



Pengaruh *Green HRM Practices* dan *Self-Efficacy* terhadap *Environmental Performance* melalui *Green Innovation* pada Karyawan Milenial Perbankan di Jakarta Barat

Marlina Melani Putri^{1*}, Netania Emilisa², Johan Frederick Sanger³,
Adil Qusai⁴, Saiben Pacaambang⁵

¹⁻⁴Universitas Trisakti, Jakarta Barat, Indonesia

⁵University of Mindanao, Philippines

Email : 022002201043@std.trisakti.ac.id, netania@trisakti.ac.id, 022002304009@std.trisakti.ac.id,
022002201168@std.trisakti.ac.id, s.pacaambang.559313@umindanao.edu.ph

Korespondensi penulis: 022002201043@std.trisakti.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Self-Efficacy on the Environmental Performance of millennial employees in the banking sector Jakarta Barat, with Green Innovation as a mediating variable. As the dominant workforce today, millennials play a crucial role in supporting organizational sustainability. This research uses a quantitative approach through a survey of millennial employees in several banking institutions. The findings show that Green HRM Practices and Self-Efficacy have a positive and significant effect on Environmental Performance. Furthermore, Green Innovation is proven to mediate the relationship between these variables and environmental performance. These results suggest that environmentally focused HR policies and strong employee self-belief can drive green innovation, which in turn enhances environmental performance. The practical implication of this research encourages banking institutions to strengthen GHRM practices and foster a work culture that supports green innovation among millennial employees.*

Keywords: *Environmental Performance, Green HRM Practices, Green Innovation, Millennials, Self-Efficacy.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management (GHRM) Practices* dan *Self-Efficacy* terhadap *Environmental Performance* karyawan generasi milenial di sektor perbankan Jakarta Barat, dengan *Green Innovation* sebagai variabel mediasi. Generasi milenial sebagai mayoritas tenaga kerja saat ini memiliki peran penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap karyawan milenial di beberapa institusi perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green HRM Practices* dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance*. Selain itu, *Green Innovation* terbukti memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja lingkungan. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan SDM berbasis lingkungan dan penguatan keyakinan diri mampu mendorong inovasi hijau yang berdampak pada peningkatan kinerja lingkungan. Implikasi dari penelitian ini mendorong institusi perbankan untuk memperkuat praktik GHRM dan menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi hijau di kalangan generasi milenial.

Kata kunci: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Efikasi Diri, Kinerja Lingkungan, Inovasi Hijau, Generasi Milenial.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan kesadaran lingkungan yang meningkat, sektor perbankan dipaksa untuk menerapkan praktik yang ramah lingkungan. Salah satu pendekatan strategis untuk *Green HRM Practices* memasukkan prinsip-prinsip lingkungan ke dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Hal ini dilakukan untuk menemukan bahwa penerapan *Green HRM Practices* di industri perbankan Indonesia menghadapi tantangan seperti rencana implementasi yang komprehensif, dukungan manajemen puncak, dan budaya hijau yang kurang. Keyakinan

seseorang terhadap kemampuan mereka untuk melakukan hal-hal tertentu, juga dikenal sebagai *self-efficacy*, sangat penting dalam mendorong mereka untuk berperilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan dan menerapkan cara-cara yang lebih berkelanjutan untuk hidup.

Selaras dengan itu, laporan Sustainable Banking Assessment (SUSBA) 2023 oleh WWF-Indonesia mengungkapkan bahwa dari sebelas bank nasional yang dikaji, hanya empat bank yang memiliki komitmen untuk mencapai target *net-zero emissions*. Selain itu, pengembangan produk dan layanan keuangan yang mendukung transisi ramah lingkungan dinilai masih sangat terbatas. Kondisi ini menandakan bahwa upaya perbankan dalam meningkatkan kinerja lingkungan masih belum optimal dan memerlukan pendekatan yang lebih strategis dan terintegrasi. Studi terdahulu menunjukkan bahwa *Green human resource management* meningkatkan perilaku hijau karyawan, yang secara implisit meningkatkan *self-efficacy* namun, studi spesifik tentang *self-efficacy* dalam industri perbankan masih sangat sedikit. penerapan *Green HRM Practices* yang efektif dan peningkatan *self-efficacy* karyawan berkontribusi langsung terhadap kinerja lingkungan organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa inovasi hijau, yang mencakup pembuatan produk dan proses yang ramah lingkungan, dapat meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Selain itu, *Green Innovation* berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan antara *Green HRM Practices* dan *Environmental Performance* Studi oleh (Zihan & Makhbul, 2024).

Tanggung jawab terhadap aspek sosial dan lingkungan hidup telah menjadi sorotan global dan media dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini sebagian disebabkan oleh kekhawatiran mengenai kerusakan lingkungan, seperti isu perubahan iklim, emisi gas rumah kaca, dan penurunan keanekaragaman hayati. Selain itu, perhatian juga meningkat seiring dengan perubahan cara mengukur kinerja bank, yang kini tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga pada *Environmental Performance* (Anggita Putri Trisno, 2024).

