

Green HRM dan Green Organizational Culture terhadap Green Innovation Practices dengan Moderasi Green OCB

Kirana Khairunnisa Tantri^{1*}, Mulato Santosa¹, Ravindra Ardiana Darmadi¹

¹ Program Studi Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: kiranatantri97@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Green Human Resource Management (GHRM) and Green Organizational Culture (GOC) on Green Innovation Practices (GIP) with Green Organizational Citizenship Behavior (Green OCB) as a moderating variable. The study employed a quantitative approach using primary data collected through questionnaires from 100 employees at the Environmental Agency in Magelang. The data were analyzed using the WarpPLS 7.0 software. The results of the study show that Green Human Resource Management has a positive and significant effect on Green Innovation Practices, Green Organization Culture has a positive and significant effect on Green Innovation Practices, Green Organizational Citizenship Behavior does not moderate the effect of Green Human Resource Management on Green Innovation Practices, and Green Organizational Citizenship Behavior moderates the effect of Green Organization Culture on Green Innovation Practices.

ABSTRAK

Kata Kunci:
Green Human Resource Management; Green Organizational Culture; Green Innovation Practices; Green Organizational Citizenship Behavior

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menalisis pengaruh variabel *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture* Terhadap *Green Innovation Practices* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Lingkungan Hidup di Magelang dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Terdapat 4 (empat) hipotesis dalam penelitian ini dan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara langsung. Alat analisis yang digunakan yaitu teknik analisis data melalui program *computer excel* untuk tabulasi dan dengan bantuan *software WarpPLS 7.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Practices*, *Green Organization Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Practices*, *Green Organizational Citizenship Behavior* tidak memoderasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovation Practices*, dan *Green Organizational Citizenship Behavior* memoderasi pengaruh *Green Organization Culture* terhadap *Green Innovation Practices*.

PENDAHULUAN

Isu lingkungan global telah menjadi perhatian utama dalam beberapa dekade terakhir. Perubahan iklim, polusi, dan degradasi lingkungan mendorong pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat untuk menerapkan prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek kehidupan. Pemerintah Indonesia merespons isu ini melalui kebijakan pembangunan berkelanjutan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, yang mengamanatkan integrasi aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi dalam strategi pembangunan nasional. **Tabel 1** menunjukkan beberapa Program Keberlanjutan Lingkungan DLH Kabupaten dan Kota Magelang.

Tabel 1. Program Keberlanjutan Lingkungan DLH Kabupaten dan Kota Magelang

No	Program DLH Kabupaten Magelang	Tahun	Program DLH Kota Magelang	Tahun
1	Apresiasi Desa Gemar Mengelola Sampah (De-Gemes)	Sejak 2024	Kampung Organik	Sejak 2011
2	Program pengelolaan sampah menjadi bahan bakar jumputan padat (BBJP)	Setiap tahun	ATM Sampah Plastik	Sejak 2023
3	Gerakan biopori skala rumah tangga	Setiap tahun	Aplikasi E-Pulung	Sejak 2023

Sumber: website DLH Magelang

Organisasi sektor publik seperti Dinas Lingkungan Hidup (DLH) menjadi ujung tombak implementasi kebijakan lingkungan di tingkat daerah. Dalam praktiknya, DLH Kabupaten dan Kota Magelang telah meluncurkan berbagai program inovatif seperti De-Gemes, Bahan Bakar Jumputan Padat (BBJP), Kampung Organik, hingga aplikasi E-Pulung. Program-program ini mencerminkan penerapan *Green Innovation Practices* (GIP), yaitu penerapan inovasi yang mengedepankan prinsip ramah lingkungan dalam proses dan hasil kerja.

