



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Literasi Hijau dan Budaya Organisasi Hijau terhadap Perilaku Inovasi Hijau dengan Niat Karyawan Berperilaku Hijau sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z

Ryan Widya Ningrum¹, Agus Sugiarto²

¹Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia, 912023026@student.uksw.edu

²Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia, agus.sugiarto@uksw.edu

Corresponding Author: agus.sugiarto@uksw.edu²

Abstract: *This study aims to test the influence of green literacy and green organizational culture on green innovation behavior with employee green behavior intention as a mediating variable in generation Z employees. This study uses a quantitative method with a questionnaire using a google form of 150 generation Z employees in Salatiga City and SEM-PLS analysis. The results of the study indicate that the variables green literacy, green organizational culture, and employee green behavior intention have an effect on green innovation behavior and the variables green literacy and green organizational culture have an effect on employee green behavior intention. Employee green behavior intention has also been shown to mediate the effect of green literacy on employee green behaviour intention. However, employee green behaviour intention cannot mediate the effect of green organization culture on green innovation behavior.*

Keyword: *Green Literacy, Green Organization Culture, Green Innovation Behavior and Employee Green Behaviour Intention*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara Literasi Hijau dan Budaya Organisasi Hijau terhadap Perilaku Inovasi Hijau dengan Niat Karyawan berperilaku Hijau sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner menggunakan *google form* 150 orang karyawan generasi Z di Kota Salatiga dan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi hijau, budaya organisasi hijau, dan niat karyawan berperilaku hijau berpengaruh terhadap perilaku inovasi hijau serta variabel literasi hijau dan budaya organisasi hijau berpengaruh terhadap niat karyawan berperilaku hijau. Niat karyawan berperilaku hijau juga terbukti dapat memediasi pengaruh literasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau. Namun, niat karyawan berperilaku hijau tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau.

Kata Kunci: Literasi hijau, Budaya Organisasi Hijau, Perilaku Inovasi hijau, dan Niat Karyawan berperilaku hijau

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya kesadaran global akan perlunya konservasi lingkungan sebagai upaya meminimalkan dampak pemanasan global, terdapat tekanan untuk mengadopsi praktik bisnis berkelanjutan. Menurut Koirala, (2019) organisasi modern merupakan suatu entitas yang berfokus pada inovasi, kolaborasi dan keberlanjutan demi meningkatnya efisiensi dan efektivitas operasional. Penerapan bisnis ramah lingkungan dianggap penting untuk berkontribusi pada lingkungan dan pengembangan yang berkelanjutan (Wilana dan Naryoto, 2024). Indonesia berkontribusi dalam menciptakan ekonomi hijau di kawasan Asia Tenggara melalui bisnis hijau yang didukung oleh program SDGs (Gunawan, 2023). Hal ini sejalan dengan beberapa perusahaan seperti Unilever Indonesia, Pertamina, dan BCA telah menerapkan praktik berkelanjutan melalui program SDGs (Agustiani *et al.*, 2023). Program SDGs inilah mendorong bisnis hijau yang lebih memperhatikan keberlanjutan dan keinovasian (Salim, 2021). Penelitian ini sejalan dengan tujuan SDGs dalam pilar konservasi lingkungan dan penanganan perubahan iklim.

Perilaku inovasi hijau membantu perusahaan meningkatkan praktik bisnis yang berkelanjutan. Perilaku inovasi hijau dalam bisnis dapat diterapkan melalui perilaku ramah lingkungan karyawan, pemahaman karyawan tentang lingkungan, dan penerapan budaya organisasi hijau. Inovasi ini tidak hanya berfokus pada pengembangan produk dan proses yang lebih ramah lingkungan, tetapi juga memerlukan perubahan mendasar dalam budaya dan perilaku individu organisasi yang berdampak pada langkah-langkah terbaru perusahaan (Koirala, 2019). Perilaku inovasi hijau merupakan kontribusi yang dilakukan oleh individu untuk mengurangi risiko terhadap lingkungan dengan menciptakan dan memproduksi menggunakan teknologi baru yang meminimalkan risiko tersebut (Takalo *et al.*, 2021). Menurut Pan *et al.*, (2021) bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovasi hijau meliputi perilaku ramah lingkungan karyawan, literasi hijau, dan budaya organisasi hijau.

Perilaku inovasi hijau karyawan generasi Z dipengaruhi oleh pemahaman dan pengetahuan tentang lingkungan karyawan. Literasi hijau adalah pemahaman yang melibatkan kesadaran individu terhadap isu lingkungan dan tindakan untuk mendukung adanya keberlanjutan (Andika *et al.*, 2023). Kurniawati dan Widiayana, (2024) berpendapat bahwa literasi hijau yang baik menciptakan karakter karyawan yang lebih inovatif dalam konteks ramah lingkungan. Di sisi lain, literasi hijau mampu membantu perusahaan untuk mempromosikan adanya perilaku inovasi hijau dengan memfasilitasi produk yang lebih ramah lingkungan lebih baik (Irawan *et al.*, 2024).

Perilaku inovasi hijau juga dipengaruhi oleh budaya organisasi hijau. Menurut Kusuma *et al.*, (2024) nilai dan keyakinan yang memandu adanya praktik bisnis dalam organisasi untuk menuju menjadi ramah lingkungan merupakan budaya organisasi hijau (Rohani dan Setyaningrum, 2023). Hal ini dikarenakan budaya organisasi hijau mampu memaksimalkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang mampu melakukan keinovasian dan keberlanjutan lingkungan (Sustrastanti dan Sistya Rachmawati, 2023).

Selain itu, suatu penerapan perilaku inovasi hijau dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh adanya niat karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan. Niat karyawan berperilaku hijau adalah niat untuk bertindak proaktif dalam mendukung peningkatan kelestarian lingkungan, yang merupakan perhatian penting bagi perusahaan (Norton *et al.*, 2017). Karyawan yang menerapkan niat perilaku hijau juga cenderung meningkatkan perilaku inovasi hijau perusahaan dengan berperilaku ramah lingkungan (Ababneh 2021). Hal ini dikarenakan niat perilaku karyawan yang ramah lingkungan mendukung keunggulan bersaing suatu perusahaan maupun organisasi melalui peningkatan perilaku inovasi hijau dalam lingkungan kerja perusahaan (Chaudary, 2020).

