

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau**

Manajemen sumber daya manusia hijau adalah suatu proses pembentukan tenaga kerja yang ramah lingkungan, memahami dan menghargai budaya untuk melindungi lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia hijau semakin diakui sebagai praktik penting dalam menerapkan praktik hijau yang meningkatkan tingkat perlindungan lingkungan dan mempromosikan pembangunan jangka panjang yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis.

Ali et al., (2021:1726) menjelaskan bahwa sumber daya manusia hijau dianggap sebagai aset berharga organisasi untuk mempromosikan integrasi praktik hijau ke dalam manajemen lingkungan, manajemen sumber daya manusia hijau juga membantu perusahaan untuk membangun tenaga kerja yang memahami dan membantu promosi perilaku hijau untuk meningkatkan perlindungan lingkungan dan pengembangan bisnis yang berkelanjutan. Pada saat ini perusahaan besar terutama di negara maju harus menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia hijau untuk mencapai tujuan organisasi hijau. Manajemen sumber daya manusia hijau memastikan kelestarian lingkungan dan membuat organisasi lebih kompetitif dan melibatkan karyawan dan organisasi dalam inisiatif hijau, kebutuhan bisnis menerapkan praktik hijau secara efektif untuk mencapai keberlanjutan organisasi.

Meskipun perusahaan di negara berkembang mengadopsi manajemen sumber daya manusia hijau, negara berkembang harus secara sistematis mengintegrasikannya ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Ini membantu menangani masalah lingkungan dan masalah terkait secara efektif. Sebuah literatur yang luas menyarankan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan lingkungan dan menangani masalah lingkungan dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia hijau.

Menurut Rashid et al., (2023:2) manajemen sumber daya manusia hijau adalah sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia yang meningkatkan dampak lingkungan yang positif dan sangat penting untuk implementasi yang efektif dari kebijakan pengelolaan lingkungan dan strategi hijau. Manajemen sumber daya hijau juga merupakan konsep yang berkembang yang konsisten dengan literatur keberlanjutan organisasi. Joong et al., (2019:85) mengatakan bahwa istilah GHRM sebagai singkatan dari *Green Human Resources Management*. Termasuk perekrutan dan pemeliharaan karyawan ramah lingkungan, serta memberikan pelatihan tentang lingkungan dan kontribusi hijau karyawan untuk dimasukkan dalam evaluasi kinerja para karyawan. GHRM memainkan peran penting dalam pengelolaan lingkungan. Fungsi SDM memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan ramah lingkungan.

Keberhasilan pengelolaan lingkungan perusahaan bergantung pada perilaku ramah lingkungan karyawan, karena perilaku mereka meningkatkan tingkat perlindungan lingkungan di seluruh perusahaan. Bagi perusahaan untuk

mencapai kelestarian lingkungan, penting untuk memahami caranya GHRM mempengaruhi perilaku hijau karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi perlindungan lingkungan perusahaan. Teori identitas sosial menyampaikan dasar teoritis untuk proses psikologis karyawan dalam kaitannya dengan upaya lingkungan operasional, komitmen organisasi bertindak sebagai mediator GHRM untuk perilaku pro-lingkungan.

Berdasarkan teori identitas sosial, karyawan cenderung mengintegrasikan nilai-nilai organisasi yang positif biasanya merupakan tanda komitmen organisasi yang kuat jika karyawan yang mengurusnya. Dalam hal perlindungan lingkungan, mereka lebih bersedia untuk berpartisipasi inisiatif manajemen lingkungan operasionalnya, termasuk GHRM. Jadi karyawan biasanya terlibat secara emosional di perusahaan mereka menunjukkan komitmen organisasional yang lebih tinggi terhadap perusahaan. GHRM berkaitan dengan pengembangan kemampuan hijau dalam merekrut, memilih, melatih, dan mengembangkan kepemimpinan hijau. GHRM juga bertujuan untuk memotivasi karyawan hijau dengan mengevaluasi dan menghargai kinerja hijau karyawan. Dan misi GHRM adalah mendorong keterlibatan karyawan dengan memberdayakan mereka dan menciptakan budaya organisasi yang ramah lingkungan.

Dari definisi manajemen sumber daya manusia hijau di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia hijau dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan untuk mempromosikan integrasi praktik hijau ke dalam manajemen lingkungan, manajemen sumber daya manusia juga membantu

perusahaan untuk membangun tenaga kerja yang memahami dan membantu promosi perilaku hijau untuk meningkatkan perlindungan lingkungan dan pengembangan bisnis yang berkelanjutan.

