

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION UNTUK MENINGKATKAN GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR KARYAWAN UKM SARUNG TENUN DAZ DI GRESIK

Submission date: 22-Jan-2024 08:56AM (UTC+0700)
by Dimas Faisal Lazim

Submission ID: 2275392511

File name: FEB_1212000122_DIMAS_FAISAL_LAZIM.docx (2.55M)

Word count: 4317

Character count: 29449

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION UNTUK MENINGKATKAN GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR KARYAWAN UKM SARUNG TENUN DAZ DI GRESIK

10 Dimas Faisal Lazim
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

;

Amiartuti Kusmaningtyas
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
amiartuti@untag-sby.ac.id

Abstract

DAZ Woven Sarong UKM in Gresik is a company which operates in the textile sector in the form of sarong clothing produced using traditional looms which to this day still maintains the quality and cultivates traditional crafts in the form of woven sarongs. The aim of this research is to determine the influence of Green Human Resource Management and Organizational Identification to improve Green Innovative Work Behavior of DAZ Sarong Tenun UKM employees in Gresik. The population of this study is 46 employees of DAZ Woven Sarong UKM in the production department. Sampling in this research the author used a saturated sample where all members of the population were used as research samples. This research is quantitative research to determine the relationship between the independent variable and the dependent variable. The results of this research show that the Green Human Resource Management variable has a significant influence on Organizational Identification, the Green Human Resource Management variable has a significant influence on Green Innovative Work Behavior and the Organizational Identification variable has a significant influence on Green Innovative Work Behavior. And the mediating variable Z can be said to be successful in mediating and being significant between variables X and Y. Based on the results of the t test on the variable , Based on the results of the t test on the variable Based on the results of the t test on the Z-Y variable, it was obtained that the t count was 11.150 which was greater than the t table of 2.016 with a significant value of $0.000 < 0.05$, so H_0 was rejected and H_1 was accepted, which means that the Organizational Identification variable had a positive and significant influence on the Green Innovative Work Behavior variable.

Keyword: *Green Human Resource Management, Organizational Identification and Green Innovative Work Behavior.*

Abstrak

UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik merupakan perusahaan bergerak dibidang tekstil berupa pakaian sarung yang diproduksi menggunakan alat tenun tradisional yang hingga saat ini masih mempertahankan kualitas serta membudidayakan kerajinan tradisional berupa sarung tenun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan pada bagian produksi dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji sobel dan uji t parsial. Berdasarkan hasil uji t pada variabel X-Y diperoleh t hitung 8.232 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 di tolak

dan H1 diterima, yang artinya variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior*. Berdasarkan hasil uji t pada variabel X-Z diperoleh t hitung 8.864 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Identification* dan Berdasarkan hasil uji t pada Variabel Z-Y diperoleh t hitung 11.150 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel *Organizational Identification* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior*.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Organizational Identification dan Green Innovative Work Behavior.*

PENDAHULUAN

Di era ini rusaknya lingkungan sekitar banyak disebabkan oleh operasional produksi pabrik seperti pencemaran udara efek dari asap pembakaran produksi pabrik dan pencemaran ekosistem sungai akibat pembuangan limbah cair pabrik yang mengandung zat kimia berbahaya oleh karena itu perlu kesadaran bagi setiap organisasi untuk memiliki kepedulian terhadap lingkungan. tahap selanjutnya organisasi berperan penuh dalam mengupayakan setiap anggota organisasi untuk terlibat dalam pengelolaan lingkungan. secara umum perilaku karyawan yang memprioritaskan praktik pengelolaan lingkungan di tempat kerja merujuk pada perilaku ramah lingkungan (*Green behavior*). Menerapkan perilaku ramah lingkungan yang inovatif merupakan salah satu cara agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. peran *Green Innovative Work Behavior* (GIWB) adalah konsep yang mengacu pada perilaku kerja inovatif yang berfokus pada lingkungan atau keberlanjutan. Ini mencakup upaya individu dalam lingkungan kerja untuk menciptakan solusi baru, metode, atau praktik yang memiliki dampak positif pada lingkungan atau berkontribusi pada tujuan keberlanjutan organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siswanti & Muafi. (2022) di usaha kecil menengah Batik Yogyakarta mereka mengatakan inovasi hijau sebagai upaya untuk membantu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan alam dari kegiatan inovasi ini membantu meningkatkan kualitas lingkungan ekologis dan berkontribusi terhadap mengurangi atau menghindari hal-hal negatif dampak dari operasional yang dapat membahayakan lingkungan alam sekitar. dan diimplementasikan pada UKM Batik kepada semua pekerja dengan baik berupa pembiasaan melepas batik, membuang sampah pada saluran yang aman, penggunaan pewarna alami dengan porsi yang benar dan membedakan membuang sampah menurut bahan dasar menghasilkan peningkatan perilaku inovatif pekerja yang selalu menjaga dan melestarikan lingkungan.