Hal di atas menekankan pengaruh perilaku inovasi hijau dengan berfokus pada aras individu yang dilakukan oleh karyawan generasi z pada suatu perusahaan. Penelitian ini melibatkan variabel independen, dependen, dan mediasi. Variabel independen penelitian ini terdiri dari

literasi hijau dan budaya organisasi hijau, yang dipilih untuk mendorong karyawan melakukan praktik bisnis hijau dan meningkatkan komitmen terhadap keberlanjutan (Zhang *et al.*, 2020). Variabel dependen penelitian ini adalah perilaku inovasi hijau, yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan pengurangan dampak negatif lingkungan (Cheng, *et al.*, 2024). Sedangkan, niat karyawan berperilaku hijau intention digunakan sebagai variabel mediasi pada penelitian ini karena dapat menggambarkan proses antara variabel dependen dan independen (Sugiyono, 2019). serta memperkuat dampak positif budaya organisasi hijau terhadap inovasi (Nguyen *et al.*, 2021).

Futerra, (2022) menemukan fenomena bahwa 55% upaya generasi Z tidak menghasilkan perubahan signifikan untuk isu lingkungan dan hanya 22% yang menganggap perubahan iklim sebagai isu penting. Untuk mengatasi masalah lingkungan di masa depan, kontribusi generasi Z sangat penting, karena mereka cenderung berperilaku ramah lingkungan dan menggunakan teknologi untuk informasi tentang dampak lingkungan (Prayoga *et al.*, 2020). Generasi Z dianggap lebih peduli terhadap lingkungan dibandingkan generasi sebelumnya Yudistia *et al.*, (2024) dan berkomitmen untuk menjaga dan memperbaiki lingkungan (Maharani *et al.*, 2021). Generasi ini juga mendominasi tenaga kerja saat ini yaitu sebesar 30% dari jumlah populasi dan generasi ini juga memimpin generasi sebelumnya sebesar 27% (Hanifah, 2023).

Bahkan beberapa perusahaan sudah mulai responsif terhadap nilai-nilai yang diterapkan karyawan generasi z. Hal ini dibuktikan melalui penerapan kebijakan yang fleksibel dengan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, komunikatif dan lebih melibatkan generasi z dalam merancang program yang berkaitan dengan lingkungan (Hendroatmoko dan Mutiarawati, 2024). Perusahaan juga memanfaatkan peran karyawan generasi Z untuk menjadi agen perubahan dalam transformasi hijau melalui penciptaan produk ramah lingkungan, pelatihan kerja, dan penerapan *green campaign*. Namun masih terdapat “gap” antara apa yang diharapkan karyawan generasi Z dengan program keberlanjutan organisasi. Contohnya, program keberlanjutan yang dirancang kurang dikomunikasikan secara transparan dan implementasi SDGs seringkali terfokus pada level strategis (laporan, visi, misi) saja bukan ke perilaku serta niat karyawan generasi Z (Rahman *et al.*, 2025). Melalui hal di atas, penelitian ini dapat mengevaluasi program-program perusahaan agar lebih memperhatikan keinovasian lingkungan dengan penerapan perilaku ramah lingkungan karyawan yang menjadi bentuk literasi dan budaya dari perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi pengaruh literasi hijau dan budaya organisasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau melalui niat karyawan berperilaku hijau di kalangan karyawan generasi Z.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa perilaku inovasi hijau mendapat pengaruh yang positif dari budaya organisasi hijau pada 487 perusahaan bisnis yang terdaftar pada website IDX (Putri dan Murwaningsari, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dan Widiyana, (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari literasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau di 30 perusahaan selama periode 2017 sampai dengan 2022. Studi lainnya menemukan hasil bahwa adanya pengaruh dari perilaku inovasi hijau terhadap niat karyawan berperilaku hijau pada PT PLN (Persero) Jakarta Raya (Chandra dan Pendrian, 2024). Beberapa penelitian sebelumnya memisahkan pengaruh literasi hijau dan budaya organisasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau, namun belum ada yang membahas peran mediasi niat karyawan berperilaku hijau dalam konteks ini, khususnya untuk karyawan generasi Z.

Oleh karena itu, penelitian ini mempunyai kebaruan atau novelty dengan menggabungkan secara spesifik ketiga variabel penting yaitu literasi hijau, budaya organisasi hijau dan perilaku inovasi hijau dengan niat karyawan berperilaku hijau sebagai mediasi. Pertama, penelitian ini melibatkan karyawan generasi z sebagai responden untuk memberikan wawasan baru mengenai bagaimana karakteristik dan perilaku organisasi. Kedua, penelitian ini melakukan penelitian di kota Salatiga agar turut memberikan pandangan baru yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Ketiga, penelitian ini menambahkan variabel niat karyawan berperilaku hijau sebagai variabel mediasi. Terakhir, penelitian ini mendukung tercapainya tujuan SDGs no 4 dan 13 dengan

berkontribusi pada peningkatan literasi hijau melalui pendidikan berkelanjutan di tempat kerja serta berkontribusi dalam mengatasi perubahan iklim melalui penerapan perilaku inovasi hijau.

Berdasarkan argumentasi tersebut, maka rumusan persoalan penelitian ini adalah (1) Apakah literasi hijau, dan budaya organisasi hijau berpengaruh terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z? (2) Apakah literasi hijau dan budaya organisasi hijau berpengaruh terhadap niat karyawan berperilaku hijau pada karyawan generasi Z? (3) Apakah niat karyawan berperilaku hijau berpengaruh terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z? (4) Apakah niat karyawan berperilaku hijau dapat memediasi pengaruh literasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z? (5) Apakah niat karyawan berperilaku hijau dapat memediasi pengaruh budaya organisasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z?. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bagaimana niat perilaku karyawan terhadap lingkungan dipengaruhi oleh literasi hijau dan budaya organisasi hijau. Selain itu, penelitian ini memperkuat pemahaman tentang dinamika perilaku hijau pada Generasi Z, yang sering kali diabaikan dalam sastra tradisional yang lebih fokus pada generasi sebelumnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Hal ini dikarenakan penelitian ini akan menjelaskan pengaruh antara variabel independent (literasi hijau dan budaya organisasi hijau), variabel mediasi (niat karyawan berperilaku hijau) dan variabel dependen (perilaku inovasi hijau). Dimana penelitian ini akan menguji setiap hipotesis yang sudah ada sebelumnya dengan harapan dapat menemukan pengaruh yang timbul dalam variabel-variabel yang ada pada hipotesis. Dengan demikian, penelitian eksplanatif ini merupakan penelitian yang melakukan beberapa pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

