

GHRM GREEN SELF EFFICACY GREEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP GREEN CREATIVITY PERUSAHAAN LOGISTIK

Salsabila Surya Dewanti¹, Netania Emilisa²

Universitas Trisakti

E-mail: salsabila022001901186@std.trisakti.ac.id netania@trisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* terhadap *green self efficacy*, *green human resource management* terhadap *green perceived organizational support*, (3) *green self efficacy* terhadap *green creativity*, dan *green perceived organizational support* terhadap *green creativity* karyawan perusahaan logistik multinasional (MNC) Jakarta Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 120 responden. Uji statistik dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* berbasis PLS. Uji validitas menggunakan nilai faktor loading, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Dari 4 hipotesis yang diajukan terdapat satu hipotesis yang ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini adalah *green perceived organizational support* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *green creativity*, sedangkan pada *green human resource management* terhadap *green self efficacy* berpengaruh signifikan, *green human resource management* terhadap *green perceived organizational support* berpengaruh signifikan, dan *green self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *green creativity* perusahaan logistik multinasional (MNC) Jakarta Timur.

Kata Kunci: *green human resource management, green self efficacy, green perceived organizational support, green creativity*

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) *green human resource management* on *green self efficacy*, (2) *green human resource management* on *green perceived organizational support*, (3) *green self efficacy* on *green creativity*, and (4) *green perceived organizational support* on *green creativity* employee of logistics multinational corporation (MNC) in East Jakarta. The method used in research with a questionnaire. The sample of this study may be 120 respondents. Statistical tests were performed using PLS-based Structural Equation Modeling. The validity test uses the loading factor value, while the reliability uses Cronbach's Alpha value. Of the 4 proposed hypotheses, one hypothesis was rejected. The conclusion of this research is that *green perceived organizational support* has no significant positive effect on *green creativity*, while *green human resource management* has a significant effect on *green self efficacy*, *green perceived organizational support*, and *green self efficacy* have a significant effect on *green creativity* of logistics multinational corporation (MNC) in East Jakarta.

Keywords: *green human resource management, green self efficacy, green perceived organizational support, green creativity*

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomer 32 tahun 2009 menjelaskan pembangunan berkelanjutan berwawasan lingkungan merupakan upaya sadar yang terencana memadukan aspek lingkungan hidup, sosial, dan ekonomi ke dalam strategi pembangunan lingkungan hidup masa kini, dan masa depan. Empat elemen pembangunan berkelanjutan yang dibahas dalam Konferensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) ialah konservasi sumber daya alam, dan menjadi akar dari pilar pembangunan lingkungan dalam *sustainable development goals* (SDGs). Ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam SDGs memberikan ekuilibrium yang dapat membawa dampak berkelanjutan (Allen et al., 2018). Perusahaan mengembangkan dan memberikan solusi untuk pencapaian SDGs, akan mencapai pertumbuhan perusahaan dengan inovasi baru (Holden et al., 2014).

Dalam mencapai tujuan dari SDGs, perusahaan harus mendesak SDM mereka untuk mendukung pengelolaan lingkungan hijau dengan efektif. Proses dukungan yang dijalankan perusahaan dengan melibatkan tujuan berkelanjutan antara SDM dan lingkungan disebut *green human resource management*, didefinisikan sebagai petunjuk memberikan jawaban signifikansi antara manajemen SDM dengan lingkungan yang memberikan konsekuensi terbentuknya sistem yang mengatur SDM dalam perusahaan (Yusliza et al., 2021).

Green human resource management mempunyai pembaharuan yang melibatkan angkatan kerja dengan ketenagakerjaan yang diterapkan oleh perusahaan, dan tidak lagi berfokus pada SDM konservatif (Paillé et al., 2020). Program *green human resource management* tidak akan berjalan dengan lancar apabila manajemen SDM tidak memiliki keyakinan *self efficacy* didalam dirinya (Grant & Vogt, 2015). *Self efficacy* membuat timbulnya persepsi yang kuat akan pentingnya pemeliharaan lingkungan berkelanjutan ditempat kerja (Chen et al., 2014), dan mendorong keyakinan individu, bahwa mereka dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan dan menjaga kualitas lingkungan (Guo et al., 2019). Ma et al., (2021) mengatakan *green self efficacy* karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri tinggi atas keperdulannya terhadap lingkungan, dan menyebabkan timbulnya suatu kemampuan baru yang belum pernah didapatkan sebelumnya.

