

PENGARUH *GREEN RECRUITMENT* DAN *GREEN TRAINING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR ENVIRONMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI DI SURAKARTA

Alifia Mutiara Anindyah, Sidiq Permono Nugroho

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Author Corresponding:
Alifia Mutiara Anindyah

Abstract.

This study aims to determine the effect of green recruitment and green training on employee performance using the organizational citizenship behavior environment as a mediating variable at PT Telkom Indonesia Surakarta branch. This research is quantitative research with a descriptive approach. The data collection method in this study used a questionnaire. The data analysis method in this study is through data validity test, data reliability test, SEM-PLS analysis, measurement model evaluation (outer model), structural model evaluation (inner model), and hypothesis testing. The results of the analysis show that 1) green recruitment has a positive and significant effect on employee performance, 2) green training has a positive and significant effect on employee performance, 3) green recruitment has a positive and significant effect on the organization's citizenship behavior environment, 4) green training has a positive and significant effect on the organization citizenship behavior environment, 5) the organization citizenship behavior environment has a positive and significant effect on performance, 6) there is a mediating role of the organization citizenship behavior environment in the effect of green recruitment on employee performance, and 7) there is a mediating role of the organization citizenship behavior environment in the effect of green training on employee performance.

Keywords: Green Recruitment, Green Training, Employee Performance, Organization Citizenship Behaviour Environment.

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Karena itu, suatu perusahaan harus meningkatkan kinerjanya supaya dapat bersaing dengan para kompetitornya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2020). Semakin baik kinerja karyawannya maka akan semakin mudah suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan baik (Katidjan et al., 2017). Oleh karena itu, karyawan memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi khususnya pada instansi pemerintahan (Thoha, 2014:113).

Green recruitment mengacu pada prosedur mempekerjakan orang dengan mempertahankan nilai-nilai lingkungan yang memiliki perilaku, pengetahuan dan keterampilan sistem manajemen lingkungan dalam organisasi (Aranganathan, 2018). *Green recruitment* merupakan proses perekrutan yang dapat membantu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang efektif yang terkait dengan lingkungan dan memastikan bahwa karyawan baru menyadari budaya lingkungan organisasi sehingga ia dapat mempertahankan nilai-nilai lingkungan yang diikuti oleh organisasi (Ramasamy, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian Zirra (2017) yang menemukan hubungan positif antara *green recruitment* dengan kinerja karyawan dan (Tang et al., 2017) membagi *green recruitment* menjadi tiga komponen yaitu *candidate green awareness*, *green employer branding*, dan *green criteria* yang digunakan untuk menarik pelamar.

Selain *green recruitment*, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *green training*. Kinerja organisasi juga terkait dengan pelatihan dan pengembangan karyawan karena pelatihan menggabungkan pengetahuan dan keterampilan dalam karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengembangan keterampilan dan pembelajaran eksplorasi adalah cara potensial untuk mendorong inovasi dalam organisasi (Ismail et al., 2016). Menurut Mandip (2012), *green training* dapat digunakan untuk mempersiapkan karyawan untuk memenuhi beberapa tantangan baru dan perubahan organisasi dalam pertimbangan lingkungan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan untuk memproses dan meregenerasi keterampilan mereka dan memotivasi mereka untuk berkinerja baik di organisasi dan ke Kembangkan keterampilan lingkungan.

PT. Telkom Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang memiliki kinerja yang baik, bahkan diprediksikan kinerjanya akan semakin meningkat. Selama pandemi, saham-saham telekomunikasi diketahui cukup bertumbuh dan adanya inovasi sinergi Telkomsel menjadikan alasan adanya prediksi peningkatan kinerja PT. Telkom Indonesia (Putra, 2022). Selain memiliki kinerja yang baik, PT. Telkom Indonesia juga memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup. Kelestarian lingkungan hidup merupakan salah satu isu yang krusial terjadi di Indonesia. Ini menjadi hal yang sangat penting yang membawa pengaruh besar terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia.