Secara umum penelitian ini melibatkan karyawan generasi z di Salatiga sebagai populasi penelitian. Penentuan jumlah sampel ditentukan dari jumlah indikator yang dikalikan 5 sampai 10 sehingga diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah 150 responden dengan total pertanyaan sebanyak 30 butir. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Deskriptif

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 64 orang karyawan generasi Z di Kota Salatiga dengan mayoritas responden yaitu sebanyak 83 orang atau setara dengan 55% adalah Perempuan. Dari segi usia, 50% atau sebanyak 75 orang responden didominasi oleh karyawan generasi z yang berusia 22 - 24 tahun, sedangkan sisanya 38 orang berusia 18-21 tahun, dan 37 orang lainnya berusia 25-27 tahun. Mayoritas pendidikan terakhir responden adalah Strata 1 (S1) sebanyak 97 orang (65%), Strata 2 (S2) sebanyak 10 orang (7%), diploma sebanyak 9 orang (5%), dan 34 orang (23%) lainnya merupakan lulusan SMA/SMK. Sementara itu, pada karakteristik lama bekerja responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 52 orang karyawan generasi Z (35%) bekerja selama 1-2 tahun. Sedangkan lainnya menunjukkan 33 orang (22%) karyawan generasi Z bekerja selama 2-3 tahun, 26 orang (17%) karyawan generasi Z bekerja selama 6-12 bulan, 22 orang (15%) karyawan generasi Z bekerja selama >3 tahun, dan 17 orang (11%) karyawan generasi z bekerja selama 3-5 bulan.

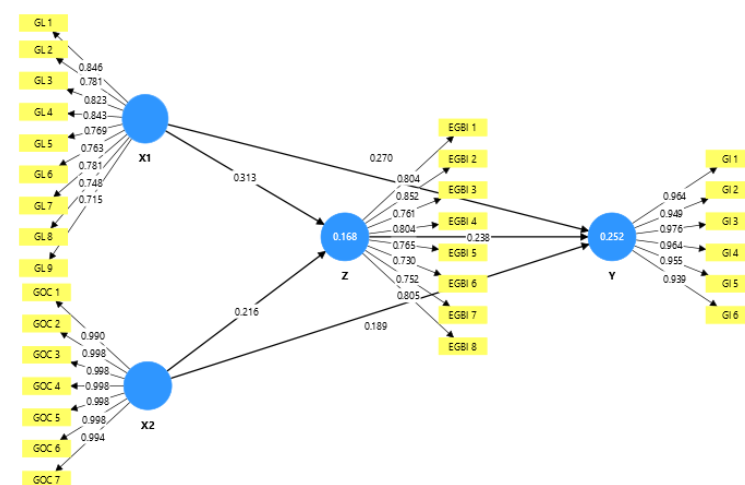
Tabel 1. Data Karakteristik Responden

Karakteristik	Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	67	45%
	Perempuan	83	55%
Usia	18-21	38	25%
	22-24	75	50%
	25-27	37	25%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	34	23%
	D1	4	2%
	D3	5	3%
	S1	97	65%
	S2	10	7%
	Lainnya	0	0%
Lama Bekerja	3-5 bulan	17	11%
	6-12 bulan	26	17%
	1-2 Tahun	52	35%
	2-3 Tahun	33	22%
	>3 Tahun	22	15%

Analisis deskriptif penelitian ini digunakan untuk mengetahui jumlah rata-rata jawaban responden dengan menemukan pengaruh literasi hijau dan budaya organisasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau dengan niat karyawan berperilaku hijau sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi Z. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Pada variabel literasi hijau, indikator yang paling berpengaruh adalah kepedulian terhadap kelestarian alam dan upaya mengurangi dampak negatif lingkungan dalam kehidupan sehari-hari. Pada variabel budaya organisasi hijau, indikator yang paling dominan adalah pengetahuan lingkungan, kejelasan visi dan misi lingkungan, serta dukungan penerapan nilai pengelolaan lingkungan. Pada variabel perilaku inovasi hijau, indikator yang paling mempengaruhi adalah penggunaan teknologi hemat energi dan penerapan sistem produksi bersih, diikuti penggunaan teknologi ramah lingkungan serta pemantauan proses produksi. Sementara itu, pada variabel niat karyawan berperilaku hijau, seluruh indikator berada pada kategori sangat tinggi, dengan indikator paling dominan yaitu niat menggunakan fasilitas kerja hemat energi.

Analisa Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity



Sumber : Smart PLS 4.2025
Gambar 1. Hasil PLS Algorithm

Berdasarkan gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa nilai *Loading Factor*, *Composite Reliability*, *Cronbach Alpha*, dan *Average Variance Extracted (AVE)* yang dihasilkan telah memenuhi kriteria. Hal ini dikarenakan nilai *Loading Factor*nya memiliki setidaknya >0.70 , *Composite Reliability* > 0.70 , dan *AVE* > 0.50 (Rosanti dan Sudiro, 2023). Untuk melihat penjelasan lebih lanjut dapat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil *Loading Factor*

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Literasi Hijau	LH 1	0.846	Valid
	LH 2	0.781	Valid
	LH 3	0.823	Valid
	LH 4	0.843	Valid
	LH 5	0.769	Valid
	LH 6	0.763	Valid
	LH 7	0.781	Valid
	LH 8	0.748	Valid
	LH 9	0.715	Valid
Budaya Organisasi Hijau	BOH 1	0.990	Valid
	BOH 2	0.998	Valid
	BOH 3	0.998	Valid
	BOH 4	0.998	Valid
	BOH 5	0.998	Valid
	BOH 6	0.998	Valid
	BOH 7	0.994	Valid
Perilaku Inovasi Hijau	PIH 1	0.964	Valid
	PIH 2	0.949	Valid
	PIH 3	0.976	Valid
	PIH 4	0.964	Valid
	PIH 5	0.955	Valid
	PIH 6	0.939	Valid
Niat Karyawan Berperilaku Hijau	NKBP 1	0.804	Valid
	NKBP 2	0.852	Valid
	NKBP 3	0.761	Valid
	NKBP 4	0.804	Valid
	NKBP 5	0.765	Valid
	NKBP 6	0.730	Valid
	NKBP 7	0.752	Valid
	NKBP 8	0.805	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari hasil analisis pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* dari masing-masing indikator untuk setiap variabel bernilai $>0,7$. Artinya, nilai yang dihasilkan oleh konstruk literasi hijau, budaya organisasi hijau, perilaku inovasi hijau dan niat karyawan berperilaku hijau tersebut telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Oleh karena itu, setiap item pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item atau indikator sudah cukup efektif digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Discriminant Validity