Selain diperlukannya keyakinan dalam diri karyawan, faktor lain yang tidak kalah penting ialah *perceived organizational support* mengacu pada persepsi apakah perusahaan peduli dengan kesejahteraan karyawan, dan menghargai kontribusi mereka dalam membentuk kreativitas lingkungan hijau. *Green perceived organizational support*, kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya melalui dukungan dengan menyediakan pelatihan lingkungan hijau di tempat kerja (Duan et al., 2020). Karyawan cenderung mengerjakan segala pekerjaannya apabila mendapatkan dorongan motivasi atau pelatihan lingkungan hijau dari perusahaan (Al-Hawari et al., 2021). Hubungan positif antara *green perceived organizational support* dengan manajemen SDM membuat kepuasan kerja terhadap lingkungan meningkat (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Perusahaan mengusulkan bahwa *green perceived organizational support* sebagai mediasi yang mendasari antara program *green human resource management* dengan manajemen SDM (Hameed et al., 2021). Mansoor et al., (2021) menjelaskan *green creativity* akan muncul, dan membuat citra perusahaan menjadi naik. Munculnya paham akan *green creativity*, membuat pola pikir karyawan terhadap lingkungan menjadi lebih kritis, seperti munculnya cara-cara baru yang sebelumnya belum ada (He et al., 2020).

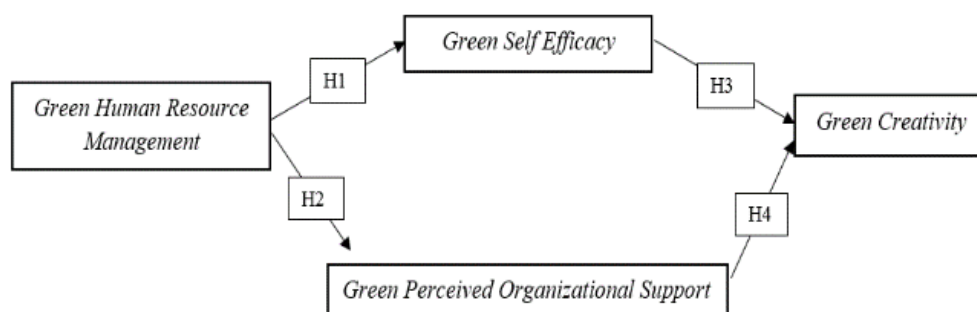
Beberapa perusahaan multinasional (MNC) telah menerapkan, mempromosikan, serta membawa sebuah inovasi kreativitas hijau baru terhadap lingkungan. Karyawan perusahaan multinasional (MNC) dapat mengembangkan diri mereka, memberikan manfaat bagi perusahaan, dan mendapat keterampilan yang diusung tiap perusahaan. Perumusan masalah, apakah pengaruh *green human resource management*, *green self efficacy*, dan *green perceived organizational support* terhadap *green creativity* di perusahaan logistik multinasional (MNC) Jakarta Timur, serta tujuan dari penelitian menganalisa *green human resource management*, *green self efficacy*, *green perceived organizational support*, dan *green creativity* pada karyawan di perusahaan logistik multinasional (MNC) yang berada di Jakarta Timur.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farooq et al., (2021), dan Hameed et al., (2021). Rancangan yang digunakan dalam penelitian menggunakan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) bertujuan memastikan

suatu hal, dan menguji benar atau salahnya hipotesis yang tercatat agar bisa digunakan sebagai tempat untuk mengumpulkan data dan menjadi tolak ukur dalam sebuah penelitian yang dapat diterima atau tidak kebenarannya (Briggs et al., 2018). Penelitian ini menggunakan data *cross-sectional*, karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu untuk mencari hubungan diantara variabel. Unit analisa yang digunakan adalah individu, yaitu karyawan perusahaan logistik multinasional (MNC) Jakarta Timur.

Variabel bebas adalah, *green human resource management* dikembangkan oleh Farooq et al., (2021) dan Sabokro et al., (2021), berisi 6 item pertanyaan. Variabel *green self efficacy* dikembangkan oleh Farooq et al., (2021) dan Guo et al., (2019), berisi 7 item pertanyaan, dan variabel *green perceived organizational support* oleh Hameed et al., (2021), berisi 4 (empat) item pertanyaan. Variabel terikat, yaitu *green creativity* dikembangkan oleh Farooq et al., (2021) dan Hameed et al., (2021), berisi 6 item pertanyaan. Alat ukur penelitian menggunakan item pernyataan dengan skala interval atau *skala likert*, dengan 120 responden dan pilihan yang disediakan pada skala 5 poin (Joshi et al., 2015). Non-probability sampling menggunakan metode purposive sampling, Sekaran & Bougie (2016). Pengujian dilakukan dengan angket diisi oleh responden, untuk mengetahui hasil penelitian, menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dan menguji hipotesis digunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan AMOS versi 22, dengan gambar rerangka konseptual sebagai berikut:



C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Self Efficacy*, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,005$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,845, sehingga dapat disimpulkan *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Green Self Efficacy*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Farooq et al., (2021),

menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* dengan *Green Self Efficacy*, yang mempengaruhi kepekaan, tingkah laku, proses berpikir, dan menumbuhkan motivasi. Individu yang merasakan peningkatan *self-efficacy* akan memiliki keyakinan dalam menyelesaikan hambatan (Chaudhary et al., 2012)

Hipotesis kedua menunjukkan pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Perceived Organizational Support* diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,005$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,884, dapat disimpulkan *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Green Perceived Organizational Support*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hameed et al., (2021), *Green Human Resource Management* memberikan pengaruh positif, dan membawa efek yang besar bagi *perceived organizational support* dalam menjalankan program lingkungan. (Shen et al., 2018).

