

**GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN GREEN ENGAGEMENT
CLIMATE UNTUK MENINGKATKAN GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR
KARYAWAN SARUNG TENUN ATBM UD AL-ARIF DI GRESIK**

Mohammad Ali Haidar

Mahasiswa Program
Sarjana Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Mohammadalihaidar31@gmail.com

Amiartuti Kusmaningtyas

Dosen Pengajar FEB
Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

amiartuti@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Green Engagement Climate* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* di UD. Al-Arif di Gresik. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teori *Social Exchange Theory* dan jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan untuk pengujian mediasi menggunakan uji sobel, dan untuk uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil temuan analisis dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut, 1) *Green human resource management* berpengaruh terhadap *green engagement climate* karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik, 2) *Green human resource management* berpengaruh terhadap *green innovative work behavior* karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik, 3) *Green engagement climate* berpengaruh terhadap *green innovative work behavior* karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik, 4) *Green human resource management* berpengaruh terhadap *green innovative work behavior* melalui *green engagement climate* karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Green Innovative Work Behavior dan Green Engagement Climate.*

ABSTRACT

This research aims to identify the influence of Green Human Resource Management and Green Engagement Climate to improve Green Innovative Work Behavior at UD. Al-Arif in Gresik. The sample in this research was 87 employees using a saturated sample. This research uses Social Exchange Theory, and this type of research uses quantitative methods.

This research uses simple linear regression analysis, while for mediation testing using the Sobel test, and for hypothesis testing using the t test. The results of the analysis findings from this research can be concluded as follows, 1) Green human resource management influences the green engagement climate of UD ATBM woven sarong employees. AL-ARIF in Gresik, 2) Green human resource management influences the green innovative work behavior of UD ATBM woven sarong employees. AL-ARIF in Gresik, 3) Green engagement climate influences green innovative work behavior of UD ATBM woven sarong employees. AL-ARIF in Gresik, 4) Green human resource management influences green innovative work behavior through the green engagement climate of UD ATBM woven sarong employees. AL-ARIF in Gresik.

Keywords: *Green Human Resource Management, Green Innovative Work Behavior and Green Engagement Climate.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia semakin menyadari betapa pentingnya mereka dalam berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan. Ketika isu-isu lingkungan seperti perubahan iklim, penurunan sumber daya alam, dan polusi semakin mendesak, organisasi harus bersiap dan bertanggung jawab atas upaya mereka untuk mengurangi dampak negatif pada bumi ini. Saat ini, ada banyak perhatian terkait dengan kerusakan lingkungan yang timbul dari aktivitas manusia yang tidak peduli terhadap ekosistem. Banyak pecinta lingkungan dengan tekad yang kuat sedang menyuarakan keprihatinan mereka terhadap kondisi lingkungan yang semakin memprihatinkan.

Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan harus menekankan konsep *Green Innovative Work Behavior* kepada karyawannya, *Green Innovative Work Behavior* sendiri merupakan suatu gagasan yang mengarah kepada tindakan yang diambil oleh pekerja di tempat kerja dengan tujuan menciptakan inovasi yang mendukung lingkungan atau berkontribusi pada keberlanjutan ekosistem. Aboramadan (2020) Di bawah payung manajemen ramah lingkungan, perilaku kerja inovatif ramah lingkungan telah dikonseptualisasikan sebagai perilaku karyawan yang berkaitan dengan identifikasi, pengenalan, dan implementasi ide atau solusi baru yang terkait dengan lingkungan. Rongbin et al (2022) menyatakan bahwa Dampak tidak langsung dari tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan terhadap perilaku inovatif ramah lingkungan karyawan melalui persepsi kebermaknaan

di tempat kerja juga dimoderasi oleh identitas moral.