Composite Reliability

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Standar	Keterangan
Literasi Hijau (X1)	0.928	0.7	Reliabel
Budaya Organisasi Hijau (X2)	0.936	0.7	Reliabel
Perilaku Inovasi Hijau (Y)	0.985	0.7	Reliabel
Niat Karyawan Berperilaku Hijau (Z)	0.999	0.7	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* dalam penelitian ini lebih besar dari 0.7. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau memenuhi syarat reliabilitas. Dengan nilai-nilai yang memenuhi standar ini, dapat diindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai untuk diandalkan dan konsisten. Sehingga kekonsistenan ini dapat digunakan dalam analisis dan penelitian secara nyata pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga.

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Literasi Hijau (X1)	0.911	0.7	Reliabel
Budaya Organisasi Hijau (X2)	0.922	0.7	Reliabel
Perilaku Inovasi Hijau (Y)	0.982	0.7	Reliabel
Niat Karyawan Berperilaku Hijau (Z)	0.999	0.7	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini lebih besar dari 0.7. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau memenuhi syarat reliabilitas. Dengan nilai-nilai yang memenuhi standar ini, dapat diindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai untuk diandalkan dan konsisten. Sehingga kekonsistenan ini dapat digunakan dalam analisis dan penelitian secara nyata pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Composite Reliability	Standar	Keterangan
Literasi Hijau (X1)	0.616	0.5	Reliabel
Budaya Organisasi Hijau (X2)	0.619	0.5	Reliabel
Perilaku Inovasi Hijau (Y)	0.918	0.5	Reliabel
Niat Karyawan Berperilaku Hijau (Z)	0.993	0.5	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai *AVE* dalam penelitian ini lebih besar dari 0.5. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau memenuhi syarat reliabilitas. Dengan nilai-nilai yang memenuhi standar ini, dapat diindikasikan bahwa konstruk-

konstruk tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai untuk diandalkan dan konsisten. Sehingga kekonsistenan ini dapat digunakan dalam analisis dan penelitian secara nyata pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga.

Analisa Model Pengukuran (Outer Model)

R Square (R^2)

Tabel 6. *R Square*

Variabel	R square	R square adjusted
Perilaku Inovasi Hijau (Y)	0.252	0.236
Niat Karyawan Berperilaku Hijau(Z)	0.168	0.156

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai *R square adjusted variabel* niat karyawan berperilaku hijau dan perilaku inovasi hijau dianggap lemah. Variabel literasi hijau dan budaya organisasi hijau hanya mampu menjelaskan niat karyawan berperilaku hijau sebesar 15,6% dan perilaku inovasi hijau sebesar 23,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain, seperti dukungan manajemen, pengetahuan hijau, manajemen sumber daya manusia hijau, dan faktor lingkungan lainnya agar model penelitian dapat menjelaskan perilaku karyawan secara lebih kuat.

F-square (F^2)

Tabel 7. *F Square*

Variabel	Perilaku Inovasi Hijau	Niat Karyawan Berperilaku Hijau
Literasi Hijau(X1)	0,085	0,114
Budaya Organisasi Hijau(X2)	0,044	0,055
Niat Karyawan Berperilaku Hijau (Z)	0,063	

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa hasil uji F-square seluruh pengaruh variabel dalam penelitian tergolong lemah. Literasi hijau memiliki pengaruh lemah terhadap perilaku inovasi hijau dan niat karyawan berperilaku hijau pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga. Budaya organisasi hijau juga menunjukkan pengaruh lemah terhadap perilaku inovasi hijau dan niat karyawan berperilaku hijau pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga. Selain itu, niat karyawan berperilaku hijau juga hanya memberikan pengaruh lemah terhadap perilaku inovasi hijau. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi masing-masing kedua variabel tersebut belum menjadi faktor yang kuat untuk mendorong terbentuknya niat karyawan berperilaku hijau di lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8 *Path Coefficient (Direct Effect)*

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Literasi Hijau → Perilaku Inovasi Hijau	0,270	0,274	0,090	3,006	0,003
Budaya Organisasi Hijau → Perilaku Inovasi Hijau	0,189	0,189	0,078	2,419	0,016
Literasi Hijau → Niat Karyawan Berperilaku Hijau	0,313	0,319	0,089	3,525	0,000

Budaya Organisasi Hijau → Niat Karyawan Berperilaku Hijau	0,216	0,213	0,081	2,681	0,007
Niat Karyawan Berperilaku Hijau → Perilaku Inovasi Hijau	0.238	0.238	0.079	3.014	0.003

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas, dapat disimpulkan hasil pengujian seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang ditunjukkan oleh nilai p-value < 0,05 pada setiap hubungan antar variabel. Secara empiris, literasi hijau dan budaya organisasi hijau terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovasi hijau dan niat karyawan berperilaku hijau. Selain itu, niat karyawan berperilaku hijau juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovasi hijau. Temuan ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki dukungan empiris dalam menjelaskan hubungan langsung antar variabel yang diteliti.

Tabel 9. Spesific Indirect Effect

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Literasi Hijau → Niat Karyawan Berperilaku Hijau → Perilaku Inovasi Hijau.	0.074	0.074	0.03	2.462	0.014
Budaya Organisasi Hijau → Niat Karyawan Berperilaku Hijau → Perilaku Inovasi Hijau	0.051	0.052	0.028	1.820	0.069

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 9, ditunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh tidak langsung, hipotesis keenam (H6) diterima, yang berarti niat karyawan berperilaku hijau terbukti memediasi pengaruh literasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,014 (< 0,05), sehingga hipotesis alternatif diterima. Sebaliknya, hipotesis ketujuh (H7) ditolak, yang menunjukkan bahwa niat karyawan berperilaku hijau tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,069 (> 0,05), sehingga hipotesis alternatif ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Literasi Hijau terhadap Perilaku Inovasi Hijau

Berdasarkan hasil analisis data pada model struktural (inner model), literasi hijau terbukti memiliki pengaruh terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga. Hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar 0.003<0,05 dan t-statistic sebesar 3.006 yang melebihi nilai t-table pada taraf signifikansi 5% (1.960). Hal ini berarti bahwa literasi hijau mencerminkan tingkat pemahaman, pengetahuan, dan kesadaran individu terhadap isu-isu lingkungan serta kemampuan mereka dalam mengambil tindakan yang mendukung keberlanjutan.