Dalam konteks pengelolaan organisasi, keberhasilan *green innovation practice* (GIP) tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau sistem kerja, tetapi juga oleh faktor internal organisasi, terutama *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Green Organizational Culture* (GOC). GHRM mencerminkan bagaimana kebijakan dan praktik manajemen SDM diarahkan untuk mendukung perilaku kerja yang ramah lingkungan. Sementara itu, GOC merujuk pada nilai, norma, dan keyakinan yang tertanam dalam organisasi yang mendukung keberlanjutan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa GHRM dan GOC dapat memengaruhi GIP. Namun, belum banyak studi yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut sekaligus dalam satu model, terutama dengan mempertimbangkan peran moderasi dari *Green Organizational Citizenship Behavior* (*Green OCB*). *Green OCB* adalah perilaku sukarela karyawan yang mendukung tujuan lingkungan organisasi, tanpa

imbangan formal (Aryanica & Santosa, 2025; Rahmawati et al., 2024). Perilaku ini diyakini dapat memperkuat pengaruh GHRM dan GOC terhadap GIP.

Kekosongan literatur tersebut menjadi celah yang ingin diisi oleh penelitian ini. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak dilakukan di sektor swasta, penelitian ini mengambil objek pada sektor publik, yaitu Dinas Lingkungan Hidup di Magelang. Penelitian ini juga menambahkan variabel *Green OCB* sebagai variabel moderasi yang belum banyak dikaji dalam konteks ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) di wilayah Kabupaten dan Kota Magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten dan Kota Magelang. Sampel penelitian diambil sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik simple random sampling. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner langsung dengan skala Likert.

Analisis data dilakukan menggunakan WarpPLS 7.0 untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan antar variabel melalui model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif Identifikasi Responden

Statistik deskriptif responden memberikan suatu gambaran terperinci mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, berikut profil responden pada penelitian disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Identifikasi Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	a. Laki-laki	51	51.0 %
	b. Perempuan	49	49.0 %
Usia	a. < 20 tahun	3	3.0 %
	b. 20-29 tahun	39	39.0 %
	c. 30-39 tahun	25	25.0 %
	d. > 40 tahun	33	33.0 %
Pendidikan	a. SMP/ Sederajat	1	1.0 %
	b. SMA/Sederajat	13	13.0 %
	c. Diploma	22	22.0 %
	d. Sarjana (S1)	51	51.0 %
	e. Pascasarjana (S2/S3)	13	13.0 %
Lama Kerja	a. ≤ 2 tahun	25	25.0 %
	b. 2-5 tahun	24	24.0 %
	c. 5-10 tahun	19	29.0 %
	d. > 10 tahun	32	32.0 %

Sumber: data penelitian diolah, 2025

B. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam satu variabel laten benar-benar mengukur konstruk yang sama dengan baik. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada *Outer Model* menggunakan WarpPLS. Indikator dianggap valid jika memiliki *loading factor* >0,7, karena menunjukkan korelasi yang kuat dengan variabel laten yang diukurnya.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Kedua metode tersebut digunakan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator dalam variabel laten. Instrumen kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7 dan *Cronbach's Alpha* juga lebih besar dari 0,7, yang mengindikasikan bahwa indikator dalam konstruk memiliki tingkat keandalan yang tinggi (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji *Outer Loading*