Secara empiris, penelitian mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan *Environmental Performance* dan faktor-faktor penentunya tidak hanya terbatas tetapi juga menderita sejumlah kelemahan. Pertama, meskipun pentingnya praktik tata kelola yang baik dan semakin banyak saran bahwa struktur manajemen puncak dapat mempengaruhi strategi perusahaan secara signifikan keputusan, termasuk keputusan yang berkaitan dengan keterlibatan dalam lingkungan hidup kegiatan ramah lingkungan (Nguyen,

Elmagrhi, Ntim, & Wu, 2021). *Enviromental Performance* tidak hanya berimplikasi pada penerimaan sosial dari organisasi, namun juga pada fondasi keunggulan dalam kompetisi. Ini menjadi tantangan bagi organisasi untuk menjadikan pengelolaan lingkungan sebagai prioritas. Di samping itu, sejumlah penelitian sebelumnya merekomendasikan untuk memasukkan nilai-nilai lingkungan ke dalam rencana strategis lingkungan dari perusahaan-perusahaan perbankan (Singh, Giudice, Chierici, & Graziano, 2020).

Mengukur *Enviromental Performance* karyawan dalam sebuah organisasi merupakan tantangan yang cukup besar. Mengukur kontribusi lingkungan dari pekerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Evaluasi terhadap kinerja pegawai yang kurang berpengalaman telah dilakukan secara individual sebagai bagian dari penilaian kinerja secara keseluruhan di perusahaan. Penerapan *Green HRM Practices* telah menjadi salah satu cara bagi banyak perusahaan untuk merespons isu lingkungan yang sedang dihadapi. Seiring dengan meningkatnya kesadaran publik terhadap dampak ekologis dari operasi bisnis, seperti perubahan iklim, pencemaran, dan konsekuensinya bagi masyarakat, sektor bisnis, dan pemerintah, diharapkan untuk mengambil tindakan terhadap krisis lingkungan yang sedang berlangsung. Banyak pihak yang berkepentingan menuntut tindakan yang lebih nyata serta partisipasi yang lebih aktif dari pemerintah dan sektor usaha (Tanova & Bayighomog, 2022).

Green HRM Practices memberikan sumbangan positif terhadap peningkatan kinerja berkelanjutan. Proses rekrutmen yang berfokus pada lingkungan memungkinkan perusahaan untuk memilih individu yang memiliki kepedulian, pemahaman, serta keahlian terkait lingkungan, sekaligus memanfaatkan nilai penting dari sumber daya manusia untuk mendorong performa lingkungan perusahaan. Melakukan pelatihan yang mendukung kepedulian terhadap lingkungan dalam perusahaan dapat membantu membentuk budaya yang peduli lingkungan dan meningkatkan kesadaran karyawan akan perlunya melindungi lingkungan. Dengan menawarkan insentif berbasis kinerja yang peduli lingkungan, perusahaan menganggap perilaku karyawan terhadap lingkungan sebagai aspek vital dalam evaluasi kinerja, yang selanjutnya memicu peningkatan upaya mereka. Dorongan bagi karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan selaras dengan meningkatkan *Enviromental Performance* organisasi (Zhao, Wang, Chen, Hu, & Zhu, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa generasi milenial di tempat kerja memiliki nilai dan preferensi yang berbeda, dengan keinginan yang jelas untuk bergabung dengan organisasi yang menempatkan keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan di depan. Dampak dari pergeseran generasi sangat signifikan dalam mengevaluasi efektivitas *Green*

HRM Practices dalam mempertahankan karyawan milenial yang baru. Dibandingkan dengan generasi X, milenial secara terus-menerus menunjukkan preferensi yang kuat untuk tempat kerja yang menyediakan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, seraya tetap sejalan dengan nilai-nilai etika dan lingkungan mereka. Generasi ini ditandai oleh peningkatan kesadaran akan isu-isu global, termasuk perubahan iklim dan keberlanjutan, yang memengaruhi keputusan dan kesetiaan mereka terhadap majikan. *Green HRM Practices*, seperti program pelatihan yang ramah lingkungan, inisiatif pembangunan yang fokus pada keberlanjutan, serta penerapan kebijakan dan praktik yang mendukung lingkungan di tempat kerja, sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Praktik-praktik ini bukanlah sekedar tambahan yang remeh, melainkan telah terintegrasi secara mendalam dalam strategi operasional bisnis, yang menunjukkan komitmen yang tulus terhadap keberlanjutan lingkungan (Setyaningrum et al., 2024).

Selain *Green HRM Practices* yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja lingkungan hijau di sebuah organisasi yang positif dan dapat membantu Perusahaan dalam meningkatkan kinerja lingkungan Perusahaan. Pendekatan *Self-Efficacy* merujuk pada persepsi individu mengenai kapasitas mereka untuk belajar atau melakukan sesuatu pada suatu level tertentu. Motivasi mencerminkan mekanisme kognitif dan emosional di dalam diri yang memicu serta menjaga fokus pada tujuan yang berkaitan dengan tindakan dan hasil (Schunk & DiBenedetto, 2021). Untuk karyawan perbankan, keyakinan diri yang kuat membantu mereka tetap optimis saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan, yang berujung pada peningkatan kinerja. Dengan mempelajari *Self Efficacy* para pegawai bank, kita dapat memahami lebih baik bagaimana cara mereka mengatasi kesulitan dan meningkatkan kinerja mereka dalam situasi yang menekan dan lingkungan kerja yang menantang (Siswanti, 2020). *Self Efficacy* bahkan dapat memberikan perspektif yang lebih terang mengenai pekerjaan, organisasi, dan kondisi di tempat mereka berkerja. *Self-Efficacy* mendukung karyawan untuk memperoleh tanggung jawab dan pengendalian yang lebih baik, menghasilkan hasil yang lebih positif. Selain itu, ini juga bisa membangun dan mendorong kesuksesan dalam pekerjaan yang berhubungan dengan Perusahaan.