Jika ditinjau lebih lanjut berdasarkan faktor demografi, khususnya usia, terlihat bahwa karyawan Generasi Z memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk merespons literasi hijau dengan perilaku inovasi hijau dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik karyawan Generasi Z yang tumbuh dalam era digital, akrab dengan isu keberlanjutan melalui media sosial, serta memiliki orientasi nilai yang lebih kuat terhadap *purpose* dan dampak sosial-lingkungan (Li *et al.*, 2023). Selain itu, faktor demografi seperti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja turut memengaruhi hubungan tersebut. Karyawan dengan latar pendidikan tinggi cenderung lebih mudah memahami konsep keberlanjutan, sementara karyawan Generasi Z dengan masa kerja yang relatif masih singkat justru lebih terbuka terhadap perubahan.

Temuan ini diperkuat oleh Kurniawati dan Widiayana, (2024) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh literasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau pada perusahaan industri konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Dengan meningkatkan literasi hijau di lingkungan kerja, kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi masalah ekologis dan merancang solusi inovatif berbasis berkelanjutan akan berkembang. Temuan ini sejalan dengan Abbas dan Khan, (2023); Cheng et al., (2024); Khan *et al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa literasi hijau mempunyai pengaruh terhadap perilaku inovasi hijau para karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Hijau terhadap Perilaku Inovasi Hijau

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau memiliki pengaruh terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0.016 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan nilai t-statistic sebesar 2.419 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 1,960. Artinya, apabila semakin baik budaya organisasi hijau yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin baik juga tingkat perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi hijau yang diterapkan oleh perusahaan akan mendukung nilai-nilai keberlanjutan dan akan memiliki kontribusi terhadap terciptanya perilaku inovasi hijau dalam perusahaan.

Jika ditinjau dari faktor demografi terlihat bahwa karyawan Generasi Z lebih responsif terhadap budaya organisasi hijau dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini dapat dipahami karena karyawan generasi Z cenderung memiliki orientasi nilai yang lebih kuat pada keberlanjutan, tumbuh dalam era digital yang akrab dengan isu lingkungan global, serta mengharapkan tempat kerja yang memiliki tujuan dan komitmen ekologis (Pham *et al.*, (2019).

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rohani dan Setyaningrum, (2023) bahwa perilaku inovasi hijau mendapatkan pengaruh dari budaya organisasi hijau pada 126 karyawan di PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi. Ketika karyawan merasa mendapat dukungan manajemen dan terlibat dalam pengambilan keputusan terkait lingkungan, maka mereka akan lebih bersemangat untuk berinovasi. Temuan ini sejalan dengan Putri dan Murwaningsari, (2023); Kusuma *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan budaya organisasi hijau secara konsisten akan mendorong kontribusi karyawan generasi Z dalam pengembangan inovasi hijau.

Pengaruh Literasi Hijau terhadap Niat Karyawan Berperilaku Hijau

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh literasi hijau terhadap niat karyawan berperilaku hijau pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga. Hasil ini dibuktikan dari nilai p-value sebesar 0.000 atau lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan t-statistic sebesar 3.525 atau lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, adanya pengaruh literasi hijau terhadap niat karyawan berperilaku hijau pada karyawan generasi Z. Alasannya, niat karyawan berperilaku hijau mencerminkan niat atau dorongan internal seseorang untuk bertindak secara pro-lingkungan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Individu yang memiliki pemahaman menyeluruh tentang isu-isu lingkungan, baik dari segi pengetahuan maupun kesadaran emosional, cenderung lebih memiliki intensi yang kuat untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan prinsip keberlanjutan.

Jika ditinjau berdasarkan faktor demografi (tingkat pendidikan dan lama bekerja), karyawan generasi Z cenderung menunjukkan niat berperilaku hijau yang lebih kuat ketika memiliki tingkat literasi hijau yang baik. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih mudah memahami konsep keberlanjutan secara ilmiah, sementara karyawan yang sudah bekerja (umumnya Gen Z) lebih terbuka pada perubahan dan inovasi hijau. Hal ini akan terlihat dari karyawan generasi Z yang menunjukkan kepedulian terhadap penghematan energi, pengurangan limbah, dan keterlibatan dalam program lingkungan (Roy, 2023). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa literasi hijau merupakan faktor fundamental dalam membentuk niat

karyawan untuk berperilaku hijau, khususnya bagi Generasi Z yang lebih responsif terhadap isu keberlanjutan (Anwar et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhang et al., (2021) bahwa adanya pengaruh literasi hijau terhadap niat perilaku ramah lingkungan karyawan pada 266 karyawan kesehatan di Tiongkok. Dengan melakukan peningkatan literasi hijau baik melalui pelatihan, sosialisasi, dan komunikasi internal akan membentuk perilaku karyawan yang lebih ramah lingkungan. Penelitian lainnya turut membuktikan bahwa adanya pengaruh literasi hijau terhadap niat karyawan berperilaku hijau (Ahmed et al., 2020); Santos dan Ramirez, 2023)

Pengaruh Budaya Organisasi Hijau terhadap Niat Karyawan Berperilaku Hijau

Budaya organisasi Hijau juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan berperilaku hijau pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menyatakan bahwa nilai p sebesar 0.007 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Sedangkan nilai t-statistic sebesar 2.681 yang lebih besar dibandingkan dengan 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis 4 (H_4) terbukti dan diterima. Artinya, apabila semakin baik budaya organisasi hijau yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin baik juga niat perilaku ramah lingkungan pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga.