Variabel	Item	X1	X2	Y	Z	Ket
GHRM	X1.1	(0.927)	-0.121	0.039	-0.065	Valid
	X1.2	(0.778)	-0.062	-0.516	0.657	Valid
	X1.3	(0.817)	0.328	0.545	-0.610	Valid
	X1.4	(0.927)	-0.121	0.039	-0.065	Valid
	X1.5	(0.874)	-0.138	-0.219	0.198	Valid
	X1.6	(0.844)	0.149	0.089	-0.078	Valid
GOC	X2.1	0.146	(0.872)	0.256	-0.374	Valid
	X2.2	-0.102	(0.913)	-0.707	0.882	Valid
	X2.3	0.015	(0.833)	0.895	-1.058	Valid
	X2.4	-0.102	(0.913)	-0.707	0.882	Valid
	X2.5	0.015	(0.833)	0.895	-1.058	Valid
	X2.6	-0.102	(0.913)	-0.707	0.882	Valid
	X2.7	0.146	(0.872)	0.256	-0.374	Valid
GIP	Y1	-0.121	0.551	(0.721)	-1.037	Valid
	Y2	0.014	0.230	(0.794)	-1.171	Valid
	Y3	0.049	-0.324	(0.815)	0.210	Valid
	Y4	-0.052	-0.190	(0.742)	0.993	Valid
	Y5	0.100	-0.234	(0.748)	1.028	Valid
GOCB	Z1	-0.052	-0.190	-0.049	(0.806)	Valid
	Z2	0.100	-0.234	-0.128	(0.797)	Valid
	Z3	-0.102	0.792	-0.707	(0.745)	Valid
	Z4	0.049	-0.324	0.864	(0.774)	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
GHRM (X1)	0.930	0.946
GOC (X2)	0.951	0.960
GIP (Y)	0.822	0.876
GOCB (Z)	0.786	0.862

Sumber: data penelitian diolah, 2025

Berdasarkan [Tabel 4](#), nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) pada seluruh instrumen penelitian lebih dari 0,7. Dengan demikian, seluruh instrumen tersebut dapat disimpulkan sebagai reliabel. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) suatu indikator dapat dikatakan valid apabila nilai *AVE* > 0,5. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) 100 responden di [Tabel 5](#) menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan > 0,5.

Tabel 5. Hasil AVE

	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
GHRM (X ₁)	0.745
GOC (X ₂)	0.773
GIP (Y)	0.585
GOCB (Z)	0.610

Sumber: data penelitian diolah, 2025

C. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) berfungsi untuk menggambarkan hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Model ini menunjukkan pengaruh atau hubungan kausal antar variabel yang diuji, didasarkan pada teori atau hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam WarpPLS, pengujian model struktural bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel serta menilai sejauh mana model tersebut mampu merepresentasikan data yang ada. Proses ini melibatkan analisis jalur (*path analysis*) guna menilai besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel serta mengevaluasi keseluruhan model.

Dalam penelitian ini menggunakan uji Goodness of Fit Model. Uji Goodness of Fit Model digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian dan kelayakan model penelitian. Nilai F Square harus dicari secara manual yang dalam rentang antara angka 0-1. Jika nilainya 0,1 maka nilai GoF dianggap kecil, jika nilainya 0,25 maka nilai GoF dianggap sedang, dan jika nilainya $\geq 0,38$ maka nilai GoF dianggap besar ([Hair & Alamer, 2022](#)). Hasil AVE dan R-square dapat dilihat pada [Tabel 6](#).

Tabel 6. Hasil AVE dan R-Square

	<i>Average variance extracted</i> (AVE)	<i>R-square adjusted</i>
GHRM (X ₁)	0.745	
GOC (X ₂)	0.773	
GIP (Y)	0.585	0.506
GOCB (Z)	0.610	

Sumber: data penelitian diolah, 2025

Berdasarkan hasil [Tabel 6](#), nilai rata-rata AVE sebesar 0,678 dan rata-rata nilai R sebesar 0,506 maka nilai GoF Index adalah sebesar:

$$\text{GoF} = \sqrt{R^2 \times \text{AVE}} = \sqrt{0,506 \times 0,678} = 0,586$$

Berdasarkan hasil perhitungan *Goodness of Fit Model*, nilai yang didapat sebesar 0,586. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian dinyatakan besar. Sebuah model dikatakan fit jika matriks kovarians pada model tersebut memenuhi kriteria *average path coefficient* (APC) dengan nilai $p < 0,05$, *average R-squared* (ARS) dengan $p < 0,05$, dan *average variance inflation factor* (AVIF) dengan nilai < 5 . Hasil dari uji *Goodness-of-Fit statistic* dapat dilihat pada **Tabel 7** sebagai berikut:

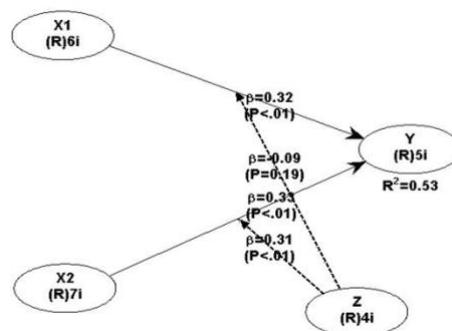
Tabel 7. Hasil Uji *Godness-of-Statistic*

<i>Model Of Fit</i>	<i>Cut-off-Value</i>	Hasil Model	Keterangan
APC	$P = 0,002$	0,261	Baik (Fit)
ARS	$P < 0,001$	0,526	Baik (Fit)
AVIF	< 5	2,207	Baik (Fit)

Sumber: data penelitian diolah, 2025

Berdasarkan dari **Tabel 7**, dapat dilihat hasil uji APC yang didapatkan adalah 0,261 dengan nilai $p=0,002$, karena nilai p values $< 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa nilai pengujian APC baik atau fit, nilai ARS sebesar 0,526 dengan nilai $p < 0,001$ berarti pengujian ARS baik atau fit, serta AVIF 2,207 yang memiliki nilai lebih kecil dari 5 hal tersebut menunjukkan bahwa model yang diajukan baik atau fit.

1. Uji Hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: data penelitian diolah, 2025

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh

	<i>Original sample</i> (O)	<i>P values</i>	Keterangan
$X1 \rightarrow Y$	0,325	$< 0,001$	Terdukung
$X2 \rightarrow Y$	0,326	$< 0,001$	Terdukung
$X1 * Z \rightarrow Y$	-0,085	0,192	Tidak Terdukung
$X2 * Z \rightarrow Y$	0,306	$< 0,001$	Terdukung

Sumber: data penelitian diolah, 2025

Nilai *path coefficient* digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini dan tingkat signifikansinya dalam pengujian hipotesis. Nilai

original sampel dari -1 hingga +1 mewakili hubungan positif dan negatif antar variabel. Sedangkan nilai *p-value* kurang dari 0,05 agar dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada [Gambar 1](#) dan [Tabel 8](#) diketahui:

- a. GHRM (X_1) terhadap GIP (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,325 dengan *p-values* < 0,001. Karena nilai *p-values* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara GHRM (X_1) terhadap GIP (Y), artinya Hipotesis 1 terdukung. Hasil tersebut sama dengan [Gambar 1](#) diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien variabel GHRM sebesar 0,32 yang dapat diartikan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap GIP. Sedangkan nilai *p-value* dari pengaruh GHRM sebesar <0,01 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka, variabel GHRM berpengaruh signifikan terhadap GIP. Kemudian dihasilkan nilai R^2 sebesar 0,53 yang artinya variasi GIP sebesar 53% dapat dijelaskan oleh variabel GHRM. Hasil tersebut mendukung pernyataan H_1 yang menyatakan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap *Green Innovation Practices*.
- b. GOC (X_2) terhadap GIP (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,326 dengan *p-values* < 0,001. Karena nilai *p-values* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara GOC (X_1) terhadap GIP (Y), artinya Hipotesis 1 terdukung. Hasil tersebut sama dengan [Gambar 1](#). dapat dilihat bahwa nilai koefisien variabel GOC sebesar 0,33 yang dapat diartikan bahwa GOC berpengaruh positif terhadap GIP. Sedangkan nilai *p-value* dari pengaruh GOC sebesar <0,01 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka, variabel GOC berpengaruh signifikan terhadap GIP. Kemudian dihasilkan nilai R^2 sebesar 0,53 yang artinya variasi GIP sebesar 53% dapat dijelaskan oleh variabel GOC. Hasil tersebut mendukung pernyataan H_2 yang menyatakan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Green Innovation Practices*.
- c. *Green OCB* (Z) dalam memoderasi GHRM (X_1) terhadap GIP (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,085 dengan *p-values* 0,192 > 0,05. Karena nilai *p-values* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Green OCB* dalam memoderasi GHRM (X_1) terhadap GIP (Y), artinya H_3 tidak terdukung. Berdasarkan [Gambar 1](#). menunjukkan bahwa *Green OCB* tidak memoderasi hubungan antara GHRM dan GIP. Nilai koefisien yang diperoleh adalah -0,09 dengan *p-value* = 0,19, di mana *p-value* lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh negatif dalam memoderasi hubungan antara GHRM (X_1) dan GIP (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_3 yaitu *Green OCB* memoderasi pengaruh antara GHRM dan *Green Innovation Practices* tidak terdukung.
- d. *Green OCB* (Z) dalam memoderasi GOC (X_2) terhadap GIP (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,306 dengan *p-values* <0,001. Karena nilai *p-values* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Green*

