

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian dan uraian yang berkaitan dengan *green training*, *green involvement*, *organizational citizenship behaviour* (OCB), dan kinerja karyawan.

2.1.1 *Green Training*

Green training merupakan suatu pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang terkait dengan lingkungan dan keberlanjutan. *Green training* dalam pelaksanaannya akan menghasilkan analisis hijau ruang kerja, efisiensi energi, pengelolaan limbah,, daur ulang, dan pengembangan keterampilan pribadi hijau (Ehnert, 2009: 199).

2.1.1.1 *Pengertian Green Training*

Green Training merupakan sesi pelatihan hijau yang bertujuan untuk memberikan pendidikan hijau tentang kepedulian lingkungan untuk membawa perubahan sikap dan perilaku staf manajerial dan non manajerial (Wijonarko & Wirapraja, 2023).

Green Training didefinisikan sebagai praktik untuk peningkatan kemampuan yang meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan terkait dengan lingkungan (Aniqoh et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *green training* berarti memberikan pelatihan dan pengembangan yang spesifik untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan lingkungan dan keberlanjutan.

2.1.1.2 Dimensi *Green Training*

Terdapat beberapa dimensi dalam *green training* (Aniqoh et al., 2022), yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan Lingkungan

Fokus pada pengembangan keterampilan yang terkait dengan pengelolaan lingkungan, seperti limbah, penggunaan energi terbarukan, dan penggunaan material yang ramah lingkungan.

2. Keterampilan Keberlanjutan

Fokus pada pengembangan keterampilan yang terkait dengan keberlanjutan bisnis, seperti pengembangan produk yang berkelanjutan, pengelolaan sumber daya yang efektif, dan pengembangan strategi bisnis yang berkelanjutan.

3. Keterampilan Komunikasi

Fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam upaya berkelanjutan.

4. Keterampilan Kepemimpinan

Fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan keberlanjutan.

2.1.1.3 Indikator *Green Training*

Terdapat beberapa indikator sebagai alat ukur yang mencerminkan keadaan *green training* (Jabbour, 2015):

1. Kuantitas *Training*

Kuantitas pelatihan disini mengacu pada jumlah pelatihan yang memadai dalam masalah lingkungan untuk karyawan.

2. Kesempatan *Training*

Kesempatan disini berkaitan dengan akses yang dimiliki karyawan untuk bisa dilatih tentang masalah lingkungan.

3. Kualitas *Training*

Kualitas pelatihan mengacu pada karyawan menerima pelatihan lingkungan dan program pelatihan lingkungan yang diberikan sesuai dengan iklim dan kebutuhan perusahaan tersebut.

4. Efektivitas *Training*

Efektivitas pelatihan adalah bagaimana karyawan menggunakan pelatihan lingkungan mereka secara efektif dan berkesempatan untuk menggunakan pelatihan lingkungan mereka.

5. Evaluasi *Training*

Evaluasi disini mengacu pada adanya evaluasi kinerja karyawan yang memadai setelah pelatihan lingkungan.

2.1.1.4 Faktor *Green Training*

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Green Training* (Aniqoh et al., 2022), yaitu sebagai berikut:

1. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi yang mendukung keberlanjutan dan lingkungan dapat mempengaruhi keberhasilan *green training*. Kebijakan yang mendukung keberlanjutan dan lingkungan dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam upaya keberlanjutan, sehingga mempengaruhi keberhasilan *green training*.

2. Keterampilan Karyawan

Keterampilan karyawan yang terkait dengan lingkungan dan keberlanjutan dapat mempengaruhi keberhasilan *green training*. Keterampilan yang terkait dengan lingkungan dan keberlanjutan, seperti pengelolaan limbah dan penggunaan energi terbarukan, dapat meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan keberlanjutan, sehingga mempengaruhi keberhasilan *green training*.

3. Sumber Daya

Sumber daya yang tersedia untuk pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi keberhasilan *green training*. Sumber daya yang tersedia,

seperti dana dan fasilitas dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pelatihan yang diberikan, sehingga mempengaruhi keberhasilan *green training*.