Pengaruh ini semakin kuat ketika ditinjau dari faktor demografi, khususnya karyawan Generasi Z yang cenderung lebih peduli pada isu keberlanjutan dan lebih mudah menginternalisasi nilai-nilai ramah lingkungan di tempat kerja. Generasi Z yang relatif masih muda, terbuka pada perubahan, dan akrab dengan teknologi digital, menjadikan budaya hijau lebih efektif dalam membentuk niat mereka. Budaya organisasi yang pro-lingkungan dapat menumbuhkan intensi karyawan generasi z untuk berperilaku hijau. Hal ini sejalan dengan teori *The Reasoned Action* yang digunakan dalam penelitian ini, di mana norma subjektif atau pengaruh sosial dari lingkungan kerja dapat membentuk niat individu untuk bertindak.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Li *et al.*, (2023) bahwa budaya organisasi yang hijau dapat mempengaruhi adanya keinginan karyawan berperilaku yang ramah lingkungan. Organisasi yang menunjukkan budaya yang lebih memperhatikan lingkungan akan bisa memberikan contoh kepada karyawan agar lebih terdorong dan terlibat untuk memiliki niat dalam berperilaku ramah lingkungan. . Karyawan akan merasa menjadi bagian dari komunitas yang peduli lingkungan dan termotivasi untuk bertindak demi keberlanjutan bersama. Temuan ini sejalan dengan Putri dan Fajrianthi, (2024) yang menyatakan bahwa niat perilaku karyawan yang ramah lingkungan karyawan akan terdorong apabila adanya budaya organisasi hijau yang konsisten. Sehingga, budaya organisasi bukan hanya sebagai nilai abstrak, tetapi menjadi kekuatan sosial yang konkret dalam membentuk niat karyawan untuk melakukan tindakan nyata dalam praktik kerja sehari-hari. Oleh karena itu, perlu dirancang program yang mendukung budaya hijau organisasi yang disesuaikan dengan karakteristik generasi muda baik melalui platform digital, program partisipatif, maupun aktivitas kolaboratif. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar niat karyawan berperilaku hijau semakin kuat dan konsisten.

Pengaruh Niat Karyawan Berperilaku Hijau terhadap Perilaku Inovasi Hijau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa niat karyawan berperilaku hijau memiliki pengaruh terhadap perilaku inovasi hijau dengan nilai p-value sebesar 0,003 dan t statistic sebesar 3,014. Dimana nilai p value lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan nilai t statistic lebih besar dibandingkan dengan nilai t table yaitu 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menemukan pengaruh niat perilaku karyawan generasi Z Kota Salatiga untuk berperilaku ramah lingkungan terhadap perilaku inovasi hijau. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semakin baik niat karyawan generasi z untuk berperilaku lebih hijau akan membantu meningkatkan efisiensi perilaku inovasi hijau dalam perusahaan.

Pengaruh ini semakin kuat apabila dilihat dari faktor demografi, karyawan Generasi Z akan lebih terbuka dengan menemukan informasi melalui teknologi baru dan mengembangkan kreatifitas dengan menghasilkan ide-ide yang lebih inovatif. Ketika karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bertindak secara ramah lingkungan, maka mereka akan mencari cara untuk mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam proses kerja mereka. Karakteristik ini membuat mereka lebih konsisten menerjemahkan niat hijau menjadi perilaku inovasi hijau, misalnya melalui pemanfaatan teknologi digital untuk efisiensi energi. Hasil R Square mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa niat hijau memberikan kontribusi dalam menjelaskan perilaku inovasi hijau, meskipun faktor lain seperti budaya organisasi dan literasi hijau juga turut berperan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Cai *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh niat karyawan berperilaku hijau terhadap perilaku inovasi hijau pada 465 karyawan perusahaan industri manufaktur di Tiongkok. Peningkatan niat karyawan berperilaku hijau di kalangan karyawan tidak hanya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberlanjutan, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan inovasi yang meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Dengan mengembangkan niat karyawan berperilaku hijau, perusahaan dapat meraih manfaat lingkungan dan bisnis yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasebrook *et al.*, (2022); Ogiemwonyi *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa niat karyawan berperilaku hijau mempunyai pengaruh terhadap perilaku inovasi hijau karyawan.

Pengaruh Mediasi Niat Karyawan Berperilaku Hijau pada Literasi Hijau terhadap Perilaku Inovasi Hijau

Penelitian ini menunjukkan bahwa literasi hijau berpengaruh langsung terhadap perilaku inovasi hijau melalui peran mediasi dari niat karyawan berperilaku hijau pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga. Hasil uji *specific indirect effect* yang dilakukan menunjukkan bahwa OCB secara signifikan mampu memediasi hubungan antara literasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0.014 dimana berada dibawah batas signifikansi 0,05 ($0,014 < 0,05$), sehingga hipotesis (H6) diterima. Peranan niat karyawan berperilaku hijau dapat memperkuat pengaruh literasi hijau terhadap peningkatan perilaku inovasi hijau. Dapat dilihat dari nilai *indirect effect* 0,074 dengan nilai t-statistic 2,462 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi literasi hijau, niat perilaku hijau karyawan yang ditunjukkan juga semakin meningkat, dan pada akhirnya perilaku inovasi hijau suatu perusahaan juga akan meningkat.

Jika ditinjau dari faktor demografi, hubungan mediasi ini semakin kuat. Hal ini dikarenakan karyawan Generasi Z dikenal lebih melek digital, adaptif, dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap isu keberlanjutan. Ketika literasi hijau mereka meningkat, karyawan generasi Z cenderung segera membentuk niat berperilaku hijau yang kemudian tergerak dalam bentuk perilaku inovasi hijau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model dengan variabel mediasi memberikan kontribusi lebih besar dalam menjelaskan perilaku inovasi hijau dibandingkan jika hanya mengandalkan literasi hijau secara langsung. Meskipun masih terdapat faktor lain yang juga meningkatkan literasi hijau. Hal ini berarti masih dibutuhkan untuk membangun niat yang kuat dalam diri karyawan untuk mewujudkannya menjadi inovasi nyata.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dengan menggabungkan hasil penelitian masing-masing yaitu Zheng *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara literasi hijau terhadap niat karyawan berperilaku hijau pada 372 turis Gunung Wuyi Zona Wisata Ekologi Duanyuan Tiongkok dan Ismail dan Imran, (2024) juga menyatakan bahwa niat karyawan berperilaku hijau mempunyai pengaruh terhadap perilaku inovasi hijau pada 700 karyawan yang bekerja di perusahaan kredit. niat karyawan berperilaku hijau diduga dapat bertindak sebagai jembatan antara literasi hijau dan perilaku inovasi hijau. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa niat karyawan berperilaku hijau efektif sebagai mediator dalam hubungan antara literasi hijau dan perilaku inovasi hijau. Karyawan generasi z dapat mewujudkan hal

tersebut melalui penciptaan ide penghematan energi berbasis teknologi, digitalisasi dokumen untuk mengurangi kertas, atau kampanye lingkungan melalui media sosial.