Dalam kerangka *Green Human Resource Management*, perusahaan tidak hanya mengutamakan pencapaian laba dan efisiensi produktivitas, tetapi juga mempertimbangkan pengaruh mereka terhadap lingkungan dan masyarakat. Rehman et al (2021) berpendapat bahwa strategi lingkungan berhubungan langsung dengan kinerja lingkungan, dan juga memoderasi hubungan antara *green innovative* dan kinerja lingkungan. Ahmad et al (2022) *Green human resource management* berpotensi menumbuhkan budaya kelestarian lingkungan dengan mengedepankan praktik bisnis yang pro lingkungan.

Green Engagement Climate juga diperlukan untuk mendorong serta mempermudah keterlibatan karyawan dalam inisiatif dan langkah-langkah yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Hal ini tidak hanya melibatkan karyawan dalam usaha mengurangi dampak lingkungan dari organisasi, tetapi juga mendorong mereka untuk aktif berperan dalam merancang serta mengimplementasikan solusi yang bersifat berkelanjutan. Dalam hal ini, Cop et al (2021) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja ramah lingkungan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional ramah lingkungan dan ketahanan tim ramah lingkungan. Meskipun begitu, hanya sedikit studi empiris yang meneliti hubungan antara keterlibatan kerja ramah lingkungan dan kreativitas ramah lingkungan. Misalnya dari Bhutto et al (2021) mengatakan bahwa ada keterkaitan hubungan positif antara keterlibatan kerja ramah lingkungan dan kreativitas ramah lingkungan.

Berdasarkan fakta di lapangan, hasil survey yang dilakukan oleh majalah SWA

dan Business Digest setiap tahun rutin menyelenggarakan Indonesia Customer Experience Champions yang merupakan ajang pemilihan dan pemberian apresiasi kepada perusahaan yang selalu berinovasi. Perusahaan itu akan selalu berinovasi tentunya perlu karyawan yang juga memiliki ide-ide inovasi dalam bekerja. Maka dalam penelitian ini akan dianalisis penyebab hasil dari perilaku inovatif yang ramah lingkungan karyawan dengan menggunakan dasar teori Social Exchange.

Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “*Green Human Resource Management dan Green Engagement Climate Untuk Meningkatkan Green Innovative Work Behavior* Karyawan Sarung Tenun ATBM UD AL-ARIF di Gresik”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan limitation dari penelitian terdahulu, maka dibuat rumusan masalah dari studi ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap *Green Engagement Climate* karyawan sarung tenun ATBM UD AL-ARIF di Gresik ?
2. Apakah *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* (GIWB) pada karyawan Sarung Tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik ?
3. Apakah *Green Engagement Climate* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* (GIWB) pada karyawan Sarung Tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik ?

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Social Exchange Theory

Social Exchange Theory adalah sebuah teori yang menjabarkan bagaimana orang melihat hubungan mereka dalam konteks ekonomi, dimana mereka mengevaluasi pengorbanan yang diperlukan dan membandingkannya dengan penghargaan yang mereka peroleh dari mempertahankan hubungan tersebut. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh John Thibaut dan Harold Kelley pada tahun 1959.

Green Human Resource Management

Ari et al (2020) salah satu topik yang semakin banyak diacu dalam literatur dalam mengatasi tantangan lingkungan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Menurut Amrutha & Geetha (2020) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang canggih dalam konteks keberlanjutan lingkungan bertujuan untuk mengungkap potensi besar dari praktik inti yang mendukung lingkungan, yang masih belum sepenuhnya terwujud hingga saat ini.

Green Innovative Work Behavior

Zhang et al (2022) mengatakan bahwa Pembelajaran pengetahuan lingkungan tim berdampak positif terhadap efikasi diri tim ramah lingkungan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap perilaku inovatif tim ramah lingkungan. Menurut Li et al (2019) perilaku inovatif ramah lingkungan dan kemampuan kontrol inovasi ramah lingkungan memiliki dampak yang sangat positif terhadap niat inovatif ramah lingkungan.

