

INTISARI

Manajemen sumber daya manusia hijau merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam praktik pengelolaan karyawan untuk mendorong perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Dalam konteks meningkatnya tuntutan terhadap keberlanjutan organisasi, perilaku inovasi hijau karyawan menjadi elemen penting dalam mendukung transformasi bisnis yang berwawasan lingkungan. Namun, pengaruh manajemen SDM hijau pada perilaku inovasi hijau tidak selalu berlangsung secara langsung, melainkan melibatkan mekanisme perilaku, seperti donasi pengetahuan hijau dan pengumpulan pengetahuan hijau. Selain itu, nilai hijau individu diduga berperan sebagai faktor yang memperkuat efektivitas hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji peran MSDM hijau persepsian terhadap perilaku inovasi hijau karyawan dengan menempatkan donasi dan pengumpulan pengetahuan hijau sebagai mekanisme serta nilai hijau individu sebagai moderasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Sampel penelitian terdiri dari 264 karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen SDM hijau persepsian berpengaruh positif terhadap donasi dan pengumpulan pengetahuan hijau. Donasi pengetahuan hijau terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovasi hijau karyawan, sedangkan pengumpulan pengetahuan hijau tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Selain itu, nilai hijau individu tidak terbukti signifikan memoderasi pengaruh proses berbagi pengetahuan hijau pada perilaku inovasi hijau. Dengan demikian, pengaruh manajemen SDM hijau persepsian pada perilaku inovasi hijau karyawan terbukti lebih efektif melalui mekanisme donasi pengetahuan hijau dibandingkan pengumpulan pengetahuan hijau, sementara nilai hijau individu tidak memperkuat hubungan tersebut sehingga efektivitasnya lebih ditentukan oleh mekanisme organisasi yang aktif.

ABSTRACT

Green Human Resource Management (GHRM) is a strategic approach that integrates sustainability principles into employee management practices to promote environmentally responsible behavior in the workplace. Amid growing demands for organizational sustainability, employees' green innovation behavior has become a crucial element in supporting environmentally oriented business transformation. However, the influence of GHRM on green innovation behavior does not always occur directly, but rather involves behavioral mechanisms such as green knowledge donating and collecting. In addition, individual green values are presumed to strengthen the effectiveness of this relationship. Therefore, this study examines the role of perceived GHRM in influencing employees' green innovation behavior by positioning green knowledge donating and collecting as mechanism variables and individual green values as a moderating variable.

This study employs a quantitative approach using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS 4.0. The sample consists of 264 employees working in various companies in Indonesia. The results indicate that perceived GHRM positively influences both green knowledge donating and green knowledge collecting. Green knowledge donating has a positive and significant effect on employees' green innovation behavior, whereas green knowledge collecting does not show a significant effect. Furthermore, individual green values do not significantly moderate the effect of green knowledge sharing processes on green innovation behavior. Thus, the effect of perceived GHRM on employees' green innovation behavior is more effectively realized through green knowledge donating rather than green knowledge collecting, while individual green values do not strengthen this relationship, suggesting that its effectiveness is primarily driven by active organizational mechanisms.