

Peran Green HRM dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Organizational Citizenship Behavior

Via Lailatur Rizki¹, Isti Fadah², I Komang Oka Permadi³

Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang¹

Manajemen, Universitas Negeri Jember²

Manajemen, Universitas Mahasaraswati Denpasar³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh green hrn dan dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja pada PT. Serbuk Jaya Abadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden PT. Serbuk Jaya Abadi. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan slovin, sebanyak 60 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan hasil *Green HRM* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Green HRM, Dukungan organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja.*

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of green HRM and organizational support on organizational citizenship behavior through job satisfaction at PT Serbuk Jaya Abadi. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires to respondents of PT Serbuk Jaya Abadi. The sampling method in this study used slovin, as many as 60 respondents. The analysis method in this study uses path analysis with the results of Green HRM has no significant effect on job satisfaction. Organizational support has a significant effect on job satisfaction. Green HRM has a significant effect on OCB. Organizational support has no significant effect on OCB. Job satisfaction has a significant effect on OCB. Green HRM has a significant effect on OCB through job satisfaction. Organizational support has a significant effect on OCB through job satisfaction.

Keywords: Green HRM, Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction

Copyright (c) 2024 **Via Lailatur Rizki¹**

✉ Corresponding author :

Email Address : vialailaturrizki@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu set paling berharga dalam perusahaan karena sebagai karyawan yang menjalankan operasional dan

mengimplementasikan strategi bisnis dalam pekerjaan. Pada era modern banyak perusahaan yang semakin peduli terhadap isu-isu lingkungan dan kesadaran keterlibatan SDM dalam upaya menjaga keberlanjutan. Salah satunya PT. Serbuk Jaya Abadi, perusahaan ini tidak hanya tanggap terkait dengan isu-isu lingkungan untuk berkelanjutan, namun perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan spesialis dalam pengolahan limbah untuk dijadikan energi bahan bakar alternatif terbarukan yang lebih ramah lingkungan (bionergy). Perusahaan ini mengelola serbuk kayu dengan menjadikannya produk seperti *wood shaving block*, *wood chips* dan *wood pellet*. Hal ini sesuai dengan praktik-pratik ramah lingkungan yang terdapat pada peran *green HRM*. *Green HRM* didefinisikan sebagai inisiatif yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia yang berfokus pada kinerja lingkungan, ekonomi, dan sosial karyawan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan hasil yang berkelanjutan bagi perusahaan (Chreif, M., & Farmanesh, 2022). Dalam hal ini perusahaan bergerak dalam pengolahan limbah dan memberdayakan sumber daya manusia untuk lebih menerapkan kegiatan ramah lingkungan namun belum banyak karyawan yang paham akan peran *Green HRM* pada perilaku mereka didalam dan diluar pekerjaan dan pada tingkat kepuasan kerja yang mereka lakukan untuk memhami adanya kesadaran lingkungan. Hal ini didukung oleh penelitian (Prayuda, 2023) bahwa *Green HRM* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dapat berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Sementara itu dukungan organisasional penting pada era modern saat ini. Dukungan organisasi yang penuh diberikan pada karyawan akan sangat berdampak pada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengatasi masalah maupun tantangan dalam lingkungan kerja. Menurut (Robbins, 2014), persepsi dukungan organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Dukungan organisasi termasuk pada memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan agar karyawan mampu melaksanakan perkerjaannya dengan baik dan sangat penting bagi perilaku pekerjaanya dalam mencapai kepuasan kerja . Hal ini didukung oleh penelitian (Umamy et al, 2021) dengan hasil dukungan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja dengan cara pimpinan harus memberikan perhatian dan kenyamanan pada saat bekerja seperti adanya penghargaan , kelengkapan fasilitas, dll. Namun terdapat *research gap* yaitu peneltian dilakukan oleh (Marto Hendry, 2018) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Robbins dalam Razak (2002) adalah hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungan, artinya kepuasan kerja akan timbul jika individu menyukai pekerjaanya dan lingkungannya. Pada penelitian ini untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan variabel bebas *Green HRM* dan dukungan organisasi melalui *organizational citizenship behavior (OCB)*. *OCB* menurut (Rizki et al., 2022) merupakan perilaku atau kontribusi individu yang melebihi peran ditempat kerja. Diluar beban dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* ini akan menjadi penunjang dalam perusahaan, mengingat dengan kemajuan teknologi sangat tinggi karyawan menjadi malas dan acuh bahkan ketika rekan kerjanya membutuhkan bantuan. Pada perilaku ini juga akan menunjang tingkat kepuasan dari karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi. Akan tetapi banyak yang masih belum tanggap dan kurangnya kesadaran karyawan terkait dengan hal-hal yang dapat dilakukan diluar tanggung jawabnya namun ketika dilakukan itu akan berdampak pada pekerjaan maupun