Green Engagement Climate

Graves et al (2019) Iklim kerja ramah lingkungan sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja pekerjaan ramah lingkungan. Menurut Luu, (2019) keterlibatan kerja ramah lingkungan

berhubungan positif dengan iklim suasana organisasi terhadap lingkungan.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tinjauan teori, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Engagement Climate* karyawan sarung tenun ATBM UD. Al-Arif di Gresik.

H2: *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* karyawan sarung tenun ATBM UD. Al-Arif di Gresik.

H3: *Green Engagement Climate* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* karyawan sarung tenun ATBM UD. Al-Arif di Gresik.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* (X), *green engagement climate* (Z) terhadap *green innovative work behavior* (Y) karyawan sarung tenun ATBM UD AL-ARIF di Gresik. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan pengolahan data dengan SPSS 25.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik yang lebih tepatnya di Jl. Sumber Rejeki, Desa Wedani, Cerme, Gresik, Jawa

Timur 61171. Penelitian ini dilaksanakan sejak Agustus sampai Desember 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam studi ini adalah para pekerja yang bekerja di UD. AL-ARIF Gresik yang terlibat dalam produksi sarung tenun ATBM. Semua 87 karyawan yang terlibat dalam kegiatan tersebut dijadikan sampel penelitian sehingga dalam studi ini menggunakan sampel jenuh.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana data akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS-25. Perangkat lunak ini digunakan untuk melakukan perhitungan, analisis, dan pengujian data. Proses analisis data melibatkan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji Sobel, dan uji t.

HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Green Human Resource Management

Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
X1	0.872	0.2108	VALID
X2	0.747	0.2108	VALID
X3	0.730	0.2108	VALID
X4	0.725	0.2108	VALID
X5	0.809	0.2108	VALID

Green Innovative Work Behavior

Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Y1	0.878	0,2108	VALID
Y2	0.858	0,2108	VALID
Y3	0.780	0,2108	VALID
Y4	0.860	0,2108	VALID
Y5	0.897	0,2108	VALID

Green Engagement Climate

Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Z1	0.893	0,2108	VALID
Z2	0.863	0,2108	VALID
Z3	0.791	0,2108	VALID
Z4	0.892	0,2108	VALID
Z5	0.841	0,2108	VALID

Dari tabel diatas bahwa setiap pernyataan pada variabel *green human resource management* (X), *green innovative work behavior* (Y), *green engagement climate* (Z), memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap pertanyaan pada indikator tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Model	Cronbach's Alpha Hasil Hitung	Cronbach's Alpha Teori	Keterangan
<i>Green Human Resource Management</i>	0.808	0.60	Reliabel
<i>Green Innovative Work Behavior</i>	0.848	0.60	Reliabel
<i>Green Engagement Climate</i>	0.732	0.60	Reliabel

Dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa seluruh nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan seluruh variabel yang terdiri dari variabel *Green Human Resource Management* (X), *Green Innovative Work Behavior* (Y) dan *Green Engagement Climate* (Z) dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan Model I (X dan Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.462	1.644		13.051	.000
	GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	.313	.062	.407	5.085	.000

a. Dependent Variable: GREEN ENGAGEMENT CLIMATE

$$\text{Persamaan 1 : } Z = 0.313X + e$$

Persamaan Model II (X dan Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.579	2.196		11.195	.000
	GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	2.451	.099	.386	4.538	.326

a. Dependent Variable: GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

$$\text{Persamaan 2: } Y = 2.451X + e$$

Persamaan Model III (Z dan Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.136	3.024		8.312	.000
	GREEN ENGAGEMENT CLIMATE	1.343	.233	.776	5.755	.000