PT. Telkom Indonesia secara berkelanjutan menjalankan beragam program dan kegiatan berdampak langsung maupun tidak langsung dalam menanggulangi perubahan iklim. PT. Telkom Indonesia menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia yang disebut juga *Green Human Resources Management* (GHRM). GHRM adalah pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi SDM dalam suatu organisasi, di mana konteks lingkungan merupakan dasar dari semua inisiatif yang dilakukan. GHRM membawa manfaat besar bagi perusahaan dan citranya dan efektif karena mereka membantu kinerja karyawan. Terdapat beberapa dimensi GHRM, diantaranya adalah *green recruitment* dan *green training*. *Green recruitment* adalah proses perekrutan dan pemilihan kandidat yang sensitif terhadap masalah lingkungan dan bersedia berkomitmen terhadap kinerja lingkungan (Tang et al., 2017).

Dalam upaya penciptaan perusahaan yang peduli terhadap lingkungan, perusahaan perlu menerapkan perilaku organisasi yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan. *Organizational Citizenship Behaviour Environment* (OCBE) merupakan kemauan individu untuk berpartisipasi dengan organisasi dalam melakukan perilaku di luar deskripsi pekerjaan serta berkontribusi pada lingkungan (Silvester Yahshini dan Sarip, 2019). OCBE dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan pada perusahaan, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan praktik GHRM melalui *green lifestyle* di tempat kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *green recruitment* dan *green training* terhadap kinerja karyawan menggunakan *organization citizenship behaviour environment* sebagai variabel mediasi pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta

KAJIAN LITERATUR

Green Recruitment

Green recruitment disebut sebagai proses perekrutan dan pemilihan kandidat yang sensitif terhadap masalah lingkungan dan bersedia berkomitmen terhadap kinerja lingkungan (Tang et al., 2017). *Green recruitment* adalah proses menghasilkan kandidat sesuai dengan posisi yang ada di perusahaan melalui proses online dan merekrut mereka dapat menjaga nilai-nilai lingkungan (Mahfud & Affandi, 2022).

Green Training

Green training dapat didefinisikan sebagai proses pelatihan di tempat kerja dan pendidikan lanjutan yang dirancang untuk mencapai target dan tujuan pengelolaan lingkungan perusahaan (Makatrim, 2021). Di antara praktik GHRM, *green training* merupakan salah satu yang paling banyak diterapkan di organisasi dan juga diakui sebagai praktik penting untuk keberhasilan implementasi *environment* (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2020). Menurut Mangkunegara (2019) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Organization Citizenship Behaviour Environment

Organizational Citizenship Behavior Environment (OCBE) merupakan kemauan individu untuk berpartisipasi dengan organisasi dalam melakukan perilaku di luar deskripsi pekerjaan serta berkontribusi pada lingkungan (Silvester Yahshini dan Sarip, 2019). *Organization Citizenship Behaviour Environment* (OCBE) adalah perilaku sukarela oleh orang-orang dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki lingkungan (Mahfud & Affandi, 2022).

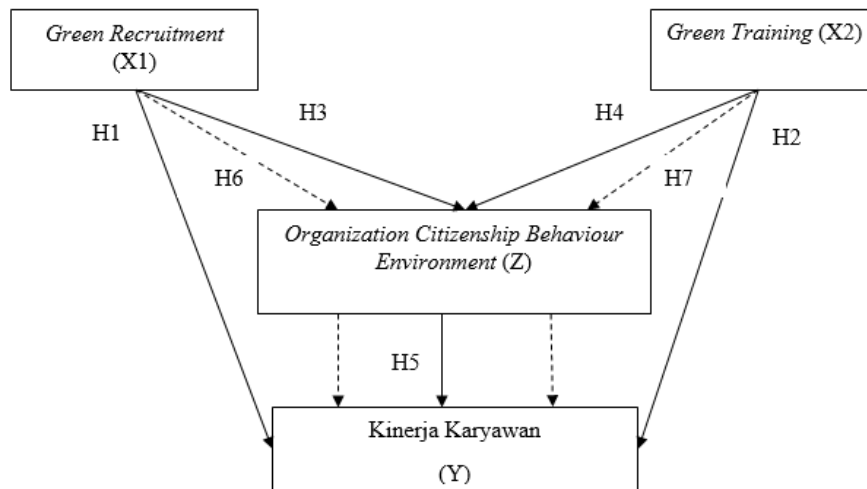
Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : *green recruitment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : *green training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : *green recruitment* berpengaruh terhadap *organization citizenship behaviour environment*
- H4 : *green training* berpengaruh terhadap *organization citizenship behaviour environment*
- H5 : *organization citizenship behaviour environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6 : *organization citizenship behaviour environment* mampu memediasi pengaruh *green recruitment* terhadap kinerja karyawan
- H7 : *organization citizenship behaviour environment* mampu memediasi pengaruh *green training* terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form*. Teknik perhitungan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini melalui uji validitas data, uji reliabilitas data, analisis SEM-PLS, evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran

Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (*Structural Equation Model/SEM*) untuk menganalisis model penelitian yang telah diajukan dan dikembangkan sebelumnya.

1) *Loading Factor Item* Pertanyaan terhadap Variabel Dependen

Tabel 1. *Loading Factor*

	<i>Green Recruitment</i>	<i>Green Training</i>	Kinerja Karyawan	<i>Organization Citizenship Behaviour Environment</i>
GR1	0.847			
GR2	0.878			
GR3	0.803			
GT1		0.793		
GT2		0.849		
GT3		0.869		
KK1			0.868	
KK2			0.843	
KK3			0.874	
OCBE				0.766

OCBE2	0.819
OCBE3	0.833

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Uji *convergent validity* dihitung berdasarkan besarnya nilai *loading factor* atau *outer loading*. Di mana indikator yang valid yaitu jika besaran *outer loading* nilainya $> 0,5$. Dengan demikian, hasil pada tabel 1 untuk seluruh variabel menyebutkan seluruh item mempunyai nilai $> 0,5$, artinya seluruh indikator sudah valid atau layak dalam penyusunan *first order* maupun *second order* dalam konstruk model SEM.

2) Uji Determinasi (*R square*)

Tabel 2. *R Square Latent Variable*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.642	0.637
Organization Citizenship Behaviour Environment	0.526	0.522

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Output statistik di atas memperlihatkan besarnya *r square* pada kinerja karyawan adalah 0.642, maknanya 64,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *green recruitment* dan *green training* dan *organization citizenship behaviour environment*. pada model *organization citizenship behaviour environment* memiliki nilai r^2 sebesar 0.526 artinya sebesar 52,6% variable *organization citizenship behaviour environment* mampu dijelaskan oleh indikator *green recruitment* dan *green training*.

3) Composite Reliability, Cronbach Alpha, Average Variance Extracted

Tabel 3. Composite Reliability, Cronbach Alpha, Average Variance Extracted

Variabel	Cronbach's Alpha	ρ_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Green Recruitment	0.796	0.799	0.881	0.711
Green Training	0.786	0.792	0.875	0.701
Kinerja Karyawan	0.827	0.829	0.896	0.743
Organization Citizenship Behaviour Environment	0.732	0.730	0.848	0.651

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan hasil tabel di atas, besarnya reliabilitas komposit seluruh konstruk yaitu $> 0,7$ masuk kriteria sangat baik. Hal tersebut berarti bahwa semua variabel dalam penyusunan model konstruk sudah reliabel. Sementara untuk hasil dari pengujian *Cronbach Alpha* pada seluruh konstraknya menghasilkan $> 0,8$ yang artinya seluruh konstruk sudah sesuai dengan persyaratan uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*.

4) Variance Inflation Factor (VIF)

Hasil nilai VIF untuk nilai kolinearitas yang diketahui. Jika VIF lebih dari 10, ada kolinearitas dan variabel yang hilang tidak dapat dimasukkan dalam model.