Aboramadan (2022) mengatakan *Green Innovative Work Behavior* ialah suatu tindakan atau perilaku seseorang karyawan memperkenalkan, menghasilkan, dan menerapkan ide baru mengenai keterlibatan dalam pelestarian lingkungan di konseptualisasikan sebagai perilaku karyawan yang berkaitan dengan identifikasi, pengenalan, dan implementasi ide atau solusi baru yang berkaitan dengan lingkungan secara keberlanjutan. Lashari et al., (2022) pada beberapa universitas di Pakistan. Mereka berasumsi bahwa *Green Innovative Work Behavior* memainkan peran penting dalam menjaga kelestarian lingkungan hal ini benar karena GIWB merupakan upaya yang disengaja oleh karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, memperkenalkan metode kerja yang efisien dan mengusulkan produk baru yang ramah

lingkungan. menurut mereka universitas adalah sumber mendasar dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk industri dan lapangan kerja bagi keluarga dan masyarakat, mereka menguji sejauh mana universitas di pakistan sadar akan tantangan lingkungan yang hijau. menggunakan praktik MSDM ramah lingkungan dan mendorong tenaga kerja mereka berperilaku kerja inovatif ramah lingkungan seperti pengurangan limbah dan biaya konservasi energi hal ini dilakukan guna memperhatikan lingkungan keberlanjutan sumber daya alam yang semakin menipis. Saat ini lembaga pendidikan sudah memulai melakukan hal tersebut guna mengelola tantangan lingkungan dengan menerapkan GHRM dan memungkinkan karyawan untuk menggunakan perilaku inovatif ramah lingkungan. *Green Innovative Work Behavior* menurut Kara et al., (2023) merupakan sebuah ide-ide baru dihasilkan, diciptakan, dikembangkan, diterapkan, dipromosikan, direalisasikan, dan dimodifikasi oleh karyawan yang mampu berkontribusi pada tingkat individu dan organisasi guna mencapai efisiensi yang berdampak pada lingkungan hidup yang hijau. *Green Innovative Work Behavior* menurut Wu et al., (2019) merupakan suatu inisiatif menyebarkan informasi tentang pentingnya kesadaran akan lingkungan melalui berbagai perilaku mengenai perlindungan lingkungan dan informasi keberlanjutan yang berhubungan dengan pekerjaan secara keberlanjutan yang berdampak pada masa depan dan generasi baru berperilaku 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 ramah lingkungan karyawan dengan menggunakan dasar teori *Social Exchange*. 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 ramah lingkungan karyawan dengan menggunakan dasar teori *Social Exchange*.