Penerapan gaya kinerja dengan basis *Self Efficacy* dan *Green HRM Practices* dapat menciptakan lingkungan kerja ramah lingkungan yang positif bagi Perusahaan Perbankan dan mempengaruhi *Enviromental Performance* Perusahaan serta karyawannya dalam program-program lingkungan dan mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. *Green Innovation* sumber daya perusahaan dapat menciptakan keberlanjutan keunggulan bersaing melalui pengurangan

biaya produksi, pandangan positif konsumen terhadap merek, serta peningkatan kepatuhan terhadap standar regulasi. Namun, untuk berhasil menggunakan inovasi yang ramah lingkungan sebagai sumber daya strategis, perlu adanya mekanisme transfer wawasan dan pengetahuan yang dipicu oleh kemampuan akuisisi di dalam Perusahaan (Khanra, Kaur, Joseph, Malik, & Dhir, 2022).

Mengintegrasikan *Green Innovation* secara etis dan bertanggung jawab menerapkan prinsip-prinsip dalam bisnis merupakan prasyarat utama untuk menambah nilai bagi perusahaan. Mengingat adanya peningkatan kesadaran mengenai masalah lingkungan dalam beberapa tahun terakhir, *Green Innovation* semakin memperoleh perhatian publik yang signifikan. *Green Innovation* memiliki kemampuan untuk mendukung pertumbuhan jangka panjang perusahaan dengan memperbaiki citra yang mendukung lingkungan, meningkatkan kesadaran di kalangan konsumen, dan memperluas akses ke pasar, sehingga memberikan manfaat bagi para pelopor. Di samping itu, memperkuat kemampuan *Green Innovation* di dalam perusahaan juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja berkelanjutan dengan menerapkan teknik baru untuk mengurangi emisi karbon, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, dan menciptakan kesempatan baru untuk menghasilkan nilai jangka panjang bagi pelanggan serta pemegang saham. *Green Innovation* akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan menciptakan sumber pendapatan tambahan (Emilisa, 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Green HRM Practices Terhadap Green Innovation

Penerapan *Green HRM Practices* Untuk mengatasi tantangan keberlanjutan menjadi kebutuhan strategis. Sejauh mana teknologi ini dapat diterapkan dan meningkatkan kepuasan karyawan perbankan akan menentukan seberapa efektif ia mencapai tujuan keberlanjutan (Al-Taani et al, 2025). Penyelidikan di antara manajer SDM menunjukkan bahwa *Green HRM Practices* sangat penting untuk mendorong tanggung jawab sosial dan keberlanjutan lingkungan di bank komersial Nepal. Oleh karena itu, bank komersial Nepal telah dipaksa untuk menerapkan praktik bisnis ramah lingkungan, seperti *green HRM Practices*, oleh organisasi internasional, regulator, dan Masyarakat (Chapagain & Dangol, 2024). Sementara itu, Literatur yang diteliti menunjukkan bahwa *Green HRM Practices* secara positif menunjukkan pandangan *Green Innovation*, pemenuhan kebutuhan, perilaku, kinerja, dan kepuasan klien. Untuk mencapai kinerja lingkungan suatu

organisasi, karyawan harus berpartisipasi secara aktif dalam penerapan *Green HRM Practices* dan mendorong *Green Innovation* dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Hal ini akan menghasilkan peningkatan kesadaran dan partisipasi karyawan terhadap masalah lingkungan. Sebaliknya, istilah *Green Innovation* mengacu pada pengembangan inisiatif yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif perusahaan terhadap lingkungan (Maulana et al, 2025).

Sejalan dengan ini, Muhammad Shahzad et al. (2017) menyimpulkan bahwa pemahaman, kompetensi, dan keahlian karyawan dapat ditingkatkan melalui *Green HRM Practices*, yang memungkinkan perusahaan untuk berinovasi dalam proses dan produknya. Pertama-tama, mempekerjakan karyawan yang ramah lingkungan membuat perusahaan lebih menginginkan pengawasan lingkungan dan membuat mereka lebih mungkin berpartisipasi dalam kegiatan yang ramah lingkungan. Akibatnya, karyawan dapat memperoleh manfaat dari pelatihan hijau. Pelatihan ini memungkinkan karyawan untuk melakukan penelitian tentang masalah lingkungan dan berpartisipasi dalam kegiatan *Green Innovation*, dan praktik manajemen kinerja hijau dapat membantu mereka menyesuaikan sikap atau perilaku mereka dengan tujuan lingkungan struktural. Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesisnya adalah:

H1: *Green HRM Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*

Self Efficacy Terhadap Green Innovation

Penerapan *Self Efficacy* pada sebuah Perusahaan berkaitan dengan keyakinan pengusaha bahwa upaya ekonomi mereka dapat berkontribusi pada perubahan yang positif. Menurut penelitian, *Self Efficacy* meningkatkan pikiran positif, yang sangat penting untuk keberhasilan usaha baru. Sebuah penelitian mengembangkan konsep seperti pemasaran hijau, inovasi, manajemen, pengambilan risiko, dan keterampilan pengendalian keuangan. Sejauh ini, degradasi lingkungan dianggap sebagai salah satu ancaman terbesar bagi kelangsungan hidup manusia. Karena dianggap penting untuk melindungi lingkungan, *Green Innovation* menjadi tren. Misalnya, degradasi lingkungan telah menjadi masalah besar di utara Tiongkok, di daerah seperti Beijing, Tianjin, dan Hebei. Usaha kecil dan menengah telah membahayakan lingkungan di daerah ini. Oleh karena itu, lembaga-lembaga sipil telah berusaha menjaga kemajuan ekonomi dan melindungi iklim Baik di tingkat komunitas maupun organisasi, kesadaran tentang perlindungan lingkungan terus meningkat, tetapi ada juga kesadaran yang mendalam bahwa pertumbuhan ekonomi harus diiringi dengan perlindungan lingkungan. Inisiatif *Green Innovation* menjadi lebih penting

untuk mencapai keseimbangan ini (Guo, 2022). *Self Efficacy* mengindikasikan bahwa individu memiliki kekuatan, kepercayaan diri, dan kemampuan untuk menangani isu-isu lingkungan dan tantangan yang ada. Ditemukan adanya hubungan positif antara *Self Efficacy* dan *Green Innovation*. Temuan ini menunjukkan bahwa pengusaha yang berorientasi pada lingkungan dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dapat meningkatkan performa ekonomi mereka dengan mengembangkan dan memanfaatkan *Green Innovation*. Oleh karena itu, *Self Efficacy* ini memiliki dampak positif yang besar terhadap *Green Innovation*, mendorong para pengusaha untuk menciptakan produk dan layanan yang inovatif serta ecologis, yang pada akhirnya akan meningkatkan performa ekonomi usaha kecil. Dari uraian tersebut hipotesisnya ialah:

H2: *Self Efficacy* Memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*

Green Innovation Terhadap Enviromental Performance

Green Innovation telah muncul sebagai langkah strategis, yang memungkinkan perusahaan untuk mengatasi risiko terkait lingkungan melalui penghematan energi dan pengendalian pencemaran. Sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan hingga tahun 2030, pemahaman mengenai pengaruh inovasi ramah lingkungan terhadap *Enviromental Performance* perusahaan telah menjadi titik utama, terutama di negara-negara seperti Tiongkok, tempat di mana menjaga keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi yang pesat dan keberlanjutan ekologis sangat krusial. Meningkatnya fokus pada kriteria lingkungan, sosial, dan tata kelola di kalangan investor dan pengatur mempertegas signifikansi praktik tata kelola Perusahaan bursa saham dalam pencapaian sasaran-sasaran keberlanjutan (Batool et al, 2025). Sejalan dengan ini, hasil penelitian yang serupa dilakukan oleh Asiaei, O'Connor, Barani, & Joshi (2023) yang dilakukan pada karyawan di perusahaan Iran, menyatakan bahwa *Green Innovation* mencakup pengembangan dalam barang, jasa, teknologi, rencana, dan cara kepemimpinan yang mendukung kemajuan berkelanjutan. Dengan demikian, *Enviromental Performance* bisa dinilai berdasarkan seberapa efektif perusahaan memenuhi dan melebihi ekspektasi masyarakat tentang perlindungan alam. Ini mencakup pengurangan efek lingkungan yang merugikan seperti emisi dan limbah, serta peningkatan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam menjaga lingkungan. Dari uraian tersebut Hipotesisnya ialah:

H3: *Green Innovation* Memiliki Pengaruh Positif Terhadap *Enviromental Performance*

Green HRM Practices Terhadap Enviromental Performance

Green HRM Practices yang berwawasan lingkungan dilihat sebagai strategi yang efisien untuk memperbaiki potensi sumber daya manusia di dalam organisasi. Ini dapat mendorong peningkatan *Enviromental Performance* dengan cara mengembangkan sikap peduli lingkungan di kalangan karyawan serta mempromosikan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan (Irani & Kilic, 2022). Hasil Penelitian serupa oleh (Ahakwa, Yang, Agba Tackie, & Asamany, 2021). Pada karyawan di sektor manufaktur di wilayah Greater Accra, Ghana, juga menyatakan bahwa *Green HRM Practices* secara positif mempengaruhi *environmental performance* dengan bertindak sebagai Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya pelestarian lingkungan serta kemampuan dalam mengelola sampah dan proses daur ulang. Kompensasi berkelanjutan meliputi pemberian penghargaan kepada karyawan yang terlibat dalam aktivitas yang mendukung lingkungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Green HRM Practices* Memiliki Pengaruh Positif Terhadap *Enviromental Performance*

Self Efficacy Terhadap Enviromental Performance

Self Efficacy berarti keyakinan seseorang mengenai kemampuannya, bahwa ia mampu berhasil dalam menyelesaikan tugas tertentu. Dengan hadirnya *Self Efficacy*, manusia dapat meningkatkan pemahaman terhadap isu-isu *Enviromental Performance* yang dihadapi oleh Karyawan saat ini. Sejalan dengan ini, peneltian yang dilakukan oleh (Mankgele, 2023) pada beberapa pekerja Perusahaan industri di Provinsi Gauteng, Afrika Selatan, menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Enviromental Performance*, hal ini karena *Self Efficacy* dalam kewirausahaan hijau berkontribusi terhadap peningkatan inovasi yang ramah lingkungan, yang selanjutnya membawa dampak positif terhadap *Enviromental Performance* suatu perusahaan. Di samping itu, perilaku konsumsi yang berkelanjutan juga berfungsi sebagai faktor penguat yang memperkuat hubungan antara *Self Efficacy*, kewirausahaan hijau serta *Enviromental Performance*.