Tabel 4. Variance Inflation Factor Item Latent Variable

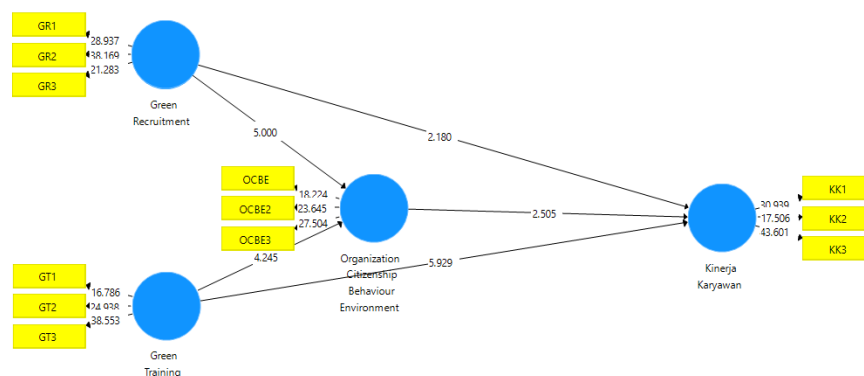
Item Pernyataan	VIF
GR1	1.847
GR2	1.978
GR3	1.494
GT1	1.476
GT2	1.778
GT3	1.824
KK1	1.979
KK2	1.770
KK3	1.921
OCBE	1.241
OCBE2	1.726
OCBE3	1.756

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

VIF adalah alat diagnostik yang dapat menentukan ada tidaknya gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil penyelidikan terhadap semua konstruksi, tidak terdapat indikasi multikolinearitas karena nilai VIF yang diperoleh semua konstruksi kurang dari 10.

5) Uji Hipotesis Path Coefficient

Berikut hasil dari uji hipotesis penelitian ini:



Gambar 2. Hasil Uji Path Coefficient

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Green Recruitment -> Kinerja Karyawan</i>	0.205	0.200	0.094	2.180	0.030
<i>Green Training -> Kinerja Karyawan</i>	0.487	0.487	0.082	5.929	0.000
<i>Green Recruitment -> Organization</i>	0.418	0.415	0.084	5.000	0.000
<i>Citizenship Behaviour Environment</i>					
<i>Green Training -> Organization</i>	0.364	0.363	0.086	4.245	0.000
<i>Citizenship Behaviour Environment</i>					
<i>Organization</i>					
<i>Citizenship Behaviour Environment -> Kinerja Karyawan</i>	0.196	0.199	0.078	2.505	0.013
<i>Green Recruitment -> Organization</i>					
<i>Citizenship Behaviour Environment -> Kinerja Karyawan</i>	0.082	0.083	0.037	2.224	0.027
<i>Green Training -> Organization</i>					
<i>Citizenship Behaviour Environment -> Kinerja Karyawan</i>	0.071	0.072	0.035	2.061	0.040

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Konsistensi model yang digunakan pada populasi diketahui berdasarkan besarnya hubungan antar variabel atau menggunakan besarnya koefisien *r-ho (path)* dengan mengetahui nilai *O (original statistic)* dan *t-statistic* yang menyatakan besarnya signifikansi hubungan suatu variabel. Berdasarkan tabel *bootstrapping direct effects* di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Pengaruh Green Recruitment terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *bootstrap* atau *resampling*, hasil uji koefisien estimasi *green recruitment* terhadap kinerja karyawan hasil *bootstrap* adalah sebesar 0,200 dengan nilai *t* hitung 2,180 dan standar deviasi 0,094. Nilai *p value* adalah $0,030 < 0,05$ sehingga terima *H1* atau yang berarti ada pengaruh langsung *green recruitment* terhadap kinerja karyawan yang bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis *H1*, yang menyatakan bahwa *green recruitment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Green Training terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *bootstrap* atau *resampling*, hasil uji koefisien estimasi *green training* terhadap kinerja karyawan hasil *bootstrap* adalah sebesar 0,487 dengan nilai *t* hitung 5,929 dan standar deviasi 0,082. Nilai *p value* adalah $0,000 < 0,05$ sehingga terima *H2* atau yang berarti ada pengaruh langsung *green training* terhadap kinerja karyawan yang bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis *H2*, yang menyatakan bahwa *green training* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Green Recruitment Terhadap Organization Citizenship Behaviour Environment

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *bootstrap* atau *resampling*, hasil uji koefisien estimasi *green recruitment* terhadap kinerja *organization citizenship behaviour environment* hasil *bootstrap* adalah sebesar 0,415 dengan nilai *t* hitung 5,000 dan standar deviasi 0,084. Nilai *p value* adalah $0,000 < 0,05$ sehingga terima H3 atau yang berarti ada pengaruh langsung *green recruitment* terhadap *organization citizenship behaviour environment* yang bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H3, yang menyatakan bahwa *green recruitment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organization citizenship behaviour environment* **diterima**.