Social Exchange Theory (teori pertukaran sosial) adalah satu teori dalam sosiologi dan psikologi sosial yang membahas bagaimana individu membuat keputusan dan memilih tindakan mereka berdasarkan pertukaran sosial dengan mempertimbangkan manfaat dan kos dalam hubungan sosial mereka oleh sebab itu guna menimbulkan *Green Innovative Work Behavior* dapat diselesaikan dengan *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification*. *Social Exchange Theory* (teori pertukaran sosial) adalah satu teori dalam sosiologi dan psikologi sosial yang membahas bagaimana individu membuat keputusan dan memilih tindakan mereka berdasarkan pertukaran sosial dengan mempertimbangkan manfaat dan kos dalam hubungan sosial mereka oleh sebab itu guna menimbulkan *Green Innovative Work Behavior* dapat diselesaikan dengan *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification*.

Green Human Resource Management menurut Mateen et al., (2023) mereka mengatakan bagaimana *Green Human Resource Management* meningkatkan perilaku Pro Lingkungan karyawan melalui strategi lingkungan perusahaan, iklim psikologis hijau dan

kesadaran lingkungan, ⁴ Praktik *Green Human Resource Management* yang sangat signifikan dapat lebih fokus untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih sadar akan lingkungan. Dan menurut Ly, (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat memanfaatkan permasalahan lingkungan global untuk mendorong praktik ramah lingkungan selain itu melindungi lingkungan merupakan ⁴ perhatian utama dalam masyarakat modern. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* merupakan metode yang efektif dan sistematis untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam perilaku karyawan ramah lingkungan dan berupaya memberikan kontribusi yang signifikan pada bidang pelestarian lingkungan. menurut Ly, (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat memanfaatkan permasalahan lingkungan global untuk mendorong praktik ramah lingkungan selain itu melindungi lingkungan merupakan perhatian utama dalam masyarakat modern. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* merupakan metode yang efektif dan sistematis untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam perilaku karyawan ramah lingkungan dan berupaya memberikan kontribusi yang signifikan pada bidang pelestarian lingkungan.

Organizational identification juga di perlukan guna membangkitkan rasa loyalitas dan kepedulian yang tinggi ini berarti anggota organisasi lebih mungkin untuk mendukung organisasi dalam situasi apa pun dan tidak mencari peluang untuk pindah dari organisasi. serta meningkatkan komunikasi dan kolaborasi *organizational identification* dapat mempromosikan komunikasi yang lebih baik di antara anggota organisasi/ orang yang ²⁶ rasa terhubung dengan organisasi lebih mungkin untuk berbagi informasi, berkolaborasi, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Ahmad et al., (2023) mereka mengatakan bahwa *organizational identification* merupakan sinergi antara individu dan identitas organisasi, sinergi ini memupuk rasa persatuan antara individu dengan individu, individu dengan organisasi yang saling berkaitan dan membantu mendeskripsikan diri mereka sendiri dan organisasi mereka hal ini dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja sama karena dapat mempromosikan kerja sama dan kolaborasi antar anggota ¹¹ organisasi, ketika individu merasa bahwa mereka adalah bagian dari satu kesatuan maka mereka lebih cenderung untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasar variabel-variabel yang telah disesuaikan dengan obyek penelitian selanjutnya dibentuk model kerangka konseptual “*Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior*” ini akan diujikan pada karyawan sarung tenun UKM sarung te ³⁵ DAZ Dalam hal ini, perlu guna menganalisis bagaimana pengaruh prinsip-prinsip *Green Human Resource Management* dalam manajemen sumber daya manusia dapat membentuk dan mendorong karyawan untuk berperilaku inovatif ramah lingkungan melalui identifikasi organisasi guna melestarikan lingkungan hidup yang baik secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS ⁶

Social Exchange Theory (teori pertukaran sosial) adalah satu teori dalam sosiologi dan psikologi sosial yang membahas bagaimana individu membuat keputusan dan memilih tindakan mereka berdasarkan pertukaran sosial dengan mempertimbangkan manfaat dan kos dalam hubungan sosial mereka. Menurut Thibaut dan Kelly (1959) mereka mengatakan bahwa

individu memutuskan apakah akan tetap atau meninggalkan suatu hubungan berdasarkan perhitungan apakah hubungan tersebut memberikan hasil yang lebih baik daripada alternatif lain yang tersedia. George C. Homans (1961) merupakan salah satu pendiri *Social Exchange Theory*. Ia mengatakan bahwa interaksi sosial merupakan proses pertukaran di mana individu memberikan suatu penghargaan (reward) kepada orang lain dengan harapan individu tersebut mendapatkan sesuatu penghargaan (reward) yang setara sebagai balasan.