H5: *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Enviromental Performance*

Green HRM Practices terhadap Enviromental Performance Yang Dimediasi Oleh Green Innovation

Metode *Green HRM Practices* mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cara yang paling bertanggung jawab terhadap lingkungan. Pedoman dan prosedur HRM hijau saat ini, seperti manajemen puncak, menyatakan bahwa karyawan bertanggung jawab atas lingkungan kerja dan semangat tim di bidang ini. Oleh karena itu, penelitian saat ini sangat penting untuk menggabungkan *Green HRM Practices* dengan *Enviromental Performance* dan *Green Innovation* dalam konteks organisasi. Sementara itu penelitian oleh (Jerónimo, Tigre, Henriques, & Lourenço, 2025) pada karyawan Perusahaan di Portugal menyatakan bahwa *Green HRM Practices*, seperti penilaian kinerja hijau, dan penghargaan hijau, sangat memengaruhi *Enviromental Performance* Perusahaan. penggunaan metode *Green HRM Practices* oleh institusi perbankan dan bagaimana hal itu berdampak pada keberlanjutan perusahaan dan lingkungan. ini menunjukkan bahwa *Green Innovation* yang diterapkan oleh institusi perbankan tidak hanya berdampak pada keberlanjutan organisasi tetapi juga pada *Enviromental Performance*. Dari uraian tersebut hipotesis nya ialah:

H6: *Green HRM Practices* Memiliki Pengaruh Positif Terhadap *Enviromental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*

Self Efficacy Terhadap Enviromental Performance Yang Dimediasi Oleh Green Innovation

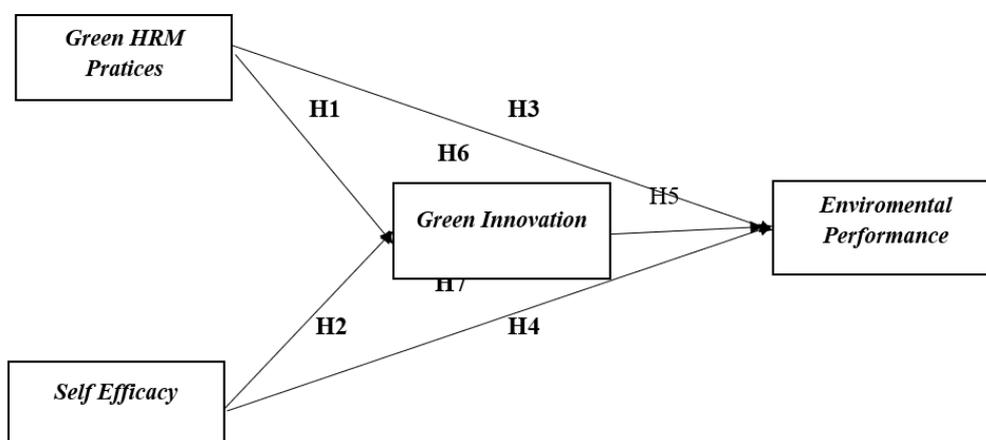
Faktor penting dalam motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja adalah *Self Efficacy*, atau keyakinan akan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi umumnya lebih siap untuk menangani tantangan dan lebih cenderung mendedikasikan waktu dan tenaga untuk upaya kreatif, seperti *Green Innovation*. Ini karena kepercayaan diri dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk terlibat dalam tugas yang sulit. Dengan demikian, upaya yang mendukung pengembangan karyawan dan memberikan peluang untuk peningkatan keterampilan *Enviromental Performance* dapat menumbuhkan rasa kepercayaan diri. Berdasarkan penelitian Emilisa (2024) pada karyawan perbankan di Jakarta Selatan, menyatakan bahwa menunjukkan bahwa kemandirian sangat penting untuk mendorong perilaku dan keputusan ramah lingkungan. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih proaktif dalam menerapkan praktik ramah lingkungan dan mencari cara baru untuk mengatasi masalah lingkungan. Dengan menggunakan proses, produk, dan

teknologi baru yang ramah lingkungan, *Green Innovation* meningkatkan *Environmental Performance*. *Self Efficacy* yang lebih tinggi akan meningkatkan keterlibatan orang dalam *Green Innovation*, terutama ketika mereka lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk membuat solusi yang ramah lingkungan. Sebagai Mediasi dalam hubungan ini, *Green Innovation* dapat membantu mencapai *Environmental Performance* yang lebih baik dengan mendorong gagasan menjadi tindakan nyata. Oleh karena itu, *Self-Efficacy* berdampak positif pada *Green Innovation*, yang pada gilirannya akan memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Environmental Performance*.