perusahaan sendiri. Karyawan ketika dapat menerapkan OCB dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Purnama et al., 2023).

KAJIAN PUSTAKA

Green HRM

Menurut Malik et al., (2021) *Green HRM* bertanggung jawab atas pengelolaan lingkungan manajemen lingkungan. Manajemen ini membangun tenaga kerja hijau yang mengembangkan budaya hijau di dalam organisasi. Menurut (Al-Romeedy, 2019) keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem berkelanjutan, dengan tujuan membuat karyawan dan organisasi sadar lingkungan. *Green HRM* mengacu aspek sumber daya manusia dari pengelolaan lingkungan yang didefinisikan sebagai kegiatan sumber daya manusia yang memiliki hasil lingkungan yang positif (Dewi Tri Hastuti, 2022). Maka dapat disimpulkan *Green HRM* adalah manajemen sumber daya manusia yang terfokus pada kegiatan ramah ke dalam praktik-praktik SDM untuk keberlanjutan lingkungan dalam suatu organisasi.

Dukungan Organisasi

Menurut (Robbins, 2014), persepsi dukungan organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Menurut (Riantoko et al., 2017) dukungan organisasi menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Dukungan organisasi didefinisikan suatu keyakinan dimana karyawan percaya bahwa nilai-nilai organisasi berkontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Dimana karyawan merasa organisasi memperhatikan kontribusinya pada organisasi. Indikator dukungan organisasi menurut (Rhoades, L., & Eisenberg, 2008), penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Robbins dan Judge (2008:40) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. (Rizki et al., 2022) Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku atau kontribusi individu yang melebihi peran ditempat kerja. OCB adalah perilaku individu organisasi diluar tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan namun ketika dilakukan dapat memberikan kontribusi pada organisasi. Indikator Organisasi menurut (Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, 2006) yaitu : altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportmanship.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Razak (2002) kepuasan kerja adalah hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungan, artinya kepuasan kerja akan timbul jika individu menyukai pekerjaannya dan lingkungannya. Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam

bekerja dapat disebut dengan kepuasan kerja (Rivai dan Sagala, 2009). Menurut (Salim, 2019), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Indikator kepuasan kerja menurut (Sengkey et al., 2018) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, dan supervisi.

Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Data Peneliti, 2024.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode analisis jalur. Penelitian ini dilakukan pada PT. Serbuk Jaya Abadi dengan populasi 150 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan slovin dan berdasarkan perhitungan mendapatkan 60 sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi yang akan mengisi kuisisioner yang diberikan oleh peneliti untuk kemudian diolah data.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam persamaan struktural berikut ini:

$$Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Equation 1)}$$

$$Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta ZY + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Equation 2)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada analisis jalur terdapat jalur yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total dari Green HRM dan dukungan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Tabel 1. Hasil analisis jalur (persamaan 1)

Variabel	B	T hitung	T tabel ($\alpha=5\%$)	Interpretasi
<i>Green HRM</i>	0.205	1.529	2.003	Tidak berpengaruh
Dukungan Organisasi	0.298	2.176	2.003	Berpengaruh

Sumber : Hasil SPSS, 2024.

Persamaan jalur 1 :

$$Z = 0.205 X_1Z + 0.298 X_2Z + \varepsilon_1$$

Green HRM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0.205.

Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0.298.