Pengaruh Green Training terhadap Organization Citizenship Behaviour Environment

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *bootstrap* atau *resampling*, hasil uji koefisien estimasi *green training* terhadap kinerja *organization citizenship behaviour environment* hasil *bootstrap* adalah sebesar 0,363 dengan nilai *t* hitung 4,245 dan standar deviasi 0,086. Nilai *p value* adalah $0,000 < 0,05$ sehingga terima H4 atau yang berarti ada pengaruh langsung *green training* terhadap *organization citizenship behaviour environment* yang bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H3, yang menyatakan bahwa *green training* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organization citizenship behaviour environment* **diterima**.

Pengaruh Organization Citizenship Behaviour Environment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *bootstrap* atau *resampling*, hasil uji koefisien estimasi *organization citizenship behaviour environment* terhadap kinerja karyawan hasil *bootstrap* adalah sebesar 0,199 dengan nilai *t* hitung 2,505 dan standar deviasi 0,078. Nilai *p value* adalah $0,013 < 0,05$ sehingga terima H5 atau yang berarti ada pengaruh langsung *organization citizenship behaviour environment* terhadap kinerja karyawan yang bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H5, yang menyatakan bahwa *organization citizenship behaviour environment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Pengaruh Green Recruitment terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behaviour Environment

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *bootstrap* atau *resampling*, hasil uji koefisien estimasi *green recruitment* terhadap kinerja karyawan melalui *organization citizenship behaviour environment* hasil *bootstrap* adalah sebesar 0,083 dengan nilai *t* hitung 2,224 dan standar deviasi 0,037, maka nilai *p value* adalah $0,027 < 0,05$ sehingga terima H6 atau yang berarti ada pengaruh tidak langsung *green recruitment* terhadap kinerja karyawan melalui *organization citizenship behaviour environment* yang bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H6, yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung *green recruitment* terhadap kinerja karyawan melalui *organization citizenship behaviour environment* **diterima**.

Pengaruh Green Training terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behaviour Environment

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *bootstrap* atau *resampling*, hasil uji koefisien estimasi *green training* terhadap kinerja karyawan melalui *organization citizenship behaviour environment* hasil *bootstrap* adalah sebesar 0,072 dengan nilai *t* hitung 2,061 dan standar deviasi 0,035, maka nilai *p value* adalah $0,040 < 0,05$ sehingga terima H7 atau yang berarti ada pengaruh tidak langsung *green training* terhadap kinerja karyawan melalui *organization citizenship behaviour environment* yang bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian,

hipotesis H6, yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung *green training* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Green Recruitment terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *green recruitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Zirra (2017) dalam jurnal penelitian mengatakan bahwa *green recruitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kekuatan dan kelemahan perusahaan terletak pada karyawannya. Strategi rekrutmen yang baik memungkinkan perusahaan mendapatkan karyawan berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oaya et al. (2017) dalam sebuah jurnal penelitian mengatakan bahwa *green recruitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Strategi rekrutmen yang baik memungkinkan perusahaan mendapatkan karyawan berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

DISKUSI

Pengaruh Green Training terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *green training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh *green training* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pallewaththa & Wijesiri (2021) dengan judul Pengaruh praktek *green training and development* terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa *green training and development* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus diberikan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam organisasi. Sinaga et al. (2019) mengungkapkan bahwa *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, karyawan harus diberikan pelatihan dan pendidikan guna mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam organisasi.

