

INTISARI

Rendahnya keterikatan kerja, khususnya di kalangan Generasi Z, telah menjadi perhatian global karena berimplikasi pada menurunnya produktivitas organisasi dan meningkatnya fenomena *quiet quitting* yang mengancam keberlanjutan tenaga kerja. Meskipun kajian mengenai manajemen sumber daya manusia hijau (MSDM hijau) semakin berkembang, sebagian besar penelitian terdahulu masih terfokus pada sektor tradisional dengan populasi pekerja senior, sehingga pemahaman mengenai dampaknya pada Generasi Z di sektor formal Indonesia masih relatif terbatas.

Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi MSDM hijau terhadap keterikatan kerja hijau, sekaligus menilai peran dukungan organisasional hijau persepsian sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui survei *cross-sectional* terhadap 288 responden Generasi Z yang bekerja di sektor formal Indonesia, dengan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software* AMOS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi MSDM hijau berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja hijau, sementara dukungan organisasional hijau persepsian terbukti memperkuat hubungan tersebut secara signifikan. Temuan ini tidak hanya memperluas penerapan *Job Demands–Resources Model* pada konteks keberlanjutan, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk mengintegrasikan kebijakan MSDM hijau dengan dukungan organisasional dalam rangka meningkatkan keterikatan kerja pada Generasi Z.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Keterikatan Kerja Hijau, Dukungan Organisasional Hijau Persepsian, Generasi Z, Indonesia

ABSTRACT

Low levels of work engagement, particularly among Generation Z, have become a global concern as they contribute to declining organizational productivity and the growing phenomenon of quiet quitting. Although research on Green Human Resource Management (GHRM) has expanded, most existing studies remain focused on traditional industries with senior employees, leaving limited understanding of its impact on Generation Z in the formal sector in Indonesia.

Addressing this gap, the present study aims to examine the effect of perceived GHRM on green work engagement and to assess the moderating role of perceived green organizational support. A quantitative approach was employed using a cross-sectional survey of 288 Generation Z employees working in the formal sector in Indonesia, with data analyzed through Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS software.

The results reveal that perceived GHRM has a positive and significant effect on green work engagement, while perceived green organizational support significantly strengthens this relationship. These findings extend the application of the Job Demands–Resources Model to the context of sustainability, while also offering practical implications for organizations. Specifically, firms are encouraged to integrate green HRM policies with supportive organizational practices in order to enhance the engagement of Generation Z employees and align human resource strategies with sustainability goals.

Keywords: *Green Human Resource Management, Green Work Engagement, Perceived Green Organizational Support, Generation Z, Indonesia*