Hipotesis ketiga, pengaruh *Green Self Efficacy* terhadap *Green Creativity* diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,005$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,841 disimpulkan bahwa *Green Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Green Creativity*. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farooq et al., (2021), *self efficacy* memiliki peran penting karena sangat terkait dengan kepercayaan diri karyawan. Hubungan positif efikasi diri dan kreativitas di era lingkungan memainkan peran yang lebih penting bagi kreativitas hijau yang ada dalam perusahaan (Wang et al., 2018). Singkatnya, bahwa fleksibilitas *self efficacy* bermanfaat bagi kreativitas pekerjaan (Chen et al., 2015).

Hipotesis keempat, *Green Perceived Organizational Support* terhadap *Green Creativity* diperoleh nilai sig sebesar $0,209 > 0,005$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,216 artinya, *Green Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh positif terhadap *Green Creativity*. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Green Perceived Organizational Support* belum sepenuhnya menimbulkan *Green Creativity* dalam karyawan perusahaan logistik multinasional (MNC) yang berada di Jakarta Timur. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Li Zhang et al., (2016), menjelaskan bahwa hubungan *Green Perceived Organizational Support* dengan *Green Creativity* menghasilkan kewajiban besar untuk perusahaan, sehingga banyak

karyawan menjadikan hal tersebut sebagai peningkatan kinerja, atau sebuah risiko adanya kegagalan. (Aldabbas et al., 2021).

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* mempengaruhi *Green Self Efficacy* dan *Green Perceived Organizational Support*, secara keseluruhan. *Green Self Efficacy* mempengaruhi *Green Creativity*, sedangkan *Green Perceived Organizational Support* tidak mempengaruhi *Green Creativity* karyawan perusahaan logistik multinasional (MNC) yang berada di Jakarta Timur. Implikasi untuk meningkatkan *Green Creativity* perlu memiliki ialah karyawan perusahaan logistik MNC di Jakarta Timur perlu memiliki keyakinan diri yang kuat dan percaya perusahaan akan memberikan program pelatihan pentingnya lingkungan hijau. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi *Green Creativity* seperti *Green Transformational Leadership* (Hameed et al., 2021), dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah sampel agar data yang dihasilkan lebih meyakinkan, karena semakin banyak responden yang diteliti maka data yang dihasilkan, sehingga penelitian ini dapat dipercaya dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan meneliti pada lebih dari satu perusahaan logistik multinasional (MNC) yang berada di Jakarta Timur, seperti FedEx agar dapat membandingkan dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Ullah, K., & Khan, A. (2021). *The impact of green HRM on green creativity: mediating role of pro-environmental behaviors and moderating role of ethical leadership style*. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–33.
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). *How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices*. *Journal of Cleaner Production*, 310(August 2020), 127598.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). *The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement*. *Current Psychology*, 1996.

Allen, C., Metternicht, G., & Wiedmann, T. (2018). *Initial progress in implementing the Sustainable Development Goals (SDGs): a review of evidence from countries*. *Sustainability Science*, 13(5), 1453–1467.

Appelbaum, S. H., & Hare, A. (1996). *Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance: Some human resource applications*. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 33–47.

Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020). *Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation*. *Employee Relations*, 42(6), 1487–1511.

Bhutto, T. A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U., & Dhir, A. (2021). *Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement*. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1716–1737.

Briggs, W. M., Nguyen, H. T., & Trafimow, D. (2018). *The replacement for hypothesis testing*. In *Studies in Computational Intelligence* (Vol. 808, Issue 2016). Springer International Publishing.

Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). *The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study*. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502.

Chaudhary, R. (2020). *Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis*. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641.

Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). *Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement*. *Team Performance Management*, 18(7), 370–383.

Chen, Y. S., Chang, C. H., & Lin, Y. H. (2014). *Green transformational leadership and green performance: The mediation effects of green mindfulness and green self-efficacy*. *Sustainability (Switzerland)*, 6(10), 6604–6621.

Chen, Y. S., Chang, C. H., Yeh, S. L., & Cheng, H. I. (2015). *Green shared vision and green creativity: the mediation roles of green mindfulness and green self-efficacy*. *Quality and Quantity*, 49(3), 1169–1184.

Duan, W., Tang, X., Li, Y., Cheng, X., & Zhang, H. (2020). *Perceived Organizational Support and Employee Creativity: The Mediation Role of Calling*. *Creativity Research Journal*, 32(4), 403–411.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

Faraz, N. A., Ahmed, F., Ying, M., & Mehmood, S. A. (2021). *The interplay of green servant leadership, self-efficacy, and intrinsic motivation in predicting employees' pro-*

environmental behavior. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 28(4), 1171–1184.