Pengaruh Green Recruitment Terhadap Organization Citizenship Behaviour Environment

Hasil penelitian membuktikan bahwa *green recruitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour environment*. Jia et al. (2018) mengatakan bahwa ketika merekrut karyawan baru, perhatian lebih harus diberikan pada kesadaran kualitas lingkungan dan lingkungan karyawan. Karyawan yang direkrut melalui proses rekrutmen hijau memiliki kualifikasi yang lebih baik untuk memahami tujuan pengelolaan lingkungan perusahaan dan memecahkan masalah berdasarkan perlindungan lingkungan dan memotivasi mereka untuk memiliki kreativitas ramah lingkungan. Sinaga et al. (2019) mengatakan bahwa *Green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour environment*.

Pengaruh Green Training Terhadap Organization Citizenship Behaviour Environment

Hasil penelitian membuktikan bahwa *green training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour environment*. Menurut Pham et al. (2018) mengatakan *green training* berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour environment* yang menunjukkan bahwa *green training* dapat membangun kompetensi hijau yang mendorong karyawan untuk bekerja ekstra dalam kegiatan lingkungan dan terlibat dalam kegiatan perilaku hijau di tempat kerja secara sukarela. ketika karyawan memahami bahwa

organisasi memiliki komitmen terhadap lingkungan mereka dapat menanamkan citra organisasi ramah lingkungan dalam konsep diri mereka, menjadi berkomitmen terhadap misi lingkungan mereka, dan terlibat dalam perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja. Pelatihan hijau memainkan peran penting dalam meningkatkan *organization citizenship behaviour environment*. Pham et al. (2018) mengungkapkan bahwa *Green Training* memiliki pengaruh positif terhadap *organization citizenship behaviour environment*. Pelatihan hijau memainkan peran penting dalam meningkatkan *organization citizenship behaviour environment*.

Pengaruh *Organization Citizenship Behaviour Environment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *organization citizenship behaviour environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sudha & Sheena (2017) dalam jurnal penelitian mengatakan bahwa praktik *green human resource management* bertujuan agar karyawan memiliki perilaku ramah lingkungan. Penerapan praktik GHRM melalui *green lifestyle* di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ardiza & Nawangsari (2019) menyatakan bahwa *organization citizenship behaviour environment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku ramah lingkungan berdampak baik pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Green Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organization Citizenship Behaviour Environment*

Hasil penelitian membuktikan bahwa *green recruitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *organization citizenship behaviour environment*.

Penelitian sebelumnya tentang *green recruitment* terhadap kinerja melalui *organization citizenship behaviour environment* dilakukan oleh Wulansari et al. (2018) yang mengatakan bahwa *green hrm (green recruitment)* dapat meningkatkan rasa Kepemilikan karyawan pada organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Sinaga et al. (2019) mengungkapkan bahwa *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organization citizenship behaviour environment*.

Pengaruh *Green Training* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organization Citizenship Behaviour Environment*

Hasil penelitian membuktikan bahwa *green recruitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *organization citizenship behaviour environment*.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan melalui *organization citizenship behaviour environment* dilakukan oleh Alnajdawi et al. (2017) bahwa OCBE sepenuhnya memediasi hubungan antara pelatihan hijau dan kinerja. Penelitian Sakher et al. (2017) mengungkapkan bahwa *Organization Citizenship Behavior for Environment* sepenuhnya memediasi hubungan antara Pelatihan Hijau dan Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan pada temuan dari hasil penelitian dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian, yaitu, 1) *green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 2) *green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 3) *green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour environment* pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 4) *green*

training berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour environment* pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 5) *organization citizenship behaviour environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 6) ada peran mediasi *organization citizenship behaviour environment* dalam pengaruh *green recruitment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, dan 7) ada peran mediasi *organization citizenship behaviour environment* dalam pengaruh *green training* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta.