Tabel 2. Hasil analisis jalur (persamaan 2)

Variabel	B	T hitung	T tabel ($\alpha=5\%$)	Interpretasi
<i>Green HRM</i>	0.276	2.329	2.003	Berpengaruh
Dukungan Organisasi	-0.044	-0.354	2.003	Tidak berpengaruh
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.292	2.545	2.003	Berpengaruh

Sumber : Hasil SPSS, 2024.

Persamaan jalur 2 :

$$Y = 0.276 X_1Z + -0.044 X_2Z + 0.292 ZY + \varepsilon_2$$

Green HRM berpengaruh terhadap OCB sebesar 0.276.

Dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB sebesar -0.044.

OCB berpengaruh terhadap OCB sebesar 0,292.

Pembahasan Hasil Penelitian

Jalur	T hitung	T tabel	Sig.	Keputusan
$X_1 \rightarrow Z$	1.529	2.003	0.132	H0 diterima, Ha ditolak
$X_2 \rightarrow Z$	2.176	2.003	0.034	H0 ditolak, Ha diterima
$X_1 \rightarrow Y$	2.329	2.003	0.023	H0 ditolak, Ha diterima
$X_2 \rightarrow Y$	-0.354	2.003	0.724	H0 diterima, Ha ditolak
$Y \rightarrow Z$	2.545	2.003	0.014	H0 ditolak, Ha diterima

Sumber : Hasil SPSS, 2024.

Perhitungan pengaruh Langsung (Direct Effect/DE)

1. Pengaruh langsung *Green HRM* (X_1) terhadap OCB (Z)

$$\begin{aligned} DE_{ZX1} &= X_1 \rightarrow Z \\ &= 0.205 \end{aligned}$$

2. Pengaruh langsung Dukungan Organisasi (X_2) terhadap OCB (Z)

$$\begin{aligned} DE_{ZX2} &= X_2 \rightarrow Z \\ &= 0.298 \end{aligned}$$

3. Pengaruh langsung *Green HRM* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$\begin{aligned} DE_{YX1} &= X_1 \rightarrow Y \\ &= 0.276 \end{aligned}$$

4. Pengaruh langsung Dukungan Organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$\begin{aligned} DE_{YX2} &= X_2 \rightarrow Y \\ &= -0.044 \end{aligned}$$

5. Pengaruh langsung OCB (Z) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$\begin{aligned} DE_{ZY} &= Z \rightarrow Y \\ &= 0.292 \end{aligned}$$

Perhitungan Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect/IE)

1. Pengaruh tidak langsung *Green HRM* (X_1) terhadap kepuasan kerja melalui OCB (Z)

$$\begin{aligned} IE_{YZX1} &= X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y \\ &= (0.205) \cdot (0.292) \\ &= 0.059 \end{aligned}$$

2. Pengaruh tidak langsung dukungan organisasional (X_e) terhadap kepuasan kerja melalui OCB (Z)

$$\begin{aligned} IE_{YZX2} &= X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y \\ &= (0.298) \cdot (0.292) \\ &= 0.087 \end{aligned}$$

Pengaruh tota (Total Effect/TE)

1. Pengaruh total langsung *Green HRM* (X_1) terhadap kepuasan kerja melalui OCB (Z)

$$\begin{aligned} TE_{YZX1} &= X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y \\ &= (0.205) + (0.292) \\ &= 0.497 \end{aligned}$$

2. Pengaruh tidak langsung dukungan organisasional (X_e) terhadap kepuasan kerja melalui OCB (Z)

$$\begin{aligned} TE_{YZX2} &= X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y \\ &= (0.298) + (0.292) \\ &= 0.59 \end{aligned}$$

Pembahasan

a. Pengaruh *Green HRM* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *Green HRM* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang diberikan oleh PT. Serbuk Jaya Abadi. Dalam hal meskipun PT. Serbuk Jaya Abadi adalah perusahaan bergerak dibidang pengolahan limbah kayu, karyawan lebih terfokus pada kegiatan dan pekerjaan sehari-hari dan kurang memperhatikan aspek lain. Karyawan terfokus pada tugas inti dan pada peran *Green HRM* akan bergantung pada kebijakan tersebut diterapkan, bagaimana perusahaan mengkomunikasikan dan melibatkan karyawan didalamnya.