4. Kesadaran

Kesadaran karyawan tentang pentingnya keberlanjutan dan lingkungan dapat mempengaruhi keberhasilan *green training*. Kesadaran yang tinggi dapat meningkatkan partisipasi dan kesadaran karyawan dalam upaya keberlanjutan.

2.1.2 *Green Involvement*

Green involvement merupakan suatu pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia yang mengacu pada strategi ramah lingkungan yang digunakan untuk melihat sejauh mana keterlibatan karyawan dalam mengatasi permasalahan lingkungan. Dalam mengatasi masalah lingkungan, organisasi harus memberikan peluang untuk melibatkan karyawan dalam proyek penyelesaian lingkungan (Ehnert, 2009: 32).

2.1.2.1 Pengertian *Green Involvement*

Green Involvement didefinisikan sebagai suatu kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam mempelajari strategi-strategi ramah lingkungan, strategi tersebut dapat mencegah masalah lingkungan yang ada pada saat ini (Wardhani & Puspa, 2019).

Green Involvement mengembangkan visi yang jelas dalam pengelolaan lingkungan serta menciptakan tempat untuk bersama mempelajari perilaku-perilaku

yang berorientasi pada lingkungan. Lebih lanjut, *green involvement* memungkinkan pengembangan komunikasi formal dan informal untuk mengembangkan budaya organisasi yang cenderung mendukung perbaikan lingkungan. Di samping itu, *green involvement* juga memungkinkan pemecahan masalah terkait isu-isu lingkungan dengan meningkatnya kesadaran akan praktik-praktik pengelolaan lingkungan serta mengembangkan budaya perlindungan lingkungan (Srivastava & Shree, 2019).

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *green involvement* merupakan strategi ramah lingkungan yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan lingkungan dengan melibatkan karyawan. Karyawan akan dilihat sejauh mana mereka terlibat dan inisiatif dalam menjalankan aktivitas menjaga lingkungan.

2.1.2.2 Indikator *Green Involvement*

Terdapat beberapa indikator yang telah diidentifikasi untuk mengukur *green involvement* (Tang et al., 2018), yaitu sebagai berikut:

1. *Clear Green Vision*

Visi yang jelas dan terdefinisi dengan baik terkait inisiatif dan praktik hijau dalam organisasi. Visi yang jelas membantu memastikan bahwa semua karyawan memiliki tujuan yang sama dan berfokus pada tujuan lingkungan yang lebih baik.

2. *Green Learning Climate*

Lingkungan suportif yang memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan keterampilan hijau. Lingkungan yang mendukung

memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam berbagai aspek hijau, seperti penghematan energi, pengurangan limbah, dan penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan.

3. *Various Communication Channel*

Berbagai saluran atau media komunikasi yang digunakan untuk menyebarluaskan informasi hijau dan mempromosikan praktik hijau di seluruh organisasi. Saluran komunikasi hijau yang beragam membantu memastikan bahwa informasi hijau diterima oleh seluruh karyawan dan memungkinkan mereka untuk terlibat secara aktif dalam inisiatif hijau.

4. *Offering Green Practices*

Menawarkan atau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam aktivitas praktik hijau. Dengan adanya kesempatan tersebut memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam inisiatif hijau dan meningkatkan kesadaran lingkungan mereka.

5. *Encouraging Green Involvement*

Mendorong dan memberdayakan karyawan untuk terlibat secara aktif dalam inisiatif hijau dan berkontribusi pada tujuan lingkungan organisasi. Mendorong karyawan untuk turut berpartisipasi memungkinkan karyawan untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan lingkungan organisasi dan meningkatkan kesadaran lingkungan mereka.

2.1.2.3 Faktor *Green Involvement*

Beberapa faktor yang mempengaruhi *green involvement* (Hunton-Clarke et al., 2002), yaitu sebagai berikut:

1. *Participatory Programs*

Membentuk tim lingkungan hidup (*eco-team*) di mana para karyawan berkolaborasi untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan inisiatif keberlanjutan di tempat kerja. Hal ini menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama untuk kelestarian lingkungan.