Sebaiknya, proses rekrutmen dapat dilakukan secara online untuk memudahkan manajemen SDM dalam merekrut pegawai yang memiliki pengetahuan pengelolaan lingkungan. Pengelolaan SDM yang baik pada proses rekrutmen karyawan menciptakan *job description* bagi calon yang memiliki pengetahuan dalam mengelola lingkungan untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manajemen SDM melakukan *capacity building* dalam bentuk pelatihan pengelolaan lingkungan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pengelolaan lingkungan. Manajemen SDM yaitu memperbanyak pelatihan pengelolaan lingkungan dan mengevaluasi pelatihan yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alnajdawi, S., Emeagwali, O. L., & Elrehail, H. (2017). The interplay among green human resource practices, organization citizenship behavior for environment and sustainable corporate performance evidence from Jordan. *Journal of Environmental Accounting and Management*, 5(3), 171–184.
- Aranganathan, P. (2018). Rekrutmen ramah lingkungan: Pendekatan model baru untuk menarik dan mempertahankan bakat. In *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis & Riset* (Vol. 8).
- Ardiza, F., & Nawangsari, L. C. (2019). Effect of Green Performance Appraisal and Green Compensation and Rewards Mediated by OCBE to the Performance of Employees PT Telecommunications on Indonesia International (Telin),”. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(12), 702–709.
- Ismail, N. S., Harun, J., Md Salleh, S., & Megat Zakaria, M. A. Z. (2016). *Supporting Students Critical Thinking With a Mobile Learning Environment: a Meta-Analysis*, INTED2016 Proceedings.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees’ green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability*, 10(9), 3237.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Mahfud, Y., & Affandi, A. (2022). Efek Mediasi Organization Citizenship for Environment Pada Pengaruh Green Recuitment Dan Green Training Terhadap Employee Performance. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(6), 73–87.
- Makatrim, A. F. (2021). *Pengaruh Praktik Green Human Resource Management (Ghrm) Terhadap Turnover Intentions Dimediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Adisoemarmo Surakarta)*.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*, ISSN, 2277, 2502.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Oaya, Z. C. T., Ogbu, J., Remilekun, G., & others. (2017). Impact of recruitment and selection strategy on employees performance: A study of three selected manufacturing companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32–42.
- Pallewaththa, P., & Wijesiri, B. (2021). Occupational health: the impact of occupational stressors on job productivity. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 44(2), 149–164.
- Pham, N. T., Phan, Q. P. T., Tučková, Z., Vo, N., & Nguyen, L. H. L. (2018). Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 13(4), 1174–1189.
- Putra, I. D. K. (2022). *Peningkatan Kinerja di PT. Telkomsel*. Kompas.Com. <https://www.kompas.id/baca/bebas-akses/2022/12/05/kerjasama-harian-kompas-dan-telkomsel-diluncurkan>
- Ramasamy, A. (2017). Sebuah studi tentang implikasi implementasi green HRM di badan korporasi dengan referensi khusus untuk negara berkembang. *Economic Journal*, 18(5).
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sakher, E., Loudjani, N., Benchiheb, M., Belkahla, S., & Bououdina, M. (2017). Microstructure Characterization of Nanocrystalline Ni₅₀Ti₅₀ Alloy Prepared via Mechanical Alloying Method Using the Rietveld Refinement Method Applied to the X-ray Diffraction. *Наносистемы, Наноматериали, Нанотехнологии*.
- Silvester Yahshini dan Sarip, A. dan H. M. A. (2019). Hubungan antara praktik HRM hijau dan perilaku kewargaan organisasi terhadap lingkungan (OCBE). In *Jurnal Manajemen dan Riset Operasi* (Vol. 1).
- Sinaga, S., Nawangsari, A., & C, L. (2019). Pengaruh green recruitment, green training terhadap kinerja karyawan di pt tru menggunakan organization citizen for environment sebagai variabel mediasi. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 204–216.
- Sudha, M., & Sheena, K. (2017). Impact of influencers in consumer decision process: the fashion industry. *SCMS Journal of Indian Management*, 14(3), 14–30.
- Tang, F., Guo, Y., & Manman, W. (2017). Implikasi optimisme hijau terhadap strategi produksi dan rekrutmen di pasar yang kompetitif. In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 377).
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi, Prinsip Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Wulansari, N. A., Witiastuti, R. S., & Ridloah, S. (2018). Employee performance measurement development based on Green HRM indicators. *KnE Social Sciences*, 1179–1194.
- Zirra, M. (2017). *Shelf Lives: Nonhuman Agency and Seamus Heaney's Vibrable Memory Objects* (Vol. 23).