Adapun beberapa aspek teori pertukaran sosial sebagai berikut :

1. Prinsip Rasionalitas (Principle of Rationality)

Individu sebagai aktor yang rasional, yang memproses informasi dengan cermat dan memutuskan tindakan berdasarkan pertimbangan imbalan dan biaya yang terkait dengan tindakan tersebut.

2. Prinsip Kesetaraan (Principle of Equal Status):

Dalam interaksi sosial, individu cenderung lebih suka berinteraksi dengan individu yang memiliki status sosial yang setara dengan mereka. Interaksi antara individu yang memiliki status sosial yang sama dianggap lebih saling memuaskan.

3. Prinsip Perbandingan (Principle of Comparison):

Prinsip ini menyatakan bahwa individu sering melakukan perbandingan sosial, membandingkan hasil tindakan mereka dengan tindakan orang lain. Hasil perbandingan ini memengaruhi kepuasan individu terhadap tindakan mereka.

Green Human Resource Management (GHRM) adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada praktik-praktik yang berkelanjutan dan ramah lingkungan guna menjaga kelestarian lingkungan dan bertujuan mempromosikan praktik-praktik yang mendukung keberlanjutan lingkungan hidup sambil memperhatikan kesejahteraan karyawan dan tujuan dalam berbisnis. *Green Human Resource Management* mengakui bahwa perilaku pekerja ramah lingkungan akan memiliki dampak positif pada kinerja organisasi maupun perusahaan jangka panjang. Malik et al., (2021) Adapun beberapa faktor yang memengaruhi GHRM sebagai berikut :

1. Rekrutmen hijau dan Seleksi Berkelanjutan

GHRM mendorong organisasi atau perusahaan untuk memasukkan pertimbangan lingkungan dalam proses perekrutan dan seleksi terhadap calon karyawan, mencakup mencari individu dengan pemahaman dan komitmen terhadap isu-isu lingkungan.

2. Pelatihan lingkungan hijau

Organisasi yang menerapkan GHRM akan memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan mereka guna meningkatkan kesadaran tentang

praktik lingkungan keberlanjutan, mengajarkan keterampilan yang relevan dan ³⁶ memungkinkan mereka untuk berkontribusi pada upaya pelestarian lingkungan berkelanjutan.

3. Evaluasi kinerja ramah lingkungan

Organisasi yang menerapkan GHRM tidak hanya menilai kinerja karyawan berdasarkan pencapaian target bisnis akan tetapi juga menilai kontribusi mereka terhadap tujuan berkelanjutan perusahaan.

4. Imbalan hijau berupa kompensasi

GHRM dapat mencakup melalui sistem kompensasi dan insentif yang dirancang untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam praktik-praktik berkelanjutan dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

5. Tanggung jawab sosial perusahaan

Perusahaan yang menerapkan GHRM dapat memunculkan kontribusi yang positif terhadap karyawan, masyarakat dan lingkungan di sekitar perusahaan akibat aktivitasnya.

Adapun beberapa karakteristik yang dimiliki *Green Human Resource Management* adalah :

1. Memiliki tujuan yang sadar akan maraknya kerusakan lingkungan.
2. Memiliki perencanaan kerja yang menerapkan praktik sumber daya manusia yang hijau.
3. Memiliki kepedulian terhadap lingkungan.

Menurut Wijonarko & Wirapraja (2022) indikator *Green Human Resource Management* antara lain :

1. Siklus Hidup Karyawan

Bagaimana mengelola karyawan dengan memberi gambaran umum tentang tim, anggotanya, dan aktivitas mereka ini membantu Anda melacak posisi dan tanggung jawab karyawan terhadap lingkungan.