OCB dalam memoderasi GOC (X_2) terhadap GIP (Y), artinya H4 terdukung. Berdasarkan Gambar 1. menunjukkan bahwa *Green OCB* memoderasi hubungan antara GOC dan GIP. Nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,31 dengan p-value <0,01 di mana p-value lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara GOC (X_2) dan GIP (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa H4 yaitu *Green OCB* memoderasi pengaruh antara *Green Organization Culture* dan *Green Innovation Practices* terdukung.

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi sendiri merupakan suatu uji yang digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara (0-1). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengukur variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada [Tabel 9](#).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Y	0.526	0.506

Sumber: data penelitian diolah, 2025

Berdasarkan [Tabel 9](#) dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R-square Green Innovation Practices* (Y) 0.506. Yang artinya variabel *Green Innovation Practices* dapat dijelaskan oleh variabel GHRM, *green organizational culture*, dan *green innovation practices* sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diatas, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh GHRM terhadap *Green Innovation Practices*

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel GHRM terhadap *green innovation practices* berpengaruh positif signifikan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien parameter 0,325 dengan p-values < 0,001 yang menunjukkan bahwa hipotesis 1 terdukung. Dibuktikan dengan nilai p-values < 0,05 sehingga dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila GHRM meningkat maka *green innovation practices* meningkat. Dengan demikian dapat ditunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup di Magelang dipengaruhi oleh GHRM dalam perilaku *green innovation practices*.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Praktik GHRM pada karyawan yang diterapkan dalam Dinas Lingkungan Hidup di

Magelang dapat membentuk sikap positif karyawan terhadap tindakan yang pro-lingkungan, menciptakan norma sosial di tempat kerja yang menekankan pentingnya perilaku ramah lingkungan, dan dapat meningkatkan persepsi kontrol perilaku karyawan dengan memberikan sumber daya, pelatihan, dan dukungan yang dibutuhkan untuk menjalankan praktik hijau. Dengan demikian, GHRM dapat meningkatkan *green innovation practices* melalui pengaruh sikap, norma sosial, dan kontrol perilaku. Hal ini berarti GHRM mempengaruhi perilaku karyawan terhadap *green innovation practices*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pasek et al. (2022) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap inovasi dan manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh Sofiyana et al., (2024) yang menyatakan bahwa pengaruh positif ditemukan pada penerapan GHRM terhadap inovasi hijau.