Sejalan dengan hal ini, Guo (2022) dalam penelitiannya terhadap karyawan Perusahaan di china menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *Green Innovation* karyawan yang percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menerapkan praktik kewirausahaan hijau cenderung lebih kreatif dalam membuat produk, layanan, dan proses yang ramah lingkungan. *Green Innovation* juga berfungsi sebagai mediasi yang penting antara kemandirian kewirausahaan hijau dan *Environmental Performance* perusahaan dengan kata lain, kemandirian kewirausahaan hijau yang memiliki keyakinan tinggi dalam kemampuan mereka untuk menerapkan tingkat *self-efficacy* yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal baru secara hijau, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keberlanjutan dan *Environmental Performance* perusahaan.

H7: *Self Efficacy* Memiliki Pengaruh Positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*

Kerangka konseptual, yakni:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode Kuantitatif deskriptif, yakni Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan konteksnya. Data penelitian bersifat *Cross Sectional* karena pengumpulan datanya dilakukan sekali, menggunakan survei kepada responden di satu waktu tertentu yakni maret sampai April di tahun 2024, unit analisisnya merupakan individual yaitu karyawan generasi milenial yang bekerja di bidang perbankan di Jakarta Barat dengan rentang usia 25 – 44. Setting penelitian menerapkan *noncontrived settings* karena dilakukan dalam situasi nyata atau dunia kerja sehari-hari MENDELEY CITATION PLACEHOLDER 0. Metode Pengumpulan data pada penelitian ini dalam bentuk kuesioner. Pengambilan sampel menerapkan metodologi *Purposive sampling*. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yang bekerja di bidang perbankan di Jakarta barat. Jumlah sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian adalah 5-10 kali jumlah item pertanyaan digunakan untuk menentukan ukuran sampel MENDELEY CITATION PLACEHOLDER 1. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* bantuan Software AMOS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif *Green HRM Practices* terhadap *Green Innovation*, pengaruh Positif *Self Efficacy* terhadap *Green Innovation*, pengaruh positif *Green Innovation* Terhadap *Enviromental Performance*, pengaruh positif *Green HRM Practices* Terhadap *Enviromental Performance*, pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap *Enviromental Performance*, pengaruh positif *Green HRM Practices* Terhadap *Enviromental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* dan pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap *Enviromental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Pengambilan Keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan mebandingkan p-value dengan level signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan Tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan Keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka, H_0 gagal didukung, H_a didukung. Keputusan ini mengartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diuji.
- b. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka, H_0 didukung, H_a gagal didukung. Keputusan ini mengartikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diuji

Hasil analisis ini memberikan indikasi apakah terdapat atau tidaknya hubungan yang signifikan antara *variabel independen* dan *variabel dependen* dalam kerangka SEM di penelitian ini. Adapun Pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis Deskriptif	Estimasi (β)	p-value (≤0,05)	Keputusan
Green HRM Practices memiliki pengaruh positif terhadap Green Innovation	0,438	0,000	Hipotesis Didukung
<i>Self Efficacy</i> Memiliki pengaruh positif terhadap Green Innovation	0,477	0,000	Hipotesis Didukung
Green Innovation Memiliki Pengaruh Positif Terhadap <i>Enviromental Performance</i>	0.525	0.001	Hipotesis Didukung
Green HRM Practices Memiliki Pengaruh Positif Terhadap <i>Enviromental Performance</i>	0.176	0.027	Hipotesis Didukung
<i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Enviromental Performance</i>	0.295	0.001	Hipotesis Didukung
Green HRM Practices Memiliki Pengaruh Positif Terhadap <i>Enviromental Performance</i> yang dimediasi oleh Green Innovation	0.230	0.002	Hipotesis Didukung
<i>Self Efficacy</i> Memiliki Pengaruh Positif terhadap <i>Enviromental Performance</i> yang dimediasi oleh Green Innovation	0.251	0.002	Hipotesis Didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

Pembahasan Hasil Penelitian

H1: *Green HRM Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*

Penelitian yang dilakukan oleh (Sobaih, Hasanein, & Elshaer, 2020) menyatakan bahwa Perusahaan Perbankan yang menerapkan *Green Innovation* memiliki kinerja yang lebih baik dan *Green HRM Practices* untuk menemukan kebutuhan karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa penerapan *Green HRM Practices* pada perusahaan perbankan secara langsung, positif, dan signifikan berdampak positif pada *Green Innovation* di sektor perbankan. Studi ini juga menekankan bahwa kepemimpinan adalah sumber daya strategis dan utama dalam memengaruhi kemampuan, motivasi, dan peluang hijau karyawan. Akibatnya, *Green Innovation* perusahaan adalah hasilnya.

H2: *Self Efficacy* Memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Al-Qadasi, Zhang, Al-Awlaqi, Alshebami, & Aamer, 2023) Menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif dengan *Green Innovation*, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan generasi milenial di bidang perbankan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mengembangkan *Green Innovation*. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung untuk berinovasi dalam menciptakan solusi hijau, yang tidak hanya mengurangi dampak lingkungan tetapi juga meningkatkan daya saing dan efisiensi bisnis. Oleh karena itu, perusahaan pada sektor perbankan perlu mendorong pengembangan *self-efficacy* di kalangan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan kebijakan yang mendukung *green innovation*.