2. Penghargaan

Bagaimana perilaku karyawan apabila diberi penghargaan atau imbalan apabila mereka telah melakukan praktik pelestarian lingkungan hijau.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Mengukur jumlah karyawan yang telah menerima pendidikan dan pelatihan atau program kesadaran terkait kelestarian lingkungan dan seberapa pemahaman mereka terhadap topik-topik tersebut.

4. Pemberdayaan Karyawan ¹⁹

Melihat bagaimana setiap karyawan akan lebih mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan terdorong untuk melakukan praktik kelestarian lingkungan.

Organizational Identification adalah fenomena di mana individu mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi di mana mereka bekerja atau dengan organisasi tertentu dalam konteks yang lebih luas, ini adalah proses psikologis di mana individu merasa bahwa organisasi yang diikuti merupakan bagian integral dari identitas mereka sebagai individu. Ahmad et al., (2023) mereka mengatakan bahwa *organizational identification* merupakan sinergi antara individu dan identitas organisasi, sinergi ini memupuk rasa persatuan antara individu dengan individu, individu dengan organisasi yang saling berkaitan dan membantu mendeskripsikan diri mereka sendiri dan organisasi mereka hal ini dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja sama karena dapat mempromosikan kerja sama dan kolaborasi antar anggota organisasi, ketika individu merasa bahwa mereka adalah bagian dari satu kesatuan maka mereka lebih cenderung untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Ribiero et al., (2022) mereka mendeskripsikan *organizational identification* ialah persepsi individu sebagai bagian atau diasosiasikan dengan organisasi di mana tempat mereka bekerja yang membantu manajer sumber daya manusia memahami bagaimana karyawan terhubung dengan mengidentifikasi dengan perusahaan dan *organizational identification* adalah semacam perasaan hubungan psikologis dengan nilai-nilai organisasi itu sendiri yang terwujud karena keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang menunjukkan rasa bangga terhadap sosial nilai-nilai yang mereka junjung tinggi dan pada tingkat individu *organizational identification* melibatkan rasa tanggung jawab sosial dengan persepsi karyawan terhadap kegiatan tersebut dan pada gilirannya akan memicu kinerja yang baik.

Green Innovative Work Behavior (GIWB) adalah konsep yang mengacu pada perilaku kerja inovatif yang berfokus pada lingkungan atau keberlanjutan. Ini mencakup upaya individu dalam lingkungan kerja untuk menciptakan solusi baru, metode, atau praktik yang memiliki dampak positif pada lingkungan atau berkontribusi pada tujuan keberlanjutan organisasi. GIWB mencerminkan komitmen individu untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan dan berperan dalam upaya mengurangi emisi karbon, menghemat sumber daya alam, dan mempromosikan praktik-praktik yang lebih ramah lingkungan dalam aktivitas sehari-hari mereka di tempat kerja. Aboramadan (2022) mengatakan *Green Innovative Work Behavior* ialah suatu tindakan atau perilaku seseorang karyawan memperkenalkan, menghasilkan, dan menerapkan ide baru mengenai keterlibatan dalam pelestarian lingkungan di konseptualisasikan sebagai perilaku karyawan yang berkaitan dengan identifikasi, pengenalan, dan implementasi ide atau solusi baru yang berkaitan dengan lingkungan secara keberlanjutan.

Menurut Mael (1991) adapun beberapa karakteristik *Organizational Identification* sebagai berikut :

1. Kesamaan Nilai

Identifikasi organisasi terjadi ketika individu merasa bahwa nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka. Individu yang mengidentifikasi diri dengan organisasi merasa bahwa organisasi mencerminkan nilai-nilai yang mereka anut.