Pengaruh Mediasi Niat Karyawan Berperilaku Hijau pada Budaya Organisasi Hijau terhadap Perilaku Inovasi Hijau

Berdasarkan hasil uji *specific indirect effect*, niat karyawan berperilaku hijau tidak mampu memediasi secara signifikan hubungan antara budaya organisasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,069 yang melebihi batas signifikansi 0,05 ($0,069 > 0,05$), sehingga hipotesis (H7) ditolak. Meskipun nilai indirect effect menunjukkan angka positif sebesar 0,051 dan t-statistic 1,820, hasil ini belum kuat untuk menyatakan bahwa EGBI secara signifikan memediasi hubungan antara Literasi Hijau terhadap budaya organisasi hijau pada karyawan generasi Z di Kota Salatiga. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung perilaku inovasi hijau tidak dapat meningkatkan EGBI.

Jika ditinjau dari faktor demografi para karyawan generasi z, pengaruh mediasi pada penelitian ini semakin kuat. Hal dikarenakan karyawan generasi z akan lebih mudah menginternalisasi budaya organisasi hijau dan kemudian membentuk niat untuk berperilaku ramah lingkungan. Hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi hijau tidak cukup hanya ditanamkan sebagai norma, tetapi perlu membangun niat yang kuat pada karyawan agar dapat diwujudkan dalam inovasi nyata. Bagi karyawan Generasi Z, niat tersebut memiliki peran penting karena mereka cenderung lebih konsisten dalam menerjemahkan niat ke dalam tindakan dibandingkan generasi sebelumnya. Misalnya, melalui budaya penghematan energi di perusahaan dapat memicu niat karyawan Gen Z untuk mengusulkan ide-ide inovatif berbasis digital, seperti sistem kerja paperless atau pemanfaatan aplikasi monitoring energi.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Fajrianthi, (2024) bahwa dengan adanya budaya organisasi yang lebih hijau akan mendorong karyawan agar lebih niat untuk berperilaku ramah lingkungan pada pengaruh yang dimiliki budaya organisasi hijau terhadap niat karyawan berperilaku hijau pada 111 karyawan perusahaan yang berertifikat ISO14001 dan niat untuk berperilaku ramah lingkungan dari karyawan mendukung perusahaan untuk melakukan perilaku inovasi hijau sebagai suatu kontribusi secara langsung maupun tidak langsung dari karyawan untuk perusahaan (Li et al., 2023). Oleh karena itu sebaiknya organisasi meningkatkan budaya organisasi hijau di kalangan karyawan dan mendorong niat perilaku hijau untuk memfasilitasi praktik perilaku inovasi hijau. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Al-Swidi et al., (2021), yang menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat dalam mendukung keberlanjutan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku lebih proaktif dalam menciptakan inovasi ramah lingkungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Literasi Hijau berpengaruh terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat literasi hijau maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat perilaku inovasi hijau karyawan generasi Z. Variabel budaya organisasi hijau berpengaruh terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat budaya organisasi hijau maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat perilaku inovasi hijau karyawan generasi Z. Variabel Literasi Hijau berpengaruh terhadap niat karyawan berperilaku hijau pada karyawan generasi Z. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat literasi hijau maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat niat perilaku hijau karyawan generasi Z. Variabel budaya organisasi hijau berpengaruh terhadap niat karyawan berperilaku hijau pada karyawan generasi Z. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat budaya organisasi hijau maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat niat perilaku hijau karyawan generasi Z. Variabel niat karyawan berperilaku hijau berpengaruh terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan

generasi Z. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat niat perilaku hijau karyawan maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat perilaku inovasi hijau karyawan generasi Z. Variabel niat karyawan berperilaku hijau mampu memediasi pengaruh literasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z. Hal ini berarti semakin tinggi literasi hijau, niat perilaku hijau karyawan yang ditunjukkan juga semakin meningkat, dan pada akhirnya perilaku inovasi hijau suatu perusahaan juga akan meningkat. Variabel niat karyawan berperilaku hijau tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau pada karyawan generasi Z. Hal ini berarti tinggi rendahnya niat karyawan berperilaku hijau tidak berpengaruh pada tinggi rendahnya budaya organisasi hijau terhadap perilaku inovasi hijau.

REFERENSI

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM Practices affects employees' green behavior? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Abbas, J., & Khan, S. M. (2023). Green knowledge management and organizational green culture: an interaction for organizational green innovation and green performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(7), 1852–1870. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2022-0156>
- Agustiani, Y. T., Purwanto, E., & Aulia, A. (2023). Analisis Kinerja Sustainability yang Berkontribusi pada Sustainable Development Goals. *In Search*, 22(1), 14–31. <https://doi.org/10.37278/insearch.v22i1.621>
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225–2239. <https://doi.org/10.1002/csr.1960>
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316(1), 128112. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- Andika, Luthfiana, D. N., Nadia, & Kartinah. (2023). Green purchase behavior: The role of green advertising, green awareness, and eco-literacy. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1181(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1181/1/012025>
- Anwar, M. Z., Jati, L. J., Yuliana, I., Ramdani, R., & Alpriansah, R. (2024). The Important Role Of Green HRM In Employee Green Behavior And Organizational Green Performance. *Sean Institute Science Analytic*, 13(02), 1410–1422. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Cai, L., Wang, S., & Zhang, Y. (2020). Vacation Travel, Marital Satisfaction, and Subjective Wellbeing: A Chinese Perspective. *Journal of China Tourism Research*, 16(1), 118–139. <https://doi.org/10.1080/19388160.2019.1575304>
- Chandra, R. A., & Pendrian, O. (2024). The Effect of Green Human Resource Management and Green Innovation on Environmental Performance with Employee Green Behavior as a Mediating Variable : A Case Study of PT . PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 9(8), 1279–1287. <https://doi.org/doi.org/10.38124/ijisrt/IJISRT24AUG951>
- Chaudary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- Cheng, J., Yang, X., Singh, H. S. M., Wang, B., Liu, F., & Li, Y. (2024). Exploring the Impact of Artificial Intelligence Literacy on Green Innovation. *Proceedings of the 4th International Conference on Public Management and Intelligent Society*, 1–12.