2. *Educational Initiatives*

Menyediakan pelatihan atau pendidikan dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk mengatasi masalah dan membangun rasa kepemilikan. Hal ini membantu karyawan memahami pentingnya kelestarian lingkungan dan peran mereka dalam berkontribusi.

3. *Integration into Daily Work Routines*

Mengintegrasikan budaya keberlanjutan ke dalam rutinitas kerja sehari-hari, seperti praktik penghematan energi dan pengurangan limbah. Hal ini memastikan bahwa keberlanjutan tidak dipandang sebagai tugas tambahan, melainkan sebagai bagian integral dari cara kerja.

4. *Leadership Role*

Para pemimpin dan manajer tingkat atas menetapkan budaya keberlanjutan dengan menginisiasi dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan ramah lingkungan, yang menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab

lingkungan. Hal ini akan mendorong karyawan untuk meniru perilaku tersebut dan menciptakan efek berjenjang di seluruh organisasi.

5. *Recognition and Incentives*

Memberikan penghargaan dan insentif untuk karyawan yang berinisiasi dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan ramah lingkungan, yang menciptakan umpan balik positif dan memotivasi karyawan untuk secara aktif berpartisipasi dalam praktik ramah lingkungan.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior*

Pada tahun 1980-an, istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) muncul, merujuk pada perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif kepada operasi organisasi tanpa termasuk dalam kewajiban formal mereka. Karyawan yang menganggap diri mereka sebagai “warga negara” organisasi cenderung melakukan tindakan yang bermanfaat bagi organisasi dan rekan kerja mereka tanpa mengharapkan imbalan pribadi.

2.1.3.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behaviour adalah keterlibatan seseorang lebih dari tuntutan peranan di tempat kerja. OCB mengikutsertakan berbagai macam perilaku, seperti membantu pihak lain, sebagai sukarelawan untuk tugas tambahan dan patuh kepada segala peraturan di tempat kerja (Manafe et al., 2023).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebuah bentuk perilaku individu dalam sebuah organisasi. OCB menyangkut perilaku dari individu dalam sebuah organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban

kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif (Maretasari et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) menegaskan pentingnya kontribusi tambahan yang diberikan oleh karyawan di luar tugas-tugas mereka yang formal di tempat kerja. OCB memperkuat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perilaku proaktif seperti membantu sesama, bersedia melakukan tugas tambahan, dan mematuhi aturan dengan sukarela.

2.1.3.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) yang dikemukakan oleh Organ dapat dipahami melalui lima dimensi yang meliputi *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*. Dalam pengukurannya menggunakan skala Morison *organizational citizenship behavior* dapat digambarkan melalui dimensi-dimensinya (Armin, 2018: 76), yaitu sebagai berikut:

1. *Altruisme*

Altruisme yaitu kemauan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, terutama ketika situasi tidak biasa muncul. *Altruisme* meliputi sebagai berikut:

- 1) Perilaku membantu orang tertentu;
- 2) Menggantikan rekan kerja yang absen atau beristirahat;
- 3) Membantu individu yang beban kerjanya berlebihan;

- 4) Mendukung proses orientasi karyawan baru tanpa diminta;
- 5) Membanu menyelesaikan tugas rekan kerja yang absen;
- 6) Meluangkan waktu untuk membantu individu terkait masalah pekerjaannya;
- 7) Menawarkan diri sebagai relawan tanpa diminta;
- 8) Memberikan bantuan kepada individu di luar departemen dalam situasi sulit;
- 9) Membantu pelanggan dan tamu yang mengalami masalah.

2. *Civic Virtue*

Civic virtue merupakan partisipasi karyawan dalam mendukung fungsi administratif organisasi. *Civic virtue* meliputi sebagai berikut:

- 1) Menyimpan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam organisasi;
- 2) Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi;
- 3) Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi;
- 4) Mempertimbangkan kepentingan organisasi dalam pengambilan keputusan.