a. Dependent Variable: GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

$$\text{Persamaan 3: } Y = 1.343 X + e$$

- Hasil dari persamaan regresi linier sederhana model I dapat diartikan bahwa variabel *Green Human Resource Management* memiliki hubungan yang erat dengan variabel *Green Engagement Climate* yaitu sebesar 0.313. hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* yang baik maka akan mempengaruhi *Green Engagement Climate* yang dihasilkan.
- Hasil dari persamaan regresi linier sederhana model II dapat diartikan bahwa variabel *Green Human Resource Management* memiliki hubungan yang erat dengan variabel *Green Innovative Work Behavior* yaitu sebesar 2.451. hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* yang baik maka akan mempengaruhi *Green Innovative Work Behavior* yang dihasilkan.
- Hasil dari persamaan regresi linier sederhana model III dapat diartikan bahwa variabel *Green Engagement Climate* memiliki hubungan yang erat dengan variabel *Green Innovative Work Behavior* yaitu sebesar 1.343. hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Green Engagement Climate* yang baik maka

akan mempengaruhi *Green Innovative Work Behavior* yang dihasilkan.

$$Z = \frac{3.3065}{0.5887}$$

$$Z = 5.616$$

Uji Sobel

Hasil Uji Regresi Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.579	2.196		11.195	.000
	GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	2.451	.099	.386	4.538	.326

a. Dependent Variable: GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Hasil Uji Regresi Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.136	3.024		8.312	.000
	GREEN ENGAGEMENT CLIMATE	1.343	.233	.776	5.755	.000

a. Dependent Variable: GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Dari tabel regresi model I dan II menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Work Behavior* sebesar 2.451 dan *Green Engagement Climate* mendapat nilai koefisien 1.343. Sehingga *Green Human Resource Management* dan *Green Engagement Climate* dikatakan signifikan berpengaruh langsung terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Jika nilai Z hitung lebih besar dari 1.98 maka dapat disimpulkan hubungan tersebut signifikan dan dapat memediasi.

$$Z = \frac{A.b}{\sqrt{(b^2 \cdot SEa^2 + a^2 \cdot SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{2.462 \times 1.343}{\sqrt{(1.343^2 \cdot 0,099^2 + 2.462^2 \cdot 0,233^2)}}$$

$$Z = \frac{3.3065}{\sqrt{(1.803649 \cdot 0,009801) + (6.061444 \cdot 0,054289)}}$$

$$Z = \frac{3.3065}{\sqrt{0.0176 + 0.3290}}$$

$$Z = \frac{3.3065}{\sqrt{0.3466}}$$

Dari perhitungan uji sobel diatas mendapatkan nilai Z sebesar 5.616 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut signifikan dan dapat memediasi secara parsial.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.462	1.644		13.051	.000
	GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	.313	.062	.407	5.085	.000

a. Dependent Variable: GREEN ENGAGEMENT CLIMATE

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.579	2.196		11.195	.000
	GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	2.451	.099	.386	4.538	.326

a. Dependent Variable: GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.136	3.024		8.312	.000
	GREEN ENGAGEMENT CLIMATE	1.343	.233	.776	5.755	.000

a. Dependent Variable: GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Berdasarkan tabel diatas, Dari hasil pengujian di atas dapat diperoleh bahwa:

1. *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior* karena nilai signifikasinya 0.000. Nilai t hitung 4.538 > t tabel 1.663.
2. *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Engagement Climate* karena nilai

signifikasinya 0.000. Nilai t hitung 5.085 > t tabel 1.663.

3. *Green Engagement Climate* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior* karena nilai signifikasinya sebesar 0.000. Nilai t hitung 5.755 > t tabel 1.663.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Green Innovative Work Behavior*

Hasil dari pengujian ini menghasilkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Hasil temuan ini juga mendukung *social exchange theory*, bahwa *green innovative work behavior* akan tercipta apabila *green human resource management* atau manajemen sumber daya yang ramah lingkungan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang Munawar et al (2022) mendapapati bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan pada *Green Innovative Work Behavior*.

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Engagement Climate*

Hasil dari pengujian ini menghasilkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Green Engagement Climate*. Hasil temuan ini juga mendukung *social exchange theory*, bahwa *green engagement climate* akan tercipta apabila *green human resource management* dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dengan maksimal. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Junaid Aftab (2022) mendapati

bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan pada *Green Engagement Climate*.