2. Pengaruh *Green Organization Culture* terhadap *Green Innovation Practices*

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel GOC terhadap *green innovation practices* berpengaruh positif signifikan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien parameter 0,326 dengan p-values < 0,001 yang menunjukkan bahwa hipotesis 2 terdukung. Dibuktikan dengan nilai p-values < 0,05 sehingga dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila GOC meningkat maka *green innovation practices* meningkat. Dengan demikian dapat ditunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup di Magelang dipengaruhi oleh GOC dalam perilaku *green innovation practices*.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Dalam perusahaan dengan budaya organisasi hijau yang kuat, karyawan cenderung menganggap inovasi hijau sebagai hal yang positif karena budaya ini menekankan pentingnya keberlanjutan dan pengurangan dampak lingkungan. Ketika budaya hijau terintegrasi dalam nilai dan tujuan perusahaan, karyawan merasa terdorong untuk mengikuti praktik ramah lingkungan karena tekanan sosial atau ekspektasi dari rekan kerja, pimpinan, dan pihak manajemen serta persepsi kontrol perilaku berkaitan dengan perusahaan yang memiliki *green organizational culture*, karyawan biasanya mendapatkan sumber daya, dukungan, dan pelatihan yang memadai untuk melaksanakan praktik hijau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rohani & Setyaningrum (2023) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara *green organizational culture* terhadap *green innovation*. Selain itu, penelitian ini juga didukung Kusuma & Muafi, (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari *Green Organizational Culture* terhadap *Green Innovation*.

3. Pengaruh GHRM terhadap *Green Innovation Practices* dengan *Green OCB* Sebagai Variabel Moderasi

Hasil penelitian ini tidak terjadi moderasi karena pengaruh moderasi pada variabel GHRM (X_1) terhadap *green innovation practices* melalui *green OCB* nilai koefisien parameter $-0,085$ yang menunjukkan bahwa ketika GHRM (X_1) meningkat maka *green innovation practices* yang dimoderasi oleh *green OCB* menurun. Kemudian dari nilai p-values $0,192$ dimana nilai p-values lebih besar dari $0,05$ maka pengaruh GHRM terhadap *green innovation practices* yang dimoderasi oleh *green OCB* tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 tidak terdukung. Artinya, *green OCB* tidak memperkuat hubungan antara GHRM terhadap *green innovation practices*.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Dinas Lingkungan Hidup, *green OCB* yang muncul kemungkinan lebih didorong oleh kewajiban atau budaya kerja, bukan oleh sikap positif atau dorongan pribadi untuk berinovasi. Selain itu, keterbatasan sistem, kebijakan, dan kurangnya ruang untuk berkreasi dapat membuat pegawai merasa tidak memiliki kontrol terhadap inovasi yang ingin mereka lakukan. Akibatnya, *green OCB* tidak mampu memperkuat hubungan antara GHRM dan praktik inovasi hijau seperti yang diharapkan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa GHRM memiliki pengaruh positif terhadap *green innovation practices* menurut Pasek et al., (2022) dan (Sofiyani et al., 2024). Di sisi lain, *green OCB* sering kali ditempatkan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. Namun, belum ditemukan studi yang menempatkan *green OCB* sebagai variabel moderasi negatif. Dalam hal ini, *OCB* yang tinggi tanpa dukungan organisasi justru dapat menjadi beban psikologis bagi karyawan, menimbulkan kelelahan, dan menurunkan inisiatif inovatif. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengisi celah tersebut dengan menguji peran *green OCB* sebagai variabel moderasi negatif dalam hubungan antara GHRM dan *Green Innovation Practices*.

4. Pengaruh *Green Organization Culture* terhadap *Green Innovation Practices* dengan *Green OCB* Sebagai Variabel Moderasi

Pengaruh moderasi pada variabel GOC terhadap *green innovation practices* melalui *green OCB* dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar $0,306$, yang menunjukkan bahwa ketika GOC meningkat, maka *green innovation practices* yang dimoderasi oleh *green OCB* juga meningkat. Nilai p-value sebesar $<0,001$ yang kurang dari $0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Artinya, GOC terhadap *green innovation practices* yang dimoderasi oleh *green OCB* berpengaruh positif signifikan, sehingga hipotesis 4 terdukung.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Budaya yang menghargai praktik ramah lingkungan memperkuat keyakinan bahwa inovasi hijau bukan hanya penting untuk perusahaan, tetapi juga untuk dampak sosial yang lebih luas. Norma subjektif dalam organisasi yang menerapkan budaya hijau, karyawan akan merasakan adanya dorongan sosial yang kuat untuk berperilaku ramah lingkungan karena hal tersebut didukung dan diharapkan oleh rekan kerja dan pimpinan, dan jika organisasi menyediakan sumber daya dan dukungan untuk inovasi hijau, karyawan akan merasa lebih mudah melakukannya. *Green OCB* sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan ini dengan menunjukkan sejauh mana karyawan bersedia untuk berkontribusi dalam inovasi hijau atas inisiatif pribadi mereka. Ketika budaya organisasi hijau telah diterapkan, karyawan dengan *Green OCB* yang tinggi akan lebih aktif mendukung inovasi hijau, terlepas dari tekanan atau peran formal mereka.