3. *Conscientiousness*

Conscientiousness yaitu tingkat kewajiban dan tanggung jawab karyawan yang melebihi ekspektasi, menunjukkan pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab. *Conscientiousness* meliputi sebagai berikut:

- 1) Kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan;
- 2) Tiba lebih awal untuk memulai pekerjaan;

- 3) Selalu tepat waktu tanpa terpengaruh oleh cuaca atau lalu lintas;
- 4) Berbicara seperlunya saat menerima panggilan di telepon
- 5) Menghindari pembicaraan yang tidak relevan dengan pekerjaan;
- 6) Siap sedia jika dibutuhkan;
- 7) Tidak memanfaatkan waktu yang lebih untuk mengambil cuti meskipun ada kesempatan.

4. *Courtesy*

Courtesy yaitu perilaku yang membantu menyelesaikan masalah orang lain dalam konteks pekerjaan. *Courtesy* meliputi sebagai berikut:

- 1) Partisipasi dalam fungsi-fungsi yang mendukung organisasi;
- 2) Memperhatikan fungsi-fungsi yang mendukung citra organisasi;
- 3) Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting;
- 4) Membantu mengatur kebersamaan lintas departemen.

5. *Sportsmanship*

Sportsmanship fokus pada pandangan positif terhadap organisasi, di mana sikap sportifitas dan positivitas karyawan terhadap organisasi lebih ditonjolkan daripada memperhatikan aspek negatifnya. *Sportsmanship* meliputi sebagai berikut:

- 1) Bersedia untuk menahan diri tanpa mengeluh;
- 2) Tidak melakukan aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat;
- 3) Tidak mencari-cari kesalahan dalam organisasi;
- 4) Tidak mengeluh dalam segala hal;
- 5) Tidak membesar-besarkan suatu permasalahan.

2.1.3.3 Faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Rostiawati, 2020: 130), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

1) Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas cenderung berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu rekan kerja, dan mencapai kinerja yang lebih tinggi dari yang diharapkan. Mereka juga lebih mungkin untuk mematuhi tugas-tugas yang diberikan karena ingin mempertahankan pengalaman positif.

2) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan bersedia berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Kepribadian

Dalam kepribadian, perbedaan individu memiliki peran penting dalam seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

4) Moral Karyawan

Moral karyawan melibatkan ajaran mengenai tindakan baik dan buruk yang dilakukan seseorang, serta kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasi

5) Motivasi

Motivasi bisa berasal dari faktor internal atau eksternal. Ini mengacu pada kesediaan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Eksternal

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pemimpin memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan pada pimpinan didasarkan pada integritas, reliabilitas, dan perhatian yang dimiliki oleh pemimpin.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup cara segala sesuatu diselesaikan di tempat kerja, melibatkan pengalaman, filosofi, nilai, dan ekspektasi yang tercermin dalam perilaku anggota organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Konsep kinerja karyawan telah dikembangkan melalui berbagai teori dan penelitian, dengan fokus pada hasil kerja yang kualitas dan kuantitas serta indikator-indikator yang terkait dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, keterlibatan karyawan dan evaluasi kinerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Moeheriono (2012: 61) menyebutkan bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* sebagai prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mangkunegara, (2005: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitiannya, Faiza & Suhardi (2022) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan itu adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan/keompok orang dalam melaksanakan sesuatu tugas-tugas/kegiatan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggungjawabnya dan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan (Rasminingsih & Permadi, 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam memenuhi target atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini menggunakan pandangan Edison et al., (Edison, 2016), yaitu sebagai berikut:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan dan yang telah ditentukan;

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kunci dalam mempertahankan loyalitas pelanggan;

3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian secara tepat waktu membuat kepercayaan semakin tinggi karena bisa diandalkan;

4. Taat Asas

Pekerjaan harus diselesaikan dengan cara yang benar, maksudnya adalah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;

2.1.4.3 Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada tiga kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan faktor psikologis (Robbins et al., 2016), penjelasan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Kompensasi Individu

Kompensasi yang dimaksud adalah kemampuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kompensasi disini mencakup banyak hal seperti kemampuan dan keterampilan kerja, keahlian, tanggung jawab etos kerja, dan latar belakang karyawan.