## 2. Kinerja Hijau

Kinerja lingkungan merupakan hubungan perusahaan dengan lingkungan dalam hal dampak terhadap lingkungan dari sumber daya yang digunakan, dampak lingkungan dari proses organisasi, dampak lingkungan dari produk dan layanan, pemulihan pemrosesan produk dan kepatuhan terhadap peraturan lingkungan kerja. (Joong et al., 2019:80)

### a. Pengertian Kinerja Hijau

Pengertian kinerja hijau menurut beberapa para ahli sebagai berikut:

- 1) Joong et al., (2019:87) kinerja hijau adalah hasil dari kegiatan kerja organisasi yang diterapkannya untuk mengurangi efek negatif terhadap lingkungan. Singkatnya GHRM menarik komitmen karyawan dan perilaku ramah lingkungan, memberdayakan organisasi untuk meningkatkan kinerja lingkungan. untuk memfasilitasi pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana penerapan praktik GHRM meningkatkan kinerja lingkungan melalui komitmen karyawan dan perilaku ramah lingkungan.
- 2) Shah & Ali Soomro, (2023;41) kinerja hijau adalah fokus perusahaan untuk melindungi dan memberi manfaat bagi

lingkungan, atas masalah yang berdampak negatif pada lingkungan yang timbul dari kegiatan operasional perusahaan.

- 3) Fransiskus E, (2020:81) menjelaskan bahwa kinerja hijau adalah bagaimana keberhasilan perusahaan dalam mengurangi dan meminimalkan dampak lingkungannya. Kinerja hijau merupakan kinerja perusahaan dalam membentuk lingkungan yang baik. Perusahaan dengan tingkat perlindungan lingkungan tertentu sangat bertekad untuk melindungi investor dan pemangku kepentingan untuk mendapatkan informasi yang lebih. Perusahaan dengan kinerja lingkungan yang umumnya sangat baik mengungkapkan informasi yang efektif, dapat diverifikasi dan sulit untuk diikuti oleh perusahaan lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja hijau

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja hijau menurut para ahli sebagai berikut: Menurut Subbauer & Schafer.,(2019:144)

1) Kinerja inovatif

Banyaknya karakteristik *green practice* yang terkait dengan integrasi teknologi dan pengelolaan masalah lingkungan yang menjadikan Inovasi hijau sebagai solusi untuk mengendalikan pencemaran lingkungan yang dihasilkan oleh perusahaan. Inovasi hijau dapat menghasilkan proses bisnis, teknik, sistem, praktek dan

solusi baru yang mengurangi kerusakan lingkungan yang diciptakan oleh suatu perusahaan

2) Penghargaan

penghargaan sangat penting bagi karyawan dan dapat membantu meningkatkan minat karyawan untuk bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga karyawan dapat membantu suatu perusahaan untuk menciptakan kinerja yang berwawasan lingkungan dan keberlanjutan.

3) Kinerja sosial

Penentu penting dari kinerja hijau adalah manajemen lingkungan yang mengklaim tenaga kerja yang diberdayakan dilatih dengan pengetahuan dan memiliki keterampilan untuk mematuhi tidak hanya dengan masalah peraturan yang dinamis tetapi juga untuk memenuhi tujuan perusahaan untuk memiliki tenaga kerja lingkungan yang efisien

c. Indikator Kinerja Hijau

Berdasarkan pandangan Joong et al., (2019:84) indikator kinerja hijau adalah sebagai berikut

1) Dukungan Manajemen Senior

Manajemen mengkomunikasikan kebijakan lingkungan, rencana, dan informasi terkait lainnya kepada karyawan

## 2) Pelatihan

memberikan pelatihan karyawan agar dapat membantu mereka memahami praktik lingkungan baru

## 3) Pemberdayaan

karyawan yang diberdayakan agar cenderung terlibat dalam aktivitas lingkungan

## 4) Penghargaan

penghargaan dapat memicu minat karyawan untuk bertanggung jawab terhadap lingkungan.

## 3. Perilaku Hijau

Perilaku hijau merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku manusia yang secara sadar terlibat dalam kegiatan ramah lingkungan. Misalnya perilaku saat memilah sampah, membuang sampah, mengkampanyekan hemat energi dan lain-lain. Perilaku hijau pada hakekatnya adalah identitas, visi dan budaya sekelompok masyarakat yang telah memiliki paradigma pembangunan berkelanjutan.