2. Keterlibatan Emosional

Organizational identification juga melibatkan keterlibatan emosional. Individu yang mengidentifikasi diri dengan organisasi cenderung merasa terikat secara emosional dengan organisasi tersebut. Mereka merasa bahwa organisasi adalah bagian penting dari identitas pribadi mereka.

3. Persepsi Kesamaan

Mael menekankan pentingnya persepsi individu terhadap kesamaan antara diri mereka dan organisasi. Dalam hal ini, persepsi adalah kunci. Individu mungkin merasa bahwa organisasi mereka adalah tempat yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, meskipun nilai-nilai sebenarnya dari organisasi tersebut mungkin berbeda.

4. Konsistensi dan Stabilitas

Organizational identification dapat berubah seiring waktu, tetapi dalam banyak kasus, itu cenderung stabil. Individu yang kuat dalam identifikasi organisasi mereka cenderung bertahan dalam organisasi tersebut untuk jangka waktu yang lebih lama.

5. Dampak Positif

Individu yang mengidentifikasi diri dengan organisasi cenderung lebih termotivasi, lebih setia, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka juga cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan dan memiliki hubungan yang lebih positif dengan rekan-rekan kerja.

6. Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam pembentukan identifikasi organisasi. Jika budaya organisasi sejalan dengan nilai-nilai individu, maka kemungkinan besar individu akan lebih kuat dalam identifikasi organisasi tersebut.

Green Innovative Work Behavior menurut Kara et al., (2023) merupakan sebuah ide-ide baru dihasilkan, diciptakan, dikembangkan, diterapkan, dipromosikan, direalisasikan, dan dimodifikasi oleh karyawan yang mampu berkontribusi pada tingkat individu dan organisasi guna mencapai efisiensi yang berdampak pada lingkungan hidup yang hijau.

Menurut Bos-Nehles & Veenendaal (2019) adapun aspek komponen dalam *Green innovative work behavior* sebagai berikut:

1. Kemampuan Kreatif dan Ide-ide Berkelanjutan

Individu yang menunjukkan *Green Innovative Work Behavior* umumnya memiliki kapasitas untuk menghasilkan gagasan baru yang berfokus pada inovasi yang mendukung keberlanjutan. Mereka mampu merumuskan konsep-konsep yang berkontribusi pada pengurangan dampak lingkungan atau peningkatan efisiensi energi.

2. Partisipasi dalam Proyek-proyek Berkelanjutan

Karyawan yang aktif terlibat dalam *Green Innovative Work Behavior* akan terlibat secara aktif dalam inisiatif berkelanjutan seperti proyek pengurangan limbah, peningkatan efisiensi energi, atau penerapan bahan baku yang lebih ramah lingkungan sebagai fokus kerja tim atau proyek.

3. Penerimaan Positif terhadap Perubahan

Green Innovative Work Behavior juga mencakup kemampuan untuk dengan positif menerima perubahan dalam prosedur kerja yang mendukung praktik berkelanjutan. Karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap perubahan akan lebih cenderung menerima dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut.

Menurut Opatha (2013:93) adapun beberapa karakteristik dari *Green Innovative Work Behavior* sebagai berikut :

1. Kemampuan Inovasi ramah lingkungan

Kemampuan untuk menghasilkan gagasan-gagasan yang inovatif yang bisa digunakan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan keberlanjutan.

2. Keterlibatan dalam Aktivitas Berkelanjutan

Aktif dalam proyek-proyek atau tindakan yang mendukung praktik berkelanjutan di tempat kerja.

3. Keterlibatan dalam Peningkatan Berkelanjutan

Partisipasi dalam usaha-usaha perbaikan dan inovasi yang bertujuan mendukung praktik berkelanjutan.

4. Kerja Tim Berkelanjutan

Kemampuan untuk bekerja sama dalam kelompok kerja dan berkolaborasi dalam konteks yang mengedepankan keberlanjutan.

