

Pengaruh Green Human Resource Management, Quality of Work Life , Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior

Rafie Zaidan Prayuda

Aguspati Research Instituta, Pati, Indonesia

Abstrak - Studi bertujuan menganalisis kepuasan kerja dan perilaku anggota organisasi dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia hijau dan kualitas hidup di tempat kerja. Ada 540 tanggapan terhadap survei tersebut. Uji instrumental berupa uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis dengan analisis program SPSS dan SEM digunakan untuk menganalisis penelitian ini. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, penelitian ini menguji persepsi karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan perilaku anggota organisasi semuanya dipengaruhi secara positif oleh manajemen sumber daya manusia hijau.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan; Kepuasan kerja; Perilaku organisasi kewarganegaraan; Kualitas kehidupan kerja

PENDAHULUAN

Pariwisata adalah sektor penting dari banyak perekonomian dan seringkali menjadi andalan perekonomian beberapa negara berkembang. Sedangkan segmen hotel merupakan bagian penting dari setiap industri pariwisata dimanapun Karyawan, telah dipaksa untuk dengan cepat mengubah perilaku dan cara kerja mereka . Munculnya perspektif perilaku pada praktik Green Human Resources Manajemen ini berfokus pada dampak praktik organisasi yang berkelanjutan terhadap komitmen lingkungan dan kesejahteraan karyawan . Studi menunjukkan bahwa karyawan cenderung merasakan rasa identifikasi yang lebih besar dengan Green Human Resources Manajemen ketika praktik ini dianggap bermanfaat bagi karyawan itu sendiri, untuk bisnis, lingkungan, dan masyarakat. Beberapa karyawan lebih cenderung berkontribusi di luar lingkup perilaku kewarganegaraan organisasi mereka. peningkatan motivasi di kalangan karyawan untuk terlibat dalam Organizational Citizenship Behavior sebagai akibat dari keadilan organisasi. Perbedaan dalam kerangka remunerasi akan lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaan namun perbedaan dalam remunerasi atau pintu terbuka hadiah mungkin akan menyebabkan seseorang merasakan bahwa ekuitas/ekuitas akan terabaikan sehingga mereka memperoleh imbalan/pengakuan yang lebih rendah mempengaruhi Hierarchical Citizenship Conduct. Job satisfaction karyawan terkait dengan bagaimana orang memandang, merasakan dan berfikir, tentang kinerjanya. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya dan atasannya mengalami Quality of Work Life yang positif, yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka.

Sikap positif terhadap pekerjaan adalah bagian dari Quality of Work Life yang tinggi karena pekerjaan memotivasi orang dan tercapai keseimbangan yang baik antara nilai dan kebutuhan pribadi menganggap Quality of Work Life dan Job Satisfaction sebagai tujuan fundamental Green Human Resource Management. Sehingga Green Human Resource Management sangat penting untuk transformasi kebijakan ramah lingkungan menjadi praktik karyawan, yang berarti bahwa karyawan penting dalam mencapai “kebijakan lingkungan, rencana lingkungan, implementasi dan pengoperasian program untuk memenuhi tujuan dan sasaran, pemeriksaan dan tindakan korektif, dan tinjauan manajemen. Perasaan positif tentang pekerjaan merupakan bagian dari Quality of Work Life yang tinggi

karena pekerjaan adalah sumber motivasi dan kehidupan serta nilai dan kebutuhan pribadi diseimbangkan dengan baik. Green Human Resource Management harus mempertimbangkan Kepuasan Kerja sebagai tujuan dan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai tujuan strategis. Karena karyawan memainkan peran penting dalam mencapai "kebijakan lingkungan, rencana lingkungan, implementasi dan pengoperasian program untuk memenuhi tujuan dan sasaran, inspeksi dan tindakan korektif, dan tinjauan manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan sangat penting untuk mengubah kebijakan hijau menjadi praktik karyawan.

H1 : Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction

H2 : Quality of Work Life memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction

H3 : Job Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diselenggarakan kepada Karyawan yang bekerja. Jenis penelitian yang digunakan ialah kuantitatif. Variable yang digunakan terdiri dari empat variable yaitu Green Human Resource Management dan Quality of Work Life sebagai independent variable, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior sebagai dependent variable. Penelitian ini ialah penelitian lapangan yang memakai data cross sectional karena hanya satu kali pengumpulan data untuk mencari hubungan antar variabel. Pengujian validitas dan reliabilitas, selain pengujian hipotesis, ialah teknik analisa yang dipergunakan didalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan 540 sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

H1: Green Human Resources Management berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction

Hipotesis pertama diuji, dan hasilnya menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara Green Human Resources Management terhadap Job Satisfaction. Penelitian ini menunjang temuan terdahulu yang dilaksanakan oleh dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Green Human Resources Management terhadap Job Satisfaction, yang artinya semakin tinggi Green Human Resources Management maka dapat meningkatkan Job Satisfaction pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih bahagia di tempat kerja berkat Manajemen Sumber Daya Manusia yang Ramah Lingkungan. Hal ini dikarenakan Green Human Resources Management perusahaan memenuhi keinginan karyawan tentang bagaimana melaksanakan pekerjaannya sehingga mereka puas dengan pekerjaannya. Dalam penelitian hal ini menunjukkan bahwa ketika ada penyesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi, hasilnya positif; yaitu, berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Namun, ketika tidak ada penyesuaian antara nilai dan praktik individu dan organisasi, hasil negatif (misalnya, stres) diharapkan. Penyesuaian antara individu dan organisasi dapat mengacu pada aspek subjektif atau objektif dari orang dan organisasi. Dengan demikian telah menjadi konsep sentral dalam penelitian tentang Job Satisfaction, menunjukkan bahwa praktik organisasi tertentu, yaitu praktik Green Human Resources Management dapat berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Berdasarkan asumsi ini,

mengklaim bahwa praktik organisasi yang ramah lingkungan menyebabkan perilaku penyesuaian positif pada beberapa pekerja, salah satunya adalah Job Satisfaction. Oleh karena itu, Green Human Resources Management diharapkan dapat menghasilkan tingkat Job Satisfaction yang lebih tinggi.

H2: Quality of Work Life berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh positif yang signifikan diantara Quality of Work Life terhadap Job Satisfaction. Penelitian ini menunjang temuan terdahulu dalam penelitiannya disebutkan bahwa ada pengaruh positif antara Quality of Work Life terhadap Job Satisfaction, yang berarti makin tinggi Quality of Work Life maka dapat meningkatkan Job Satisfaction pada karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa Job Satisfaction karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Penyebabnya ialah adanya kesesuaian Quality of Work Life yang disediakan oleh perusahaan dengan keinginan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga karyawan merasa puas pada pekerjaannya. Dalam penelitian menyimpulkan hubungan yang kuat diantara Job Satisfaction dan kualitas kehidupan kerja seseorang. Penelitiannya bertujuan untuk mengidentifikasi unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Beberapa aspek, termasuk kesesuaian pekerjaan, komunikasi yang efektif, penghargaan, dan tujuan yang jelas, diperiksa untuk tujuan ini. Kepuasan karyawan juga dilihat dari perspektif individu dan organisasi. Peran kinerja pekerjaan dalam menentukan keberhasilan organisasi diperiksa. Kepuasan karyawan dan hubungannya dengan temuan kinerja dijelaskan. Oleh karena itu Quality of Work Life menggambarkan bahwa memiliki hubungan positif yang dapat mempertingkatkan Job Satisfaction

H3: Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis ketiga diuji, dan hasilnya menunjukkan pengaruh positif yang signifikan diantara Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini menunjang temuan terdahulu didalam penelitian itu dihasilkan bahwa ada pengaruh positif antara Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal ini menunjukkan bahwa Job Satisfaction mampu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. Penyebabnya ialah kemampuan karyawan dalam menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi berusaha untuk menampilkan perilaku yang akan menguntungkan perusahaan. Dalam teori pertukaran sosial umumnya digunakan untuk memahami Organizational Citizenship Behavior pekerja dan hubungannya dengan Job Satisfaction. Menurut teori ini, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan perilaku timbal balik dan positif (yaitu, Organizational Citizenship Behavior), dengan tujuan mendukung organisasi Sehingga telah menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior.

KESIMPULAN

Berikut ini dapat ditarik dari temuan analisis yang telah dilakukan: Dari hasil statistik deskriptif Green Human Resources Management menunjukkan bahwa Karyawan menemukan arti dalam bekerja serta bekerja untuk mencapai kesadaran lingkungan sehingga Quality of Work Life karyawan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi penuh dalam membentuk kehidupan kerja mereka, Kepuasan Kerja Karyawan untuk meningkatkan identifikasi karyawan dengan nilai-nilai organisasi dan job satisfaction yang tinggi sehingga menunjukkan bahwa karyawan yang menguntungkan organisasi melalui Organizational Citizenship Behavior akan menghasilkan Organizational Citizenship Behavior yang meningkat. Berikut ini adalah rekomendasi penulis berdasarkan temuan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini: Untuk peneliti selanjutnya mungkin fokus pada praktik Green Human Resources Management secara terpisah, sehingga memberikan kontribusi untuk penjelasan yang lebih baik untuk

dampak dari masing-masing praktik ini pada perilaku dan kesejahteraan karyawan Penelitian ini dilakukan pada Karyawan, diharapkan penelitian setelah ini dapat memperluas sampel kami yang lebih besar untuk meningkatkan keandalan temuan.