### a. Pengertian Perilaku Hijau

Pengertian perilaku hijau menurut beberapa para ahli sebagai berikut:

- 1) Francoeur et al., (2021;68) menjelaskan bahwa perilaku hijau adalah tindakan dan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk menciptakan kelestarian lingkungan di dalam suatu organisasi.

- 2) Shah & Ali Soomro, (2023;77) perilaku hijau membantu perusahaan dalam mencapai tujuan kinerja hijau yang ditingkatkan dengan mengembangkan perilaku hijau di kalangan karyawan. Perilaku hijau dapat dipromosikan melalui dua elemen penting, yaitu perilaku hijau terkait tugas dan perilaku hijau sukarela. Perilaku hijau terkait tugas menggambarkan perilaku hijau yang dilakukan sehubungan dengan tugas pekerjaan yang diminta dari karyawan. Adapun perilaku hijau sukarela melibatkan inisiatif pribadi oleh karyawan yang melebihi harapan perusahaan. Sikap lingkungan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh sikap lingkungan, kontrol perilaku yang dirasakan, aktivitas yang sedang berlangsung, norma sosial, dan niat aktivitas.
- 3) Menurut Joong et al., (2019;87) perilaku HRM meningkatkan keleluasaan karyawan, membuat karyawan lebih mungkin berkontribusi pada perusahaan ketika mereka terlibat dalam interaksi berkualitas dengan perusahaan atau pemasok. Misalnya semakin tinggi persepsi praktik HRM oleh pekerja garis depan, semakin tinggi juga tingkat perilaku pelayanannya. Mereka menunjukkan bahwa pekerja layanan dengan pemahaman yang kuat tentang praktik HRM (misalnya perekrutan dan pelatihan) memberikan layanan yang sangat baik kepada pelanggan yang melebihi kewajibannya.

b. Strategi pembentukan perilaku hijau

Menurut Surya et al., (2016;322) ada beberapa strategi yang dapat diusulkan untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan lingkungan di masyarakat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Monitoring dan evaluasi harus dilakukan hingga kesadaran/pengetahuan kemudian akan menjadi perilaku atau budaya
- 2) Fasilitas ditambahkan ke sistem komunitas untuk meningkatkan motivasi karyawan. Komunikasi yang positif dan berkelanjutan membuat karyawan merasa memiliki program sehingga perilaku yang diharapkan organisasi dapat terwujud.
- 3) Insentif harus diciptakan untuk karyawan yang mampu mengembangkan perilaku pro-lingkungan. Hal ini juga akan dapat memotivasi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama.

c. Indikator Perilaku Hijau

Berdasarkan pandangan Wajiha et al., (2023;2) indikator kinerja hijau adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Pengetahuan mengenai perilaku ramah lingkungan sangat penting bagi karyawan untuk membantu tujuan sebuah organisasi yang menjalankan sistem berkelanjutan

## 2) Identitas sosial

identitas sosial memberikan landasan teoretis untuk proses psikologis karyawan dari upaya hijau perusahaan komitmen organisasi bertindak sebagai mediator GHRM pada perilaku ramah lingkungan

## 3) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi Komitmen individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu merupakan bagian penting dari sikap karyawan yang mengarah keperilaku lingkungan karyawan, seperti perilaku anggota organisasi

## 4) Pelatihan

Memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat memahami dan memiliki rasa kepedulian untuk menjaga lingkungan.

## 4. Inovasi Hijau

Inovasi hijau adalah proses dimana organisasi harus dapat memanfaatkan teknologi yang dapat menciptakan lingkungan kerja ramah lingkungan dan menciptakan barang atau jasa yang mengurangi dampak lingkungan yang berbahaya. Selain itu, inovasi terutama dalam pemanfaatan teknologi merupakan kunci keberhasilan bisnis khususnya bagi UKM. Terlepas dari itu dukungan organisasi sangat penting untuk keberhasilan penerapan inovasi dan kinerja. Semakin banyak manajemen mendukung inovasi, semakin besar kemungkinan perusahaan dapat

menerapkan inovasi hijau. Kepedulian manajemen adalah faktor terpenting yang mendorong penerapan praktik ramah lingkungan. Manajer harus mempertimbangkan bahan produk yang mudah terurai secara hayati dan dapat didaur ulang serta peluang pemotongan biaya seperti hemat air, penggunaan kertas dan listrik. Dengan aspek-aspek tersebut kita dapat mulai meningkatkan kelestarian lingkungan. (Sundiman, 2021;31)

a. Pengertian inovasi hijau

Pengertian inovasi hijau menurut beberapa para ahli sebagai berikut:

- 1) Munawar et al., (2022;54) menjelaskan bahwa inovasi hijau adalah jenis inovasi yang meminimalkan dampak lingkungan sekaligus untuk memenuhi tujuan lingkungan industri dan memberikan manfaat bagi lingkungan. Inovasi adalah kemauan dan kemampuan industri untuk merangkul ide-ide baru, metode operasi dan pemanfaatan teknologi untuk menciptakan penawaran layanan yang unik bagi konsumen. Sebelumnya ditekankan bahwa manajemen sumber daya manusia menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, sehingga berkontribusi pada inovasi proses dan produk perusahaan.
- 2) Sundiman, (2021;34) inovasi hijau sendiri terdiri dari inovasi produk hijau dan inovasi proses hijau yang bertujuan untuk mengurangi konsumsi energi dan polusi, daur ulang limbah, dan penggunaan sumber daya secara berkelanjutan. Inovasi produk hijau

menciptakan produk atau layanan yang tidak berdampak negatif dan meminimalkan limbah atau mengurangi dampak negatif perusahaan terhadap lingkungan

b. Tujuan Inovasi Hijau

Inovasi hijau bertujuan untuk pembangunan berkelanjutan bagi suatu perusahaan, termasuk dalam pemanfaatan inovasi teknologi ramah lingkungan yang berkaitan dengan penghematan energi, pencegahan polusi, dan daur ulang limbah. Elemen penting adalah produk, dimana inovasi hijau yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan keunggulan atau nilai lebih terhadap produk yang dihasilkan karena dianggap lebih baik bagi lingkungan sehingga dapat memberikan nilai yang lebih baik bagi perusahaan (Syafri et al., 2021:361)

c. Indikator Inovasi Hijau

Berdasarkan pandangan Munawar et al., (2022:49) indikator inovasi hijau adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Perusahaan harus menunjuk pekerja yang secara aktif berkontribusi pada kegiatan lingkungan untuk menghasilkan dan memelihara inovasi

2) Kemampuan

Karyawan dapat memperoleh pembelajaran dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi mereka melalui pelatihan organisasi dan kegiatan keterlibatan

3) Kapabilitas karyawan

Perilaku karyawan dapat diselaraskan dengan tujuan lingkungan organisasi melalui manajemen kinerja hijau dan praktik penggantian.

4) Pengalaman

Pengalaman kerja karyawan yang didapat ditempat kerja lain sedikit banyaknya akan dapat membantu Perusahaan untuk menciptakan ide-ide dalam bekerja.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang tercantum pada table di bawah ini akan menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan dapat digunakan sebagai data pendukung yaitu:

Tabel 4  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yong Joong Kim Woo Gon Kim Hyung-Min Choi Kullada Phetvaroonb <u>Vol 76. International Journal of Hospitality Management 76 (2019) 83–93</u> <u>Contents</u> ISSN : 0278-4319 DOI : <a href="https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007">https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007</a>	<i>The Effect Of Green Human Resource Management On Hotel Employees ' Eco- Friendly Behavior And Environmental Performance</i>	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan dan kinerja lingkungan
2.	Fransiskus E. Daromes Medeleen Florencia Kawilarang Vol.14 No.1 April 2020: 77 - 101. Jurnal Akuntansi ISSN (Online) : 2580-9792 ISSN (Print): 1978-8029 DOI: <a href="https://doi.org/10.25170/jara.v14i1">https://doi.org/10.25170/jara.v14i1</a>	Peran Pengungkapan Lingkungan Dalam Memediasi Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan	Analisi Uji Statistik	Hasil penelitian menunjukkan kinerja lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan lingkungan. Kinerja lingkungan dan pengungkapan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