2. Dukungan Organisasi

Kinerja seorang karyawan juga bergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja. Pengorganisasian yang dimaksud adalah kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang tujuan perusahaan, kejelasan tentang tugas dan pokok fungsi tiap unit kerja, serta kejelasan terkait target yang harus dicapai seorang karyawan. Sedangkan penyediaan sarana dan prasarana berpengaruh secara langsung terhadap kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi terbaru tidak hanya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor Psikologis

Kinerja setiap pekerja juga bergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Hal ini memberi banyak pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan rutinitas kerja setiap harinya.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan dalam penelitian ini dengan menggunakan variable-variable yang sama, penelitian penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Wijonarko & Wirapraja, 2023, Peran <i>Green Human Resource Management</i> dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Terdapat variabel X1 (<i>Green Training</i>), X2 (<i>Green Involvement</i>) , dan Y (Kinerja Karyawan)	Tidak terdapat variabel Z (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Green Training</i> dan <i>Green Involvement</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	.Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi , & Akuntansi (MEA), Vol 7, No. 1, 458-471, 2023
2	Anyona & Bula, 2023, <i>Exploring The Impact of Green Employee Training on Employee Performance: A Case Study of Nairobi City County</i>	Terdapat Variabel X1 (<i>Green Training</i>) dan Y (Kinerja Karyawan)	Tidak Terdapat Variabel X2 (<i>Green Involvement</i>) dan Z (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Green Training</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Journal of Human Resource & Leadership, Vol 7, No. 1, 114-119, 2023

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Government, Kenya.</i>				
3	Khan et al., 2022, <i>Green Human Resource Practices: A Sustainable Approach To Increase Employee Performance.</i>	Terdapat Variabel X1 (<i>Green Training</i>), X2 (<i>Green Involvement</i>) , dan Y (Kinerja Karyawan)	Tidak Terdapat Variabel Z (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Green Training dan Green Involvement</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	iRASD Journal of Management, Vol 4, No. 1, 17-25, 2022
4	Anindyah & Nugroho, 2023, Pengaruh <i>Green Recruitment dan Green Training</i> terhadap Kinerja Karyawan menggunakan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Mediasi pada Perusahaan Telekomunikasi di Surakarta	Terdapat Variabel X1 (<i>Green Training</i>), Z (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>), dan Y (Kinerja Karyawan)	Tidak Terdapat Variabel X2 (<i>Green Involvement</i>)	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Green Training dan Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 3, No. 5, 1097-1108, 2023
5	Mahfud & Affandi, 2022, Efek Mediasi <i>Organization Citizenship for</i>	Terdapat Variabel X1 (<i>Green Training</i>), Z (<i>Organizational Citizenship</i>	Tidak Terdapat Variabel X2 (<i>Green Involvement</i>)	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Green Training dan Organizational Citizenship</i>	Jurnal Akuntansi dan Manajemen Syariah (JAMAS)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Environment</i> Pada Pengaruh <i>Green</i> <i>Recuitment</i> dan <i>Green</i> <i>Training</i> Terhadap <i>Employee</i> <i>Performance</i> .	<i>Behavior</i>), dan Y (Kinerja Karyawan)		<i>Behavior</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Y), Vol 2, No. 6, 73-87, 2022
6	Riyanto et al., 2024, Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui <i>Green</i> <i>Human</i> <i>Reosurce</i> <i>Management</i>	Terdapat variabel X1 (<i>Green</i> <i>Training</i>), X2 (<i>Green</i> <i>Involvement</i>) , dan Y (Kinerja Karyawan)	Tidak terdapat variabel Z (<i>Organizati</i> <i>onal</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior</i>)	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Green Training</i> dan <i>Green</i> <i>Involvement</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Nusantar a Aplikasi Manaje men Bisnis, Vol 9, No. 1, 198-213, 2024
7	Aniqoh et al., 2022, Pengaruh <i>Green</i> <i>Training</i> , <i>Green</i> <i>Performance</i> <i>Management</i> , dan <i>Green</i> <i>Employee</i> <i>Involvement</i> terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior For</i> <i>Environment</i> Pada Karyawan di	Terdapat variabel X1 (<i>Green</i> <i>Training</i>), X2 (<i>Green</i> <i>Involvement</i>) , dan Z (<i>Organizatio</i> <i>nal</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior</i>)	Tidak terdapat Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Green Training</i> dan <i>Green</i> <i>Involvement</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior</i>	Prosidin g Industria l Research Worksho p and National Seminar, Vol 13, No. 1, 1207- 1214, 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Waroeng Pohon.				
8	Anwar et al., 2020, <i>Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus</i>	Terdapat variabel X1 (<i>Green Training</i>), X2 (<i>Green Involvement</i>), dan Z (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Tidak terdapat Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Green Training dan Green Involvement</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Journal of Cleaner Production, Vol 256, 120401, 2020
9	Maretasari et al., 2022, <i>Organizational Citizenship Behavior dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</i>	Terdapat variabel Z (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dan Y (Kinerja Karyawan)	Tidak terdapat Variabel X1 (<i>Green Training</i>) dan X2 (<i>Green Involvement</i>)	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	BALANCE : Economic, Business, Management and Accounting Journal, Vol 19, No. 2, 175-183, 2022
10	Manafe et al., 2023, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi	Terdapat variabel Z (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dan Y	Tidak terdapat Variabel X1 (<i>Green Training</i>) dan X2 (<i>Green</i>	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh	Jurnal Manajemen dan Ilmu Sosial, Vol 4, No. 1,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	l, (<i>Organization</i> <i>al Citizenship</i> <i>Behaviour</i>), dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	(Kinerja Karyawan)	<i>Involvement</i>)	terhadap Kinerja Karyawan	384-397, 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam usaha mencapai keinginan ataupun tujuan perusahaan tentu banyak yang dibutuhkan perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan. Manusia menjadi penggerak utama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan karena setiap usaha baik yang paling sederhana hingga usaha yang paling kompleks akan selalu membutuhkan tenaga manusia sebagai penopang utama nya (Kelvin, 2024).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam memenuhi target atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi sangat vital karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan nya (Masrukin & Wijayanto, 2018). Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan nya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior* (OCB), OCB diartikan sebagai perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif kepada operasi organisasi tanpa termasuk dalam kewajiban formal mereka. OCB mengikutsertakan berbagai macam perilaku, seperti membantu pihak lain, sebagai sukarelawan untuk tugas tambahan dan patuh kepada segala peraturan di tempat kerja (Manafe et al., 2023). Adapun perilaku altruistik karyawan tersebut menunjukkan adanya produktivitas karyawan sehingga dipastikan kinerja nya meningkat. Ditambah lagi, perilaku tersebut menunjukkan adanya motivasi lebih dari seorang karyawan yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja nya. Dalam penelitian terdahulu disebutkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Manafe et al., 2023; Maretasari et al., 2022).