b. Pengaruh dukungan organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi memainkan peran penting untuk membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Dukungan yang dilakukan PT. Serbuk Jaya Abadi mencakup segala bentuk perhatian, kebijakan dan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan karyawan dalam operasional perusahaan. Tercermin dari bagaimana organisasi mendukung karyawan baik secara material maupun dukungan terhadap individual karyawan secara emosional melalui motivasi pada saat bekerja. Hal ini memberikan kenyamanan pada saat

bekerja, meningkatkan motivasi pada saat bekerja dan meminimalisir adanya tekanan dalam bekerja yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Umamy et al, 2021) yang menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan (Savitri & Komalasari, 2021) dengan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh *Green HRM* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *Green HRM* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang diberikan oleh PT. Serbuk Jaya Abadi. Dalam hal ini tercermin dari partisipasi inisiatif lingkungan dan juga kesesuaian nilai karyawan dan perusahaan. Partisipasi inisiatif ini melibatkan karyawan dalam pekerjaan dan program-program pengelolaan lingkungan. PT. Serbuk Jaya Abadi perusahaan spesialis dalam pengolahan limbah untuk dijadikan energi bahan bakar alternatif terbarukan yang lebih ramah lingkungan (bionergy). Dalam hal ini peran *Green HRM* melekat dalam perusahaan dan terdapat nilai antara karyawan dan perusahaan, serta karyawan merasa lebih memiliki kesadaran lingkungan karena berkontribusi langsung dalam upaya pelestarian lingkungan. Karyawan merasa nilai mereka selaras dengan nilai perusahaan dan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Hingga perilaku karyawan diluar beban dan tanggung jawabnya secara tidak langsung tercermin pada aktifitas sehari-hari dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Prayuda, 2023).

d. Pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dapat disimpulkan bahwa meskipun dukungan organisasi merupakan elemen terpenting dalam hubungan karyawan dengan perusahaan. Namun hal tersebut tidak menjamin munculnya perilaku ekstra role atau suka rela dari karyawan atau perilaku OCB. Dalam hal ini adanya perilaku OCB didasarkan pada faktor pribadi yang dimiliki karyawan, seperti sikap karyawan pada pekerjaan atau kepribadian karyawan yang proaktif maupun tidak. Dalam konteks hasil pada penelitian ini lebih bergantung pada faktor personal karyawan dan dinamika yang dihadapi pada saat bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Saddewisasi & Budiati, 2024), yang menyatakan dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap OCB.

e. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara sukarela melakukan tindakan-tindakan ekstra role diluar deskripsi pekerjaan formal mereka seperti membantu rekan kerja, bersikat praktis dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, dan masih banyak lainnya sesuai dengan dimensi indikator yang disebutkan. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih terhubung dengan rekan

kerja dengan keterlibatan perilaku ekstra role yang dilakukan dan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Purnama et al., 2023).

f. Pengaruh *Green HRM* terhadap kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis *Green HRM* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0.497. Hal ini menyatakan *Green HRM* memiliki peran dalam menciptakan budaya kerja yang peduli terhadap lingkungan terlebih PT. Serbuk Jaya Abadi salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan limbah hal ini dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior karyawan*. Melalui kebijakan ramah lingkungan atau peran dari *Green HRM* memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dan aktif mendukung keberlanjutan perusahaan seperti lebih membantu rekan kerja dalam inisiatif hijau atau menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan di tempat kerja serta memperkuat hubungan sosial dalam lingkungan kerja. Peningkatan pada OCB ini juga mendorong adanya kepuasan kerja karena karyawan ikut berkontribusi langsung terhadap tujuan perusahaan dan adanya keterlibatan tersebut membuat karyawan merasa keberadaannya dalam perusahaan penting. Dalam hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian (Putri & Setyaningrum, 2023).

g. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *organizational citizenship behavior* dengan nilai 0.59. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang kuat seperti memberikan perhatian dan dukungan terhadap pekerjaan karyawan, fasilitas yang memadai, kebijakan yang adil dapat mendorong karyawan untuk berperilaku OCB, atau berperilaku ekstra role diluar tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, seperti membantu rekan kerja, kontribusi dalam tim yang membutuhkan bantuan dan berinisiatif diluar pekerjaan formal. Perilaku tersebut juga memperkuat dukungan organisasi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dari PT. Serbuk Jaya Abadi terhadap kepuasan kerja melalui OCB cukup kuat. Hal ini juga didukung penelitian (Lailiy Anisatul Maula & Tri Wulida Afrianty, 2017).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini beberapa variabel mendapatkan hasil yang tidak berpengaruh yaitu *Green HRM* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun *Green HRM* berpengaruh terhadap OCB. Dan sebaliknya dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun dukungan kerja tidak berpengaruh

pada OCB. Berdasarkan hasil tersebut perilaku sumber daya ramah lingkungan juga merefleksikan bagaimana perilaku mereka diluar beban dan tanggung jawab dalam pekerjaan, yang telah menjadi kebiasaan yang baik dari karyawan namun tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Adanya dukungan organisasi terkait dengan apa yang dilakukan oleh karyawan baik pelaksanaan tugas dan diluar tugasnya mendapat dukungan dari organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan tetapi dukungan yang diberikan tidak berpengaruh pada OCB. Hal ini merupakan temuan dari peneliti dimana dapat digunakan sebagai acuan untuk bahan *research gap* dan juga dapat ditambahkan variabel yang tidak ada dalam penelitian ini untuk pembahasan yang lebih mendalam, serta pembahasan *Green HRM* dengan lebih terperinci.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Pimpinan PT. Serbuk Jaya Abadi beserta seluruh karyawan selaku responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Terimakasih pula kepada tim peneliti yang telah berkontribusi dalam penyusunan artikel.

Referensi :

- Al-Romeedy, B. . (2019). Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. *J. Hum. Resour. Hospit. Tourism*, 18, 529–548.
- Chreif, M., & Farmanesh, P. (2022). *NoApplying Green Human Resource Practices toward Sustainable Workplace: A Moderated Mediation Analysis. Sustainability*. 14(15), 9250.
- Dewi Tri Hastuti. (2022). Pengaruh Budaya Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Green Human Resources Management (Ghrm) Dan Kepuasan Kerja Survey Pada Karyawan Bank Kb Bukopin Cabang Yogyakarta. *Braz Dent J*, 33(1), 1–12.
- Lailiy Anisatul Maula, & Tri Wulida Afrianty. (2017). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Jawa Timur Park 1). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol, 50(4)*, 178–184. <https://media.neliti.com/media/publications/188300-ID-perceived-organizational-support-dan-pen.pdf>
- Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., & Thurasamy, R. (2021). Corporate social responsibility, green human resources management, and sustainable performance: is organizational citizenship behavior towards environment the missing link? *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su13031044>
- Marto Hendry, R. S. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Informatika*, 6(1), 82–91. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.1860>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications, Inc.
- Prayuda, R. Z. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management, Quality of Work Life , Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social, Policy and Law*, 4(5), 11–16. <https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/158>
- Purnama, I. L., Zunaidah, Z., Thamrin, K. M. H., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja: *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3133–3147. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.3007>

- Putri, A. L., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Satisfaction dan Green Human Resource Management Terhadap Employee Performance di Mediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 844–856. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2008>
- Rhoades, L., & Eisenberg, R. (2008). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 4(87), 698–714.
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. ketut. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(6.3), 1145–1176. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1358018&val=984&title=PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJAANGGOTA POLSEK KUTA UTARA](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1358018&val=984&title=PENGARUH%20DUKUNGAN%20ORGANISASI%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KINERJA%20ANGGOTA%20POLSEK%20KUTA%20UTARA)
- Rizki, V. L., Abrori, I., & Murniati, W. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 9(1), 137–149. <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/59487>
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 12*. Salemba Empat.
- Saddewisasi, W., & Budiati, Y. (2024). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Variabel Komitmen Organisasi (Studi Pada Polrestabes Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 653–668.
- Salim, A. (2019). PROS_ Agus S, Lieli S_Model implementasi green human_fulltext.pdf. In *1st National Conference on Business and Entrepreneurship* (Vol. 1, Issue 5, pp. 40–56).
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16(2), 14–33. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/1501>
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3138–3147.
- Umamy et al. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Fashion Ramayana 6(2), 97–102. <http://repository.um.ac.id/149653/>