
- Jamal, Tauseef, Muhammad Zahid, José Moleiro Martins, Mário Nuno Mata, Haseeb Ur Rahman, and Pedro Neves Mata. 2021. "Perceived Green Human Resource Management Practices and Corporate Sustainability: Multigroup Analysis and Major Industries Perspectives." *Sustainability (Switzerland)* 13(6):1–18. doi: 10.3390/su13063045.
- Jensen, Bjarne Bruun. 2002. "Knowledge, Action and pro-Environmental Behaviour." *Environmental Education Research* 8(3):325–34. doi: 10.1080/13504620220145474.
- Juariyah, Lohana, and Sunu Satriya Adi. 2017. "Dampak Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Prestasi: Pengujian Teori Motivasi Determinasi Diri (Self Determination Theory)." *Ekonomi Bisnis* 22(2):143–50.
- Judge, Timothy A., Amir Erez, Joyce E. Bono, and Edwin A. Locke. 2005. "Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment." *Journal of Applied Psychology* 90(2):257–68. doi: 10.1037/0021-9010.90.2.257.
- Kaplan, Haya, and Nir Madjar. 2015. "Autonomous Motivation and Pro-Environmental Behaviours Among Bedouin Students in Israel: A Self-Determination Theory Perspective." *Australian Journal of Environmental*

Education 1(October):1–25. doi: 10.1017/aee.2015.33.

- Koestner, Richard, Nancy Otis, Theodore A. Powers, Luc Pelletier, and Hugo Gagnon. 2008. “Autonomous Motivation, Controlled Motivation, and Goal Progress.” *Journal of Personality* 76(5):1201–30. doi: 10.1111/j.1467-6494.2008.00519.x.
- Li, Zongbo, Jiabin Xue, Rui Li, Hong Chen, and Tingting Wang. 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. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01408.
- Lukito, Tadeo Benita, and Bonnie Soeherman. 2021. “Merancang Key Performance Indicator Berbasis Self Determination Theory : Studi Kasus PP A.” *Progress Convergence* 4(1):382–91.
- Maramis, Raul Redemtus, Flora Pricilla Kalalo, and Godlieb N. Mamahit. 2020. “Tanggung Jawab Negara Dalam Menanggulangi Pencemaran Lingkungan Laut Akibat Sampah Plastik Di Era Revolusi Industri 4.0.” *Lex Privatum* 8(4):219–28.
- Nishii, Lisa H., David P. Lepak, and Benjamin Schneider. 2008. “Employee Attributions of the ‘Why’ of HR Practices: Their Effects on Employee Attitudes and Behaviors, and Customer Satisfaction.” *Personnel Psychology* 61(3):503–45. doi: 10.1111/j.1744-6570.2008.00121.x.
- Norton, Thomas A., Stacey L. Parker, Hannes Zacher, and Neal M. Ashkanasy. 2015. “Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda.” *Organization and Environment* 28(1):103–25. doi: 10.1177/1086026615575773.
- Nurfarah. 2020. “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan BPJS Kesehatan Surakarta.” Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Ojo, Adedapo Oluwaseyi. 2022. “Motivational Factors of Pro-Environmental Behaviors among Information Technology Professionals.” *Review of Managerial Science* 16(6):1853–76. doi: 10.1007/s11846-021-00497-2.
- Ojo, Adedapo Oluwaseyi, and Murali Raman. 2019. *Role of Green HRM Practices in Employees’ Pro-Environmental IT Practices*. Vol. 930. Springer International Publishing.
- Ones, Deniz S., and Stephan Dilchert. 2012. “Environmental Sustainability at Work: A Call to Action.” *Industrial and Organizational Psychology* 5(4):444–66. doi: 10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x.
- Purnama, Novita Dewi &., and Lenny C. Nawangsari. 2019. “Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business :