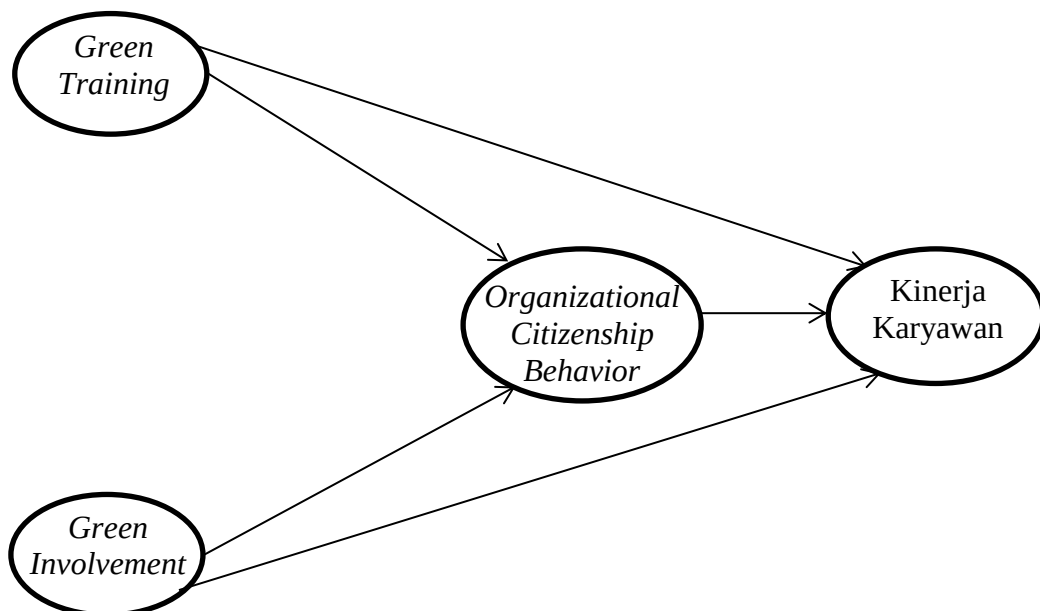
Di sisi lain, faktanya pada tahun 2023 telah terjadi banyak kejahatan lingkungan yang ditangani oleh Kementrian Lingkungan hidup dan Kehutanan (KLHK). Sebanyak 908 kasus kejahatan yang telah terjadi meliputi pembalakan liar, perambahan hutan, pencemaran, dan kerusakan lainnya. Oleh karena itu, sembari fokus mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan juga perlu memperhatikan keberlanjutan lingkungan. Selain mendorong karyawan nya untuk bekerja dengan baik, perusahaan juga perlu menanamkan kesadaran menjaga lingkungan kepada karyawan nya. Karyawan perlu dilatih dan diikutsertakan secara langsung dalam kegiatan menjaga lingkungan. Sejalan dengan itu, diperlukan adanya *green training* dan *green involvement* yang dijalankan oleh perusahaan.