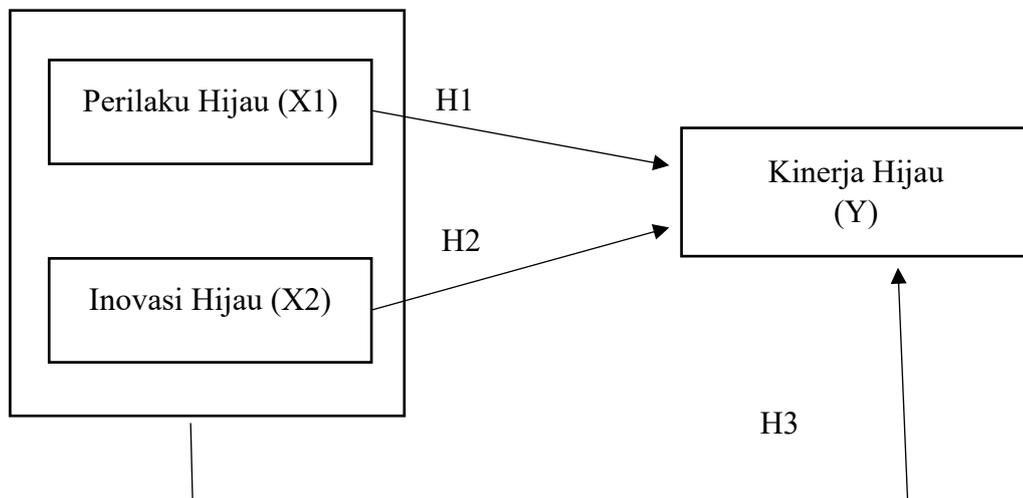
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Sidra Munawar Dr Hummaira Qudssia Yousaf Muneeb Ahmed Dr Sumaira Rehman The Vol 52.No 141-151 (2022) <i>Journal of            Hospitality and            Tourism            Management</i> ISSN : 14447-6770 DOI : <a href="https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009">https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009</a>	<i>Effects Of            Green            Human            Resource            Management            On Green            Innovation            Through            Green            Human            Capital, Envir            onmental            Knowledge,            And            Managerial            Environment            al Concern</i>	Analisis Teknik Partial Least Structure Modelling (PLS- SEM)	Hasilnya GHRM memberikan kontribusi positif terhadap inovasi hijau organisasi, hal lain menunjukkan bahwa hubungan antara GHRM dan Modal manusia hijau lebih kuat dengan kepedulian lingkungan manajerial sebagai moderator
4.	Atif Ali Gilla Balqees Ahmadb Shiza Kazmi Vol 11, No 1725- 1736 (2021) <i>Management Science            Letters</i> DOI : <a href="https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2010">10.5267/j.msl.2021.2010</a>	<i>The Effect Of            Green            Human            Resource            Management            On            Environment            al            Performance:            The            Mediating            Role Of            Employee            Eco-Friendly            Behavior</i>	Regresi Linier Berganda	Hasilnya menunjukkan pengaruh positif kebijakan sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja lingkungan dan memberikan wawasan yang signifikan tentang efek mediasi parsial dari perilaku ramah lingkungan karyawan antara pengelolaan sumber daya manusia hijau dan kinerja lingkungan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Wirman Syafri Hadi Prabowo Sofyan Ashari nur Muafi Muafi Vol 8, No 5 (2021) <u>Jurnal E3S Web of Conferences</u> ISSN (print) :2288-4637 ISSN ( Online) :2288-4645 DOI: <a href="https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0365">10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0365</a>	<i>The Impact Of Workplace Green Behavior And Green Innovation On Green Performance Of Smes: A Case Study In Indonesia</i>	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku hijau di tempat kerja dan kinerja perusahaan, sedangkan perilaku hijau di tempat kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi hijau dan kinerja perusahaan. Selain itu, inovasi hijau berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan
6.	Sidra Munawar Dr Hummaira Qudsia Yousaf Muneeb Ahmed Dr Sumaira Rehman The Vol 52, No 141-150 (2022) <u>Journal of Hospitality and Tourism Management</u> ISSN : 1447-6770 DOI: <a href="https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009">https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009</a>	<i>Effects Of Green Human Resource Management On Green Innovation Through Green Human Capital, Environmental Knowledge, And Managerial Environmental Concern</i>	Analisis Teknik Partial Least Structure Modelling (PLS-SEM)	Hasilnya, GHRM memberikan kontribusi positif terhadap inovasi hijau organisasi, hasil lain menunjukkan bahwa hubungan antara GHRM dan modal manusia hijau lebih kuat dengan kepedlian lingkungan manajerial sebagai moderator

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Wajiha Rashid, Usman Ghani, Kalimullah Khana, Muhammad Usman, <u>Vol.10 No.1.2023</u> <u>Cogent Business &amp;</u> <u>Management</u> ISSN (Online):2331- 1975 DOI: <a href="https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189768">https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189768</a>	<i>Role Of            Green            Human            Resource            Management            In Employees            Green            Behaviors</i>	Regresi Linier Berganda	Temuan menjelaskan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap <i>green employee empowerment</i> , dan <i>green employee empowerment</i> berpengaruh positif terhadap perilaku <i>green knowledge sharing</i> .
8.	Naimatullah Shah, Riyadh, Bahadur Ali Soomro  Vol. 61 No. 1, 2023 hlm. 290-312 © Emerald Publishing Limited  ISSN: 0025-1747 DOI 10.1108/MD-07-2021-0869	<i>Effects Of            Green            Human            Resource            Management            Practices On            Green            Innovation            And Behavior</i>	Penelitian Kuantitatif	Penelitian ini menemukan efek positif dan signifikan dari keterlibatan karyawan hijau, kompensasi dan penghargaan hijau, manajemen kinerja hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, dan rekrutmen dan seleksi hijau pada perilaku hijau terkait tugas, perilaku hijau sukarela, dan inovasi hijau.

### C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017 :60), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan kajian literatur di atas, penelitian ini dapat digambarkan model pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1  
Kerangka pemikiran

Keterangan :

- H1 : pengaruh perilaku hijau secara parsial terhadap kinerja hijau
- H2 : Pengaruh inovasi hijau secara parsial terhadap kinerja hijau
- H3 : Pengaruh perilaku hijau dan inovasi hijau secara simultan terhadap kinerja hijau

Dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas (*Independent variabel*) dan variabel terkait (*dependent variabel*).

Variabel bebas atau variabel X adalah yang di pandang sebagai penyebab munculnya variabel yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terkait atau variabel Y adalah variabel yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel bebas atau dengan kata lain variabel terkait merupakan jenis variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel penelitian yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent variable*) : Perilaku hijau (X1) dan Inovasi hijau (X2)
2. Variabel Terkait (*Dependent variable*) : Kinerja hijau (Y)

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang bersifat dugaan dari suatu penelitian yang dirumuskan. Berdasarkan pokok permasalahan yang diteliti maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Perilaku hijau (X1) Terhadap Kinerja hijau (Y)

Perilaku hijau karyawan adalah perilaku yang memberikan kontribusi kepada kelestarian lingkungan perusahaan dan menjadi pendorong langsung bagi kinerja hijau. Tindakan perilaku hijau karyawan, seperti memilah sampah, komunikasi terbuka dan saling berbagi informasi tentang kelestarian lingkungan antar sesama karyawan. Agar dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan lingkungan mereka dan meningkatkan kinerja lingkungan secara keseluruhan. Beberapa penelitian mendukung hasil penelitian ini dan menyatakan bahwa perilaku hijau di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja hijau. Subbauer & Schafer, (2019) kesadaran karyawan terhadap kelestarian lingkungan menjadi kunci keberhasilan perusahaan berkelanjutan. Syafri et al., (2021;368) menyatakan bahwa perilaku hijau di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Temuan lain juga menjelaskan bahwa perilaku hijau berpengaruh positif terhadap kinerja hijau hotel dikota Phuket Thailand (Joong et al., 2019). Berdasarkan deskripsi diatas maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H1 : perilaku hijau di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja hijau UKM *Coffee Shop* di Cijeruk.

## 2. Pengaruh Inovasi hijau (X2) terhadap kinerja hijau (Y)

Inovasi hijau adalah jenis inovasi yang dapat meminimalkan dampak lingkungan sekaligus untuk dapat memenuhi tujuan lingkungan perusahaan agar dapat memberikan manfaat. Inovasi tentu memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja lingkungan, karena semakin banyak inovasi hijau yang dilakukan karyawan maka semakin baik kinerja lingkungan yang di hasilkan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang sudah melakukan bahwa. Inovasi hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Syafri et al., 2021;371). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Xie et al., (2019;51) menyatakan inovasi hijau berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sundiman, (2021;39) menjelaskan inovasi hijau berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan pada UMKM di Batam. Berdasarkan deskripsi diatas maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H2 : Inovasi hijau berpengaruh terhadap kinerja hijau UKM *Coffee Shop* di Cijeruk.