- <https://doi.org/10.4108/eai.15-3-2024.2346401>
- Gunawan, I. (2023). Inovasi ekonomi hijau dalam rangka meningkatkan peran indonesia di kawasan asia tenggara. *Lembaga Ketahanan Nasional*, 1–114.
- Hanifah, A. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(03), 236–245. <https://doi.org/10.58812/jekws.v1i03.518>
- Hasebrook, J. P., Michalak, L., Wessels, A., Koenig, S., Spierling, S., & Kirmsse, S. (2022). Green Behavior: Factors Influencing Behavioral Intention and Actual Environmental Behavior of Employees in the Financial Service Sector. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17), 1–35. <https://doi.org/10.3390/su141710814>
- Irawan, N. C., Darmaningrum, K., Widodo, Z. D., Putranto, R. R., & Hanifah, S. A. (2024). Pengaruh Pengetahuan Hijau dan Religiusitas terhadap Eco-Inovasi Produk Berbahan Baku Etnobotani Lokal. *Jurnal Agroindustri Halal*, 10(April), 33–44.
- Irwanto, & Alhazami, L. A. (2023). Pengaruh Green Innovation, Green Intellectual Capital, dan Organizational Environmental Management Terhadap Green Competitive Advantage (Studi Pada PT Batik Danar Hadi Surakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 83–101. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.776>
- Ismail, F., & Imran, M. (2024). Exploring the Impact of Employee Green Behaviour, and Green HRM on Environmental Performance? The Significance of Green Innovation and Moral Credit. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 12(2), 56–66. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2024.12.2\(1\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2024.12.2(1))
- Khan, A. N., Mehmood, K., & Kwan, H. K. (2024). Green knowledge management: A key driver of green technology innovation and sustainable performance in the construction organizations. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(1), 100455. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100455>
- Koirala, S. (2019). SMEs: Key Drivers of Green and Inclusive Growth. *OECD Green Growth Papers*, 1(3), 1–55. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/8a51fc0c-en>
- Kurniawati, & Widiyana. (2024). Dampak Green Intellectual Capital Terhadap Green Innovation Dalam Meningkatkan Nilai Perusahaan Melalui Kinerja Keuangan. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 8(2), 520–536. <https://doi.org/10.29303/jaa.v8i2.409>
- Kusuma, A. F., Indonesia, U. I., & Indonesia, U. I. (2024). Pengaruh Green Organizational Culture Terhadap Competitive Advantages Karyawan: Peran Mediasi Green Innovation Behaviour. *Jurnal Manajemen: Jurnal Manaemen Dan Akuntansi*, 19(2), 462–474.
- Li, C., Aziz, F., Asim, S., Shahzad, A., & Khan, A. (2023). Employee green behavior: a study on the impact of corporate social responsibility (CSR) on employee green behavior, green culture: the moderating role of green innovation. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(48), 105489–105503. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-29798-7>
- Li, Z., Yu, H., & Xing, L. (2023). The impact of green culture on employees' green behavior: The mediation role of environmental awareness. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(3), 1325–1335. <https://doi.org/10.1002/csr.2422>
- Maharani, B. D., Hutami, L. T. H., & Isna, K. (2021). Intensi Pembelian Produk Ramah Lingkungan Berdasar Theory of Planned Behaviour. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 182–190. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v9i2.6152>
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., & Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996–1015. <https://doi.org/10.1002/job.2178>
- Ogiemwonyi, O., Alam, M. N., Hago, I. E., Azizan, N. A., Hashim, F., & Hossain, M. S. (2023). Green innovation behaviour: Impact of industry 4.0 and open innovation. *Heliyon*, 9(6), e16524. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16524>

- Pan, X., Cheng, W., Gao, Y., Balezentis, T., & Shen, Z. (2021). Is environmental regulation effective in promoting the quantity and quality of green innovation? *Environmental Science and Pollution Research*, 28(5), 6232–6241. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-10984-w>
- Pham, T. T. H., Tucková, Z., & Phan, L. Q. (2019). The impact of green organizational culture on corporate sustainability: Evidence from Vietnamese firms. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20), 5757.
- Prayoga, I. M. S., Adiyadnya, M. S. P., & Putra, B. N. K. (2020). Green Awareness Effect on Consumers' Purchasing Decision. *Asia Pacific Management and Business Application*, 008(03), 199–208. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.008.03.4>
- Putri, K. N., & Murwaningsari, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Hijau Dan Pemasaran Hijau Terhadap Keunggulan Kompetitif Hijau Dengan Inovasi Hijau Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2735–2744. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17141>
- Putri, N. C., & Fajrianthi, F. (2024). Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental Investigating the Emergence of Employee Green Behavior Through Green Organizational Culture and Organizational Commitment. *Insan Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 9(2), 175–192. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v9i22024.175-192>
- Rohani, M. N., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Green Organizational Culture, Work Life Balance Terhadap Organizational Performance Dimediasi Green Innovation. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 34–45.
- Rosanti, B. A. A., & Sudiro, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(2), 403–418. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.2.10>
- Roy, S. K. (2023). Impact of green factors on undergraduate students' green behavioral intentions: A hybrid two-stage modeling approach. *Heliyon*, 9(10), e20630. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20630>
- Salim, E. (2021). Sustainable Transport, Sustainable Development. In *Sustainable Transport, Sustainable Development*. <https://doi.org/10.18356/9789210010788>
- Santos, L., & Ramirez, C. G. (2023). Effect of Environmental Knowledge and Awareness on Green Behavior: Testing Behavioral Intentions, Environmental Attitude, and Green Commitment as Mediators. *The Normal Lights*, 16(2), 1–32. <https://doi.org/10.56278/tnl.v16i2.2081>
- Sustrastanti, E., & Sistya Rachmawati. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Hijau, Modal Intelektual Hijau Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Inovasi Hijau Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2349–2358. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16982>
- Takalo, S. K., Tooranloo, H. S., & Parizi, Z. S. (2021). Green innovation: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 279(1), 1–4. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122474>
- Wilana, W., & Naryoto, P. (2024). Implementasi Green Business Practices dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11164–11174.
- Zhang, W., Xu, R., Jiang, Y., & Zhang, W. (2021). How Environmental Knowledge Management Promotes Employee Green Behavior: An Empirical Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4738. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094738>
- Zheng, Q. J., Xu, A. X., Kong, D. Y., Deng, H. P., & Lin, Q. Q. (2018). Correlation between the environmental knowledge, environmental attitude, and behavioral intention of tourists for ecotourism in China. *Applied Ecology and Environmental Research*, 16(1), 51–62. https://doi.org/10.15666/aeer/1601_051062