Green training merupakan sesi pelatihan hijau yang bertujuan untuk memberikan pendidikan hijau tentang kepedulian lingkungan untuk membawa perubahan sikap dan perilaku staf manajerial dan non manajerial (Wijonarko & Wirapraja, 2023). Sedangkan *green involvement* didefinisikan sebagai suatu kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam mempelajari strategi-strategi ramah lingkungan, strategi tersebut dapat mencegah masalah lingkungan yang ada pada saat ini (Wardhani & Puspa, 2019). Kedua hal tersebut dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mahfud & Affandi, 2022; Wijonarko & Wirapraja, 2023) sebagaimana tertera dalam penelitian terdahulu.

Hubungan antara *green training*, *green involvement*, dan *organizational citizenship behavior* dijelaskan melalui teori *ability, motivation, and opportunity* (AMO). Teori ini menjelaskan bahwa ada tiga komponen sistem yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap suksesnya sebuah organisasi. Teori ini dikembangkan oleh Bailey (1993) yang menyarankan bahwa kebebasan karyawan dalam mengambil keputusan sendiri dalam situasi yang dihadapi didasari pada tiga komponen penting yaitu *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), dan *opportunity* (kesempatan). Dalam hal ini, *green training* dan *green involvement* memastikan karyawan mendapatkan pelatihan yang spesifik tentang praktek-praktek ramah lingkungan dan juga kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ramah lingkungan. Dengan hadirnya kemampuan dan kesempatan, tentunya akan menimbulkan motivasi lebih bagi karyawan untuk terus berperan aktif dalam aktivitas ramah lingkungan. Dengan demikian melalui teori AMO, *green training* dan *green involvement* dapat

mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dengan meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan untuk berperilaku sebagai “warga negara” yang baik dalam konteks lingkungan. Sebagaimana dikemukakan dalam penelitian terdahulu bahwa *green training* dan *green involvement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Aniqoh et al., 2022; Anwar et al., 2020).

Dengan demikian, penelitian penulis yang membahas pengaruh *green training* dan *green involvement* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi menjadi relevan sebagai upaya menjelaskan bagaimana perusahaan berusaha mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja karyawan sembari meningkatkan kepedulian dan kesadaran lingkungan karyawan nya agar tetap berkelanjutan.



2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dalam kerangka pemikiran di atas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut.

1. *Green training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. *Green Involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. *Green training* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. *Green involvement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. *Organizational citizenship behavior* dapat memediasi hubungan antara *green training* dengan kinerja karyawan.
7. *Organizational citizenship behavior* dapat memediasi hubungan antara *green involvement* dengan kinerja karyawan.