

## INTISARI

Isu terkini tentang pengendalian dampak panjang yang meliputi perubahan iklim, masalah lingkungan, menjadi hal yang diperhatikan oleh para pelaku bisnis saat ini. Untuk menjaga tujuan keberlanjutan perusahaan, para pelaku bisnis berupaya proaktif dalam pengendalian dampak jangka panjang ini. Banyak perusahaan yang melakukan transformasi kegiatan bisnisnya dengan mempertimbangkan nilai-nilai lingkungan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ramah lingkungan persepsian yang berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Lingkungan (PKO-L) dan dimediasi oleh rasa bertanggung jawab karyawan pada lingkungan. Penelitian ini dilakukan di PT PLN NP UP Muara Karang. Penelitian ini bersifat *cross-sectional* dengan menggunakan data primer yang diambil dari hasil survei langsung pada karyawan yang bekerja di instansi tersebut. Secara keseluruhan, jumlah responden yang diperoleh sebanyak 124 yang memiliki kesesuaian kriteria yang telah ditetapkan. Hasil pengolahan data yang diuji dengan metode SEM-PLS, menunjukkan terbukti terdapat pengaruh positif MSDM ramah lingkungan persepsian terhadap PKO-L yang dimediasi parsial oleh rasa bertanggung jawab karyawan pada lingkungan.

Temuan dari hasil penelitian ini memberikan saran kepada PT PLN NP UP Muara Karang untuk mengoptimalkan penerapan pada serangkaian praktik MSDM ramah lingkungan persepsian untuk membentuk PKO-L secara aktif yang dinilai dapat memberikan manfaat pada pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan.

Kata kunci: MSDM ramah lingkungan persepsian, PKO-L, rasa bertanggung jawab karyawan pada lingkungan.

## ABSTRACT

*The most recent issues that has arisen from the worsening of the global environment, including climate change and a lack of natural resources, are the main problems with which businesses should be fully concerned. These issues are pursuing the paradigm changes of the business to transform into a more eco-friendly system and sustainable consideration.*

*This study aims to investigate the role of positive effects of green human resource management (GHRM) perceived by organizational citizenship behavior environmental (OCB-E) that are mediated by employee environmental felt responsibility at PT PLN NP UP Muara Karang. This study pulled data from approximately 124 respondents, which was analyzed by the Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) method.*

*The result showed that GHRM perceived positively affected OCB-E. The mediating role of the employee environmental felt-responsibility between GHRM perceived and OCB-E was found significant partially. The purpose of this study is to suggest the optimization and implementation of all sets of GHRM practices to actively build OCB-E, which is supposed to be beneficial to the company's sustainable development.*

*Keywords: Green Human Resource Management (GHRM), OCB-E, employee environmental felt-responsibility, environmental.*