Hal tersebut mendukung penelitian dari [Rijanti et al. \(2023\)](#) yang menyatakan bahwa OCB merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku hijau. Selain itu, penelitian ini juga didukung [Satyawan & Satrya \(2020\)](#) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh pelatihan hijau terhadap *organizational citizenship behaviour*.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh GHRM terhadap *Green Innovation Practices* berpengaruh secara positif dan signifikan, *Green Organization Culture* terhadap *Green Innovation Practices* berpengaruh secara positif dan signifikan, sedangkan GHRM terhadap *Green Innovation Practices* tidak dimoderasi secara signifikan oleh *Green OCB*, sehingga tidak mempengaruhi hubungan keduanya. Adapun pengaruh *Green Organization Culture* terhadap *Green Innovation Practices* dimoderasi secara positif dan signifikan oleh *Green OCB*. Disarankan untuk menambahkan variabel lain agar hasil penelitian lebih komprehensif dan mencakup lebih banyak faktor yang relevan. Penelitian ini juga sebaiknya dilakukan pada objek yang lebih luas dengan melibatkan sampel yang lebih besar, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan berbagai perspektif dan kondisi yang lebih beragam, tidak hanya terbatas pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup di Magelang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanica, F., & Santosa, M. (2025). The influence of green products and green knowledge on electric motorcycle purchase decisions with environmental awareness as a moderating variable (empirical study of electric motorcycle buyers in Central Java, Indonesia). *BIS Economics and Business*, 2, V225027–V225027.
- Kusuma, A. F., & Muafi. (2024). Pengaruh *Green Organizational Culture Terhadap Competitive Advantages* Karyawan: Peran Mediasi *Green Innovation Behaviour*. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(2), 462–474.
- Pasek, I. K., Lina, N. P. M., Siwantara, I. W., Sumetri, N. W., & Sukarta, I. W. (2022). Pengaruh *Green Human Resource Management (GHRM)* Terhadap Inovasi Produk Dan Proses pada Industri Kecil Menengah Kopi di Indonesia. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 18(3), 271–282. <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/GBK>
- Rahmawati, A. A., Murniningsih, R., Tuhzzahrok, F. S., Santosa, M., & Suhaeli, D. (2024). The influence of green supply chain management on SMEs' performance. *BIS Economics and Business*, 1, V124004–V124004.
- Rijanti, T., Liana, L., Priyono, B. S., & Nadiroh, L. K. A. (2023). Peran moderasi *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pengaruh kompetensi dan knowledge sharing terhadap kinerja. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(4), 215–221.
- Rohani, M. N., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh *Green Organizational Culture, Work Life Balance* Terhadap *Organizational Performance* Dimediasi *Green Innovation*. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 34–45.
- Satyawan, P. P. A., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pelatihan Hijau Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Hotel Griya Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3321. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p01>
- Sofiyan, A. F., Alydrus, F., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh GHRM terhadap *Environmental Performance* yang Dimediasi oleh *Green Innovation, Management Support*, dan *Green Organizational Culture* pada Karyawan Konveksi Baju di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 1–19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13763985>
- Sudarsono. (2022). Budaya Organisasi. *STAI Denpasar Bali*, 1–13.