Menurut Kim dan Park (2019) dalam penelitian mereka tentang *Green Innovative Work Behavior* terdapat beberapa indikator dalam GIWB, Yaitu :

1. Partisipasi dalam program pelatihan lingkungan
2. Pembuatan kebijakan lingkungan

3. Inovasi hijau
4. Pemahaman tentang isu-isu lingkungan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik. Jenis penelitian menggunakan jenis data kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan pada bagian produksi dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS 25. Teknik pengambilan data menggunakan Teknik survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji sobel dan uji t parsial. proses pengolahan data menggunakan Teknik pengolahan data, pemberian kode pada data, tabulasi, dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

A. Jenis Kelamin Responden

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	11	23.9%
Perempuan	35	76.1%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah Tahun 2023

B. Umur Responden

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah Responden	Presentase
15-30 Tahun	8	17.4%
31-40 Tahun	5	10.9%
41-60 Tahun	30	65.2%
>61 Tahun	3	6.5%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah Tahun 2023

C. Pendidikan Terakhir

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SD	25	54.3%
SMP	11	23.9%
SMA	8	17.4%
Lain-Lain	2	4.3%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah Tahun 2023

D. Lama Bekerja

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 Tahun	8	17.4%
1-3 Tahun	8	17.4%
3-5 Tahun	13	28.3%
>5 Tahun	17	37%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah Tahun 2023

32

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Green Human Resource Management

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Green Human Resource Management (X)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0.857	0.290	Valid
X1.2	0.817	0.290	Valid
X1.3	0.852	0.290	Valid
X1.4	0.872	0.290	Valid

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

b. Uji Validitas Variabel Green Innovative Work Behavior

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Green Innovative Work Behavior (Y)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1.1	0.884	0.290	Valid
Y1.2	0.866	0.290	Valid
Y1.3	0.736	0.290	Valid
Y1.4	0.721	0.290	Valid
Y1.5	0.754	0.290	Valid
Y1.6	0.835	0.290	Valid

Sumber : Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

c. Uji Validitas Variabel Organizational Identification

Tabel 7
Hasil Pengujian Validitas Organizational Identification (Z)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Z1.1	0.870	0.290	Valid
Z1.2	0.852	0.290	Valid
Z1.3	0.821	0.290	Valid
Z1.4	0.831	0.290	Valid

Sumber : Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai > r tabel (0,290) yang artinya seluruh indikator dari variabel tersebut adalah valid.

Tabel 8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha Hasil Hitung	Cronbach's Alpha Teori	Keterangan
Green Human Resource Management	0.870	0.60	Reliabel
Green Innovative Work Behavior	0.866	0.60	Reliabel
Organizational Identification	0.863	0.60	Reliabel

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Yang artinya seluruh variabel yang terdiri dari variabel Green Human Resource Management (X), Green Innovative Work Behavior (Y) dan Organizational Identification (Z) dalam uji reliabilitas ini dinyatakan reliabel.

Analisis Data

1. Uji Regresi Linier Sederhana

a. Persamaan Model I

Tabel 9
Hasil SPSS Uji Regresi Linier Sederhana X dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.766	2.709		4.713	.000
X1	3.678	.153	.556	4.441	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dari hasil uji regresi linier sederhana maka didapatkan persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1: } \hat{Y} = 3.678 X + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa variabel Green Human Resource Management memiliki hubungan yang erat dengan variabel Green

Innovative Work Behavior yaitu sebesar 3.678. Dapat dikatakan bahwa *Green Human Resource Management* mampu mempengaruhi *Green Innovative Work Behavior* pada Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik.

2
b. Persamaan Model II

Tabel 10
Hasil SPSS Uji Regresi Linier Sederhana X dan Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.191	1.432		2.927 .005
	X1	1.749	.084	.801	8.864 .000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 10 dari hasil uji regresi linier sederhana maka didapatkan persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut:

Persamaan II: $Z = 1.749X + e$

Hasil dari persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa variabel *Green Human Resource Management* memiliki hubungan yang erat dengan variabel *Organizational Identification* yaitu sebesar 1.749. Dapat dikatakan bahwa *Green Human Resource Management* mampu mempengaruhi *Organizational Identification* pada Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik.