Pengaruh *Green Engagement Climate* terhadap *Green Innovative Work Behavior*

Hasil dari pengujian ini menghasilkan bahwa variabel *Green Engagement Climate* berpengaruh secara signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Hasil temuan ini juga mendukung *social exchange theory*, bahwa *green innovative work behavior* akan tercipta apabila *green engagement climate* atau iklim suasana perusahaan yang ramah lingkungan. Hasil penelitian ini seperti penelitian Bhutto et al (2021) mendapati bahwa *Green Engagement Climate* berpengaruh signifikan pada *Green Innovative Work Behavior*.

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Green Innovative Work Behavior* Melalui *Green Engagement Climate*

Berdasarkan hasil dari uji regresi model 1 dan uji regresi model 2 bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Kemudian *Green Engagement Climate* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Sehingga *Green Human Resource Management* dan *Green Engagement Climate* berpengaruh langsung terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Dari perhitungan sobel mendapat nilai Z sebesar 5.616 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut signifikan dan dapat memediasi secara parsial (Partial Mediation).

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Green human resource management* berpengaruh terhadap *green engagement climate* karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik.
2. *Green human resource management* berpengaruh terhadap *green innovative work behavior* karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik.
3. *Green engagement climate* berpengaruh terhadap *green innovative work behavior* karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik.
4. *Green human resource management* berpengaruh terhadap *green innovative work behavior* melalui *green engagement climate* karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan Simpulan tersebut maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan yang berharga terkait pengetahuan dan pemahaman mengenai *Green Human Resource Management*, *Green Innovative Work Behavior*, dan *Green Engagement Climate*.
2. Bagi peneliti selanjutnya harapannya penelitian ini dapat menjadi referensi dan dukungan bagi peneliti-peneliti selanjutnya serta peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain untuk meningkatkan *green innovative work behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1).
- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4).
- Ahmad, I., Ullah, K., & Khan, A. (2022). The impact of green HRM on green creativity: mediating role of pro-environmental behaviors and moderating role of ethical leadership style. *International Journal of Human Resource Management*, 33(19), 3789–3821.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 247).
- Ari, E., Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Avci, T. (2020). A conceptual model for green human resource management: Indicators, differential pathways, and multiple pro-environmental outcomes. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17).
- Bhutto, T. A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U., & Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10).
- Çop, S., Olorunsola, V. O., & Alola, U. V. (2021). Achieving environmental sustainability through green transformational leadership policy: Can green team resilience help? *Business Strategy and the Environment*, 30(1).

- Graves, L. M., Sarkis, J., & Gold, N. (2019). Employee proenvironmental behavior in Russia: The roles of top management commitment, managerial leadership, and employee motives. *Resources, Conservation and Recycling, 140*, 54–64.
- Li, G., Wang, X., & Wu, J. (2019). How scientific researchers form green innovation behavior: An empirical analysis of China's enterprises. *Technology in Society, 56*.
- Luu, T. (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: the roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism, 27*, 1–30.
- Munawar, S., Yousaf, D. H. Q., Ahmed, M., & Rehman, D. S. (2022). Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 52*.
- Rehman, S. U., Kraus, S., Shah, S. A., Khanin, D., & Mahto, R. V. (2021). Analyzing the relationship between green innovation and environmental performance in large manufacturing firms. *Technological Forecasting and Social Change, 163*.
- Rongbin, R., Wan, C., & Zuping, Z. (2022). Research on the relationship between environmental corporate social responsibility and green innovative behavior: the moderating effect of moral identity. *Environmental Science and Pollution Research, 29*(34).
- Zhang, Y., Wu, J. J., & Fan, Y. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support toward the Environment on Team Green Innovative Behavior: Evidence from Chinese Green Factories. *Emerging Markets Finance and Trade, 58*(8).