H3: *Green Innovation* Memiliki Pengaruh Positif Terhadap *Enviromental Performance*

Hal ini di dukung dengan peneltian (Fang, Shi, Gao, & Li, 2022) yang menjelaskan bahwa *Green Innovation* dikaitkan dengan strategi manajemen lingkungan perusahaan di bidang perbankan pada karyawan generasi milenial, yang meningkatkan *Enviromental Performance*. Selain itu, pengembangan produk dan proses yang ramah lingkungan meningkatkan kinerja ekonomi dan sosial perusahaan dan mengurangi dampak negatifnya terhadap lingkungan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *Green Innovation* adalah upaya organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif dengan meningkatkan kinerja lingkungan, bukannya tanggapan reaktif perusahaan terhadap tuntutan pemangku kepentingan

H4: Green HRM Practices Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Environmental Performance

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Jabeen, Waqar, Anbrine, & Khalid, 2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green HRM Practices* terhadap *Environmental Performance* karyawan. ada banyak keuntungan dalam industri perbankan dari penerapan *Green HRM Practices*. Bank yang menerapkan kebijakan ramah lingkungan dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan dan pemangku kepentingan. Selain itu, karyawan sektor perbankan lebih termotivasi dan produktif jika mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung keberlanjutan. Industri perbankan sangat berkontribusi pada digitalisasi untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, seperti mengurangi penggunaan kertas dan meningkatkan efisiensi operasional..

H5: Self Efficacy memiliki pengaruh positif terhadap Environmental Performance

Hal ini didukung dengan penelitian oleh (Nisar, Haider, Ali, Gill, & Waqas, 2024) menjelaskan bahwa Ketika karyawan memiliki tingkat *Self Efficacy* yang tinggi, mereka lebih yakin untuk melakukan hal-hal yang berkelanjutan. *Self Efficacy* mendorong karyawan untuk lebih aktif mengurangi limbah, menghemat energi, dan menggunakan sumber daya secara efisien. Dengan kata lain, keyakinan diri mendorong karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan, yang pada akhirnya meningkatkan *Environmental Performance* perusahaan. Pemahaman ini diperkuat dengan penelitian lainnya oleh (Huang, 2016) menjelaskan bahwa *Self-efficacy* memengaruhi perilaku pro-lingkungan. Orang yang percaya diri bahwa mereka dapat membantu dunia luar menjadi lebih aktif. Setelah mereka mendengarkan informasi ini, karyawan akan lebih yakin dan lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal yang benar dalam kehidupan sehari-hari mereka.

H6: Green HRM Practices Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Environmental Performance yang dimediasi oleh Green Innovation

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Islam et al., 2025) menyatakan bahwa *Green HRM Practices* memainkan peran penting dalam mendorong inovasi ramah lingkungan di sektor industri perbankan. Perusahaan Perbankan dapat memanfaatkan *Green HRM Practices* untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan mereka tentang Green Innovation. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja. Dalam, istilah *Green Innovation* mengacu pada pengembangan dan penerapan teknologi dan proses yang lebih ramah lingkungan. Dalam hal ini, karyawan

yang menerima pelatihan dan dukungan dari perusahaan lebih cenderung mengembangkan inisiatif keberlanjutan. *Enviromental Performance* juga diperhatikan. Perusahaan dapat meningkatkan *Enviromental Performance* mereka dengan *Green HRM Practices* dan *Green Innovation*, yang berarti mereka dapat menerapkan praktik produksi yang lebih berkelanjutan.

H7: *Self Efficacy* Memiliki Pengaruh Positif terhadap *Enviromental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Ren & Shen, 2024) menyatakan bahwa *Self Efficacy* terhadap kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang kreatif dan inovatif. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri saat menghadapi tantangan, membuat keputusan, dan menemukan solusi baru. Keefektifan diri terbukti berfungsi sebagai mediator yang menjembatani pengaruh kepemimpinan pembantu terhadap kinerja inovasi tim lingkungan. Diketahui bahwa kinerja inovasi tim yang lebih baik yang dihasilkan dari keefektifan diri sendiri dapat berkontribusi langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian *Enviromental Performance* yang lebih baik. *Self-efficacy* dan *Green Innovation*, adalah kekuatan psikologis yang mendorong orang untuk tidak hanya mengembangkan ide-ide baru tetapi juga berani melakukan hal-hal baru yang berdampak pada keberlanjutan lingkungan. Karena mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah lingkungan dengan cara yang inovatif, karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih mungkin terlibat dalam inisiatif *Green Innovation*. *Self-efficacy* adalah faktor penting dalam mendorong *Green Innovation*, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan *Enviromental Performance* secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *Green HRM Practices* di sektor perbankan, khususnya bagi karyawan generasi milenial di wilayah Jakarta Barat, telah memberikan dampak yang cukup signifikan. Karyawan merasakan adanya penerapan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan, serta menunjukkan tingkat keyakinan diri *self-efficacy* yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini turut mendorong kepuasan kerja dan partisipasi aktif karyawan dalam menghasilkan ide-ide inovatif yang mendukung inisiatif hijau di lingkungan perusahaan. Studi ini juga mengonfirmasi adanya hubungan positif antara *Green HRM Practices* dan

kemunculan *Green Innovation* di kalangan karyawan, serta membuktikan bahwa *self-efficacy* karyawan secara nyata mempengaruhi kecenderungan mereka dalam berinovasi secara ramah lingkungan. Lebih lanjut, *Green Innovation* terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan *Environmental Performance* perusahaan. Selain itu, praktik *Green HRM* juga secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian kinerja lingkungan yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengelolaan SDM berbasis lingkungan, yang didukung oleh kepercayaan diri individu dan budaya inovatif, merupakan faktor krusial dalam menciptakan perusahaan perbankan yang berkelanjutan secara ekologis.