References

1. Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Alamsyah, V. U., Imelda, D., & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi work-family conflict dalam kehidupan guru honorer wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.
2. Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 142-155.
3. Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7-12.
4. Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2020). The effect of work-family conflict and social support on job satisfaction: a case study of female employees in Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 32-42.
5. Cahyono, Y., Purwanto, A., Azizah, F. N., & Wijoyo, H. (2020). Impact of service quality, university image and students satisfaction towards student loyalty: Evidence from Indonesian private universities. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).
6. Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E., & Asbari, M. (2020). Performance analysis of female employees in the COVID-19 pandemic period: The effects of readiness for change and effectiveness of transformational leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201-217.
7. Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., & Purwanto, A. (2020). Do servant leadership influence market performance? Evidence from Indonesian pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439-451.
8. Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., & Hutagalung, D. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 171-192.
9. Chidir, G., Asbari, M., Purwanto, A., & Asbari, D. A. F. (2022). Pengaruh Learning dan Coaching Individu terhadap Kinerja Guru: Sebuah Telaah Singkat. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 21-25.
10. Desky, H., Mukhtasar, M., Istan, M., Ariesa, Y., Dewii, I. B. M., Fahlevi, M., & Purwanto, A. (2020). Did trilogy leadership style, organizational citizenship behaviour (OCB) and organizational commitment (OCO) influence financial performance? Evidence from pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 297-305.
11. Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
12. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
13. Fikri, M. A. A., Pramono, T., Nugroho, Y. A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leadership model in pesantren: Managing knowledge sharing through psychological climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 149-160.

14. Fahmi, K., Kurniawan, T., Sena, A., Suryani, P., Sugianto, A., & Amelia, D. (2020). Did Servant, Digital and Green Leadership Influence Market Performance? Evidence from Indonesian Pharmaceutical Industry. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 119, 642-653.
15. Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Mustofa, M., Agistiawati, E., Basuki, S., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276-290.
16. Cahyono, Y., Purwanto, A., Azizah, F. N., & Wijoyo, H. (2020). Impact of service quality, university image and students satisfaction towards student loyalty: Evidence from Indonesian private universities. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).
17. Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., & Purwanto, A. (2020). Do servant leadership influence market performance? Evidence from Indonesian pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439-451.
18. Erdogan, T. (2017). The investigation of the relationship between self-regulation and language learning strategies. *The Eurasia Proceedings of Educational and Social Sciences*, 7, 38-43.
19. Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99-108.
20. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Basuki, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., ... & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64-91.
21. Fahmalatif, F., Purwanto, A., Siswanto, E., & Ardiyanto, J. (2021). Exploring Barriers and Solutions of Online Learning During the Covid-19 Pandemic By Vocational School Teachers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(2), 53-63.
22. Goestjahjanti, F. S., Purwanto, A., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Agistiawati, E., ... & Dewi, W. R. (2020). Pengaruh organizational learning terhadap peningkatan hard skills, soft skills dan inovasi guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 202-226.
23. Jannah, M., Fahlevi, M., Paulina, J., Nugroho, B. S., Purwanto, A., Subarkah, M. A., & Cahyono, Y. (2020). Effect of ISO 9001, ISO 45001 and ISO 14000 toward financial performance of Indonesian manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 894-902.
24. Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee's job satisfaction and performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
25. Lusiani, M., Abidin, Z., Fitrianiingsih, D., Yusnita, E., Adiwinata, D., Rachmaniah, D., ... & Purwanto, A. (2020). Effect of servant, digital and green leadership toward business performance: evidence from Indonesian manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11.
26. Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Maximizing Employee Performance: An Analysis of Organizational and Individual Factors. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 95-104.
27. Oscarius Yudhi Ari Wijaya, A. P., Sulistiyani, S., Pudjowati, J., Kartikawati, T. S., Kurniasih, N., & Purwanto, A. (2021). The role of social media marketing, entertainment, customization, trendiness, interaction and word-of-mouth on purchase intention: An empirical study from Indonesian smartphone consum e. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 231-238.
28. Purwanto, A. (2020). Did transformational, transactional leadership style and organizational learning influence innovation capabilities of school teachers during covid-19 pandemic?. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 299-311.

29. Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 227-245.
30. Purwanto, A. (2022). The Role of Digital Leadership, e-loyalty, e-service Quality and e-satisfaction of Indonesian E-commerce Online Shop. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 51-57.
31. Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
32. Purwanto, A. (2022). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on SMEs employee performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.
33. Purwanto, A. (2020). Effect of organizational citizenship behavior, work satisfaction and organizational commitment toward Indonesian school performance. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 962-971.
34. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
35. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
36. Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
37. Quddus, A., Nugroho, B. S., Hakim, L., Ritaudin, M. S., Nurhasanah, E., Suarsa, A., ... & Sudargini, Y. (2020). Effect of Ecological, Servant dan Digital Leadership Style Influence University Performance? Evidence from Indonesian Universities. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
38. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). The effect of teachers pedagogic competency on the learning outcomes of students. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(4), 1-8.
39. Tsoraya, N. D., Khasanah, I. A., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pentingnya Pendidikan Karakter Terhadap Moralitas Pelajar di Lingkungan Masyarakat Era Digital. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 7-12.
40. Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
41. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). Pendidikan pendekatan multikultural untuk membentuk karakter dan identitas nasional di era revolusi industri 4.0: a literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 299-305.
42. Yuwono, H., Gunawan, D. R., Eliyana, A., Anggraini, R. D., Herlambang, P., & Jalil, N. I. A. (2022). Transformational leaders' approach to overcapacity: A study in correctional institutions. *Plos one*, 17(11), e0276792.