2
c. Persamaan Model III

Tabel 11
Hasil SPSS Uji Regresi Linier Sederhana Z dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.202	1.820		2.858 .006
	Z	1.201	.108	.859	11.150 .000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 11 dari hasil uji regresi linier sederhana maka didapatkan persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut:

Persamaan III: $Y = 1.201 X + e$

Hasil dari persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa variabel *Organizational Identification* memiliki hubungan yang erat dengan variabel *Green Innovative Work Behavior* yaitu sebesar 1.201. Dapat dikatakan bahwa *Organizational Identification* mampu mempengaruhi *Green Innovative Work Behavior* pada Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik.

d. Persamaan Model IV

Tabel 12
Hasil SPSS Uji Regresi Linier Sederhana X dan Z dan Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.699	3.239		2.686	.010
X	.585	.154	.479	3.807	.000
Z	.349	.165	.267	2.117	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 12 dari hasil uji regresi linier sederhana maka didapatkan persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\text{Persamaan IV: } Y = 0.585 X + 0.349 + e$$

Dari persamaan 1 dan 2 dan 3 sebagaimana yang dijelaskan pada tabel diatas, maka diperoleh besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung yaitu sebagai berikut :

- Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Identification* sebesar 0.585.
- Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Work Behavior* melalui variabel *Organizational Identification* sebesar $0.585 \times 0.349 = 0.29$.

Hasil dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel *Green Human Resource Management* menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

24
Uji Sobel

Tabel 13
Hasil Uji regresi Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.766	2.709		4.713	.000
X1	3.678	.153	.556	4.441	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Tabel 14
Hasil Uji regresi Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.191	1.432		2.927	.005
X1	1.749	.084	.801	8.864	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Green Human Resource Management terhadap Green Innovative Work Behavior sebesar 3.678 dengan standart eror 0.153 dan nilai signifikansinya 0.000. Kemudian untuk *Organizational Identification* mendapat nilai koefisien 1.749 dengan standart eror 0.084 dan nilai signifikansi 0.000. Sehingga Green Human Resource Management dan *Organizational Identification* signifikan serentak langsung terhadap Green Innovative Work Behavior.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial)

Tabel 15
Hasil SPSS Uji t

Variabel	t tabel	t hitung	Sig	sig hitung
Variabel X-Y	2.016	8.232	0.05	0.000
Variabel X-Z	2.016	8.864	0.05	0.000
Variabel Z-Y	2.016	11.150	0.05	0.000

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 Berikut penjelasan dari hasil signifikan uji t untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

1. Uji t variabel *Green Human Resource Management* terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior*

Perumusan hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka diperoleh t hitung 8.232 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior* pada Karyawan Sarung Tenun Ukm Daz Di Gresik.

2. Uji t variabel *Green Human Resource Management* terhadap variabel *Organizational Identification*

Perumusan hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka diperoleh t hitung 8.864 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Identification* pada Karyawan Sarung Tenun Ukm Daz Di Gresik.

3. Uji t variabel *Organizational Identification* terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior*

1 Perumusan hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka diperoleh t hitung 11.150 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima, yang artinya variabel *Organizational Identification* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior* pada Karyawan Sarung Tenun Ukm Daz Di Gresik.

4 *Green Human Resource Management* meningkatkan perilaku Pro Lingkungan karyawan melalui strategi lingkungan perusahaan, iklim psikologis hijau dan kesadaran lingkungan, 4 Praktik *Green Human Resource Management* yang sangat signifikan dapat lebih fokus untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih sadar akan lingkungan. Hasil dari pengujian ini menghasilkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* dengan dukungan teori pertukaran sosial dengan adanya hubungan yang saling menguntungkan dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Hasilnya menunjukkan bahwa $Green Human Resource