DAFTAR REFERENSI

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Asamany, M. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Ghana: The role of green innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 4(4), 100–119. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i4.704>
- Al-Qadasi, N., Zhang, G., Al-Awlaqi, M. A., Alshebami, A. S., & Aamer, A. (2023). Factors influencing entrepreneurial intention of university students in Yemen: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1111934>
- Al-Taani, S., et al. (2025). Analyzing the role of green human resource practices in banking sustainability through job satisfaction to achieve sustainable development goals. *Journal of Lifestyle & SDGs Review*.
- Anggita Putri Trisno, N. E. (2024). Pengaruh self-efficacy dan strategic human resource. *Action Research Literate*, 1–12.
- Asiaei, K., O'Connor, N. G., Barani, O., & Joshi, M. (2023). Green intellectual capital and ambidextrous green innovation: The impact on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 369–386. <https://doi.org/10.1002/bse.3136>
- Batool, S., et al. (2025). Green innovation and environmental performance: The moderating roles of governance and policy. *World*, 29.
- Emilisa, N. (2024). Pengaruh green human resource practices, green innovation, dan organization identification terhadap sustainable performance karyawan pada perusahaan logistik di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 751–760.
- Fang, L., Shi, S., Gao, J., & Li, X. (2022). The mediating role of green innovation and green culture in the relationship between green human resource management and environmental performance. *PLOS ONE*, 17(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274820>

- Guo, J. (2022). The significance of green entrepreneurial self-efficacy: Mediating and moderating role of green innovation and green knowledge sharing culture. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1001867>
- Irani, F., & Kilic, H. (2022). An assessment of implementing green HRM practices on environmental performance: The moderating role of green process innovation. *Journal of Global Hospitality and Tourism*, 1(1), 16–30. <https://doi.org/10.5038/2771-5957.1.1.1001>
- Jabeen, A., Waqar, M., Anbrine, S., & Khalid, M. (2024). Digital preservation and adaptive reuse of Barood Khana within Lahore Fort. *International Journal of Social Sciences Archives*, 7(1), 511–523.
- Jerónimo, H. M., Tigre, F. B., Henriques, P. L., & Lourenço, M. C. (2025). Green work-life synergy? Exploring pathways from green HRM to organizational environmental performance. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00855-4>
- Khanra, S., Kaur, P., Joseph, R. P., Malik, A., & Dhir, A. (2022). A resource-based view of green innovation as a strategic firm resource: Present status and future directions. *Business Strategy and the Environment*, 31(4), 1395–1413. <https://doi.org/10.1002/bse.2961>
- Mankgele, K. P. (2023). Green entrepreneurial self-efficacy and environmental performance of SMEs: Mediating and moderating role of green innovation and green purchase behaviour. *Global Business and Finance Review*, 28(6), 48–58. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.6.48>
- Maulana, H., et al. (2025). Green HRM practices to enhance environmental performance through green innovation in the regional secretariat employees of Pasuruan City Government. *Journal of Social Research*, 325–336.
- Nguyen, T. H. H., Elmagrhi, M. H., Ntim, C. G., & Wu, Y. (2021). Environmental performance, sustainability, governance and financial performance: Evidence from heavily polluting industries in China. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2313–2331. <https://doi.org/10.1002/bse.2748>
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Gill, S. S., & Waqas, A. (2024). The role of green HRM on environmental performance of hotels: Mediating effect of green self-efficacy & employee green behaviors. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 25(1), 85–118. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2022.2109235>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2021). Self-efficacy and human motivation. *Advances in Motivation Science*, 8, 153–179. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2020.10.001>
- Setyaningrum, R. P., Ratnasari, S. L., Soelistya, D., Purwati, T., Desembrianita, E., & Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: Mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2348718>
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green

human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>

Siswanti, I., & Sitepu, C. N. B. (2020). Manajemen risiko perusahaan terintegrasi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 2–3. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=AA1fDwAAQBAJ>

Tanova, C., & Bayighomog, S. W. (2022). Green human resource management in service industries: The construct, antecedents, consequences, and outlook. *Service Industries Journal*, 42(5–6), 412–452. <https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2045279>

Zhao, F., Wang, L., Chen, Y., Hu, W., & Zhu, H. (2024). Green human resource management and sustainable development performance: Organizational ambidexterity and the role of responsible leadership. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(1), 1–30. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12391>

Zihan, W., & Makhbul, Z. K. M. (2024). Green human resource management as a catalyst for sustainable performance: Unveiling the role of green innovations. *Sustainability (Switzerland)*, 16(4). <https://doi.org/10.3390/su16041453>