- Pendekatan Konsep.” *Prosiding: Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi* 32–39.
- Renwick, Douglas W. S., Tom Redman, and Stuart Maguire. 2013. “Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*.” *International Journal of Management Reviews* 15(1):1–14. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x.
- Ryan, Richard M., and Edward L. Deci. 1989. “Bridging the Research Traditions of Task/Ego Involvement and Intrinsic/Extrinsic Motivation: Comment on Butler (1987).” *Journal of Educational Psychology* 81(2):265–68. doi: 10.1037/0022-0663.81.2.265.
- Saifulina, Nailya, Adolfo Carballo-penela, and Emilio Ruzo-sanmartín. 2020. “Sustainable HRM and Green HRM: The Role of Green HRM in Influencing Employee Pro-Environmental Behavior at Work Sustainable HRM and Green HRM: The Role of Green HRM in Influencing Employee Pro- Environmental Behavior at Work.” (January). doi: 10.20900/jsr20200026.
- Sari, Erita Yuliasesti Diah. 2020. *Paradigma Baru Psikologi Lingkungan*. Yogyakarta: UAD Press.
- Septiyana, Siti Fira, Sumardjono Pm., and Setyorini. 2009. “Hubungan Antara Determinasi Diri Dan Komunikasi Inter- Personal Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling Fkip Uksw.” 1–9.
- Stern, Paul C. 2000. “Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior.” *Studia Celtica* 56(3):407–24.
- Tian, Huirong, Jian Zhang, and Jingjing Li. 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):7341–52. doi: 10.1007/s11356-019-07393-z.
- Tremblay, Maxime A., Céline M. Blanchard, Sara Taylor, Luc G. Pelletier, and Martin Villeneuve. 2009. “Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research.” *Canadian Journal of Behavioural Science* 41(4):213–26. doi: 10.1037/a0015167.
- Verplanken, Bas. 2018. “Promoting Sustainability: Towards a Segmentation Model of Individual and Household Behaviour and Behaviour Change.” *Sustainable Development* 26(3):193–205. doi: 10.1002/sd.1694.
- Wijonarko, Gugus, and Alexander Wirapraja. 2022. “Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM).” *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi* 2(1):13–22. doi: 10.24002/konstelasi.v2i1.5545.

Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

A. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
3. Usia :
 1. 18-23 tahun
 2. 24-29 tahun
 3. 30-35 tahun
 4. > 36 tahun
4. Pendidikan terakhir :
 1. S2
 2. S1
 3. D3
 4. SMA
5. Masa Kerja :
 1. < 1 tahun
 2. 1-3 tahun
 3. > 4 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Petunjuk pengisian pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda sesuai, dengan cara memberikan ceklist (√) pada jawaban yang dipilih.

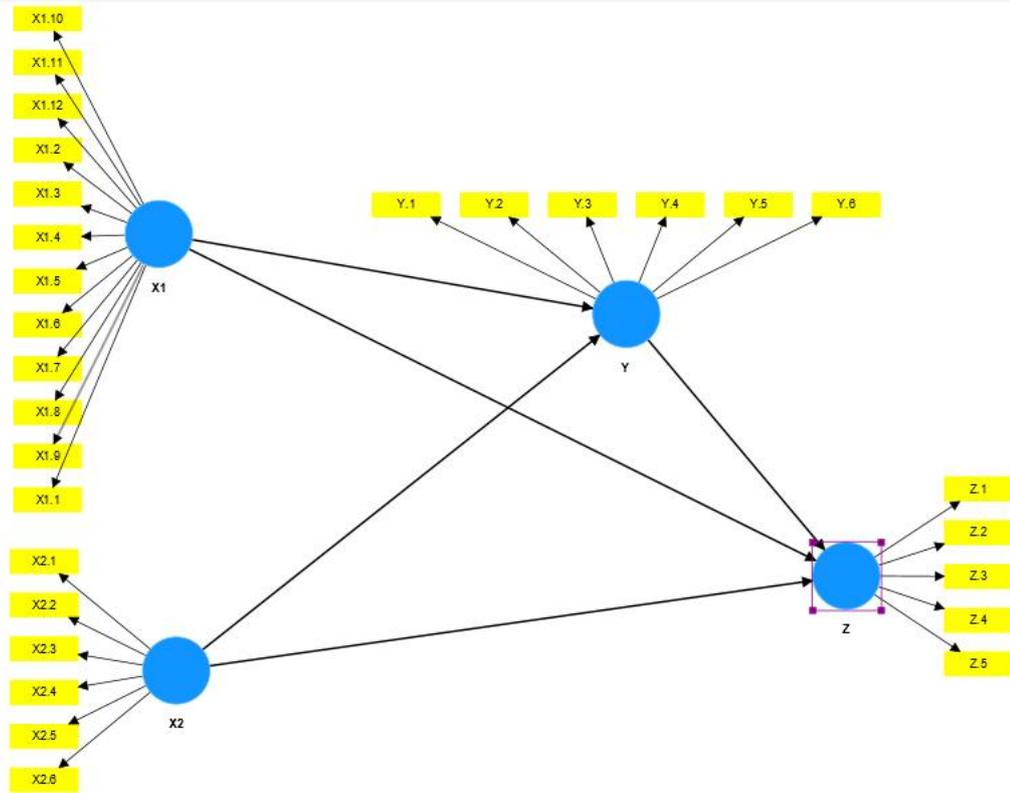
1. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
2. Tidak Setuju (TS) : 2
3. Setuju (S) : 3
4. Sangat Setuju (SS) : 4

Variabel	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Motivasi Otonom	saya menikmati belajar cara-cara baru untuk membantu lingkungan dengan terlibat dalam				

Variabel	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Perilaku ramah lingkungan.				
	Saya merasa senang ketika melakukan sesuatu untuk lingkungan dengan terlibat dalam Perilaku ramah lingkungan.				
	Dengan senang hati saya berkontribusi untuk melindungi lingkungan dengan terlibat dalam Perilaku ramah lingkungan.				
	Peduli pada lingkungan adalah bagian dari hidup saya.				
	Peduli pada lingkungan telah menjadi bagian mendasar dari siapa saya.				
	Peduli pada lingkungan telah menjadi bagian dari cara saya memilih untuk menjalani hidup saya.				
	Dengan terlibat dalam Perilaku peduli lingkungan, saya menjaga diri sendiri dan lingkungan.				
	Terlibat dalam Perilaku peduli lingkungan adalah hal yang masuk akal untuk dilakukan				
	Terlibat dalam Perilaku peduli lingkungan adalah cara yang saya pilih untuk berkontribusi dalam melindungi lingkungan.				
	Terlibat dalam Perilaku peduli lingkungan adalah hal yang wajar untuk dilakukan.				
	Terlibat dalam aktivitas peduli lingkungan adalah hal yang baik untuk dilakukan.				
	Terlibat dalam perilaku peduli lingkungan sudah sepatutnya untuk dilakukan sebagai balas budi manusia terhadap alam				
	Motivasi terkontrol	Saya akan menyesal jika saya tidak berperilaku peduli lingkungan.			
Saya akan merasa bersalah jika saya tidak peduli lingkungan					
Saya akan merasa malu jika saya merusak lingkungan.					
Pekerjaan saya membutuhkan keterlibatan dalam kepedulian lingkungan.					

Variabel	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	Saya akan dihargai karena terlibat dalam peduli lingkungan.				
	Saya akan dibayar untuk terlibat dalam peduli lingkungan.				
Praktik GHRM	Perusahaan kami memberikan pelatihan pengelolaan lingkungan bagi para karyawannya.				
	Kontribusi karyawan terhadap pengelolaan lingkungan dimasukkan dalam penilaian kinerja.				
	Karyawan didorong untuk berkontribusi pada inisiatif perlindungan lingkungan.				
	Saran karyawan untuk inisiatif lingkungan yang inovatif dihargai di perusahaan kami.				
	Kesadaran pelamar tentang praktik ramah lingkungan merupakan kriteria penting dalam seleksi.				
Perilaku Pro Lingkungan	Saya menyarankan praktik tempat kerja yang dapat meningkatkan perilaku sadar lingkungan				
	Saya mendorong kolega saya untuk mengadopsi perilaku sadar produksi produk yang ramah lingkungan.				
	Saya tetap mengetahui upaya pelestarian lingkungan dari perusahaan saya.				
	Saya memberikan saran tentang cara melestarikan lingkungan secara lebih efektif.				
	Saya menjadi sukarelawan untuk proyek atau aktivitas yang menangani masalah lingkungan di perusahaan saya.				
	Saya melakukan tindakan Ramah Lingkungan yang memberikan kontribusi positif bagi citra perusahaan saya.				

Lampiran 2 Uji Validitas berdasarkan *Outer Loading*



Pengujian Validitas berdasarkan berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)* serta Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha (CA)*.

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.912	0.931	0.925	0.512
X2	0.830	0.879	0.876	0.549
Y	0.898	0.902	0.922	0.663
Z	0.908	0.922	0.934	0.742

	X1	X2	Y	Z
X1.10	0.551			
X1.11	0.554			
X1.12	0.524			
X1.2	0.825			
X1.3	0.815			
X1.4	0.805			
X1.5	0.704			
X1.6	0.808			
X1.7	0.729			
X1.8	0.750			
X1.9	0.615			
X2.1		0.859		
X2.2		0.820		
X2.3		0.589		
X2.4		0.502		
X2.5		0.827		
X2.6		0.775		
Y.1			0.799	
Y.2			0.773	
Y.3			0.784	
Y.4			0.852	
Y.5			0.860	
Y.6			0.815	
Z.1				0.928
Z.2				0.933
Z.3				0.933
Z.4				0.828
Z.5				0.651
X1.1	0.803			

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 → Y	0.425	0.439	0.101	4.191	0.000
X1 → Z	-0.136	-0.134	0.132	1.033	0.302
X2 → Y	0.202	0.203	0.124	1.633	0.103
X2 → Z	0.517	0.529	0.087	5.977	0.000
Z → Y	0.420	0.426	0.118	3.565	0.000

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 → Y	-0.057	-0.060	0.065	0.885	0.376
X2 → Y	0.217	0.223	0.068	3.172	0.002

	R-square	R-square adjusted
Y	0.412	0.384
Z	0.297	0.274

	X1	X2	Y	Z
X1			0.298	0.026
X2			0.050	0.378
Y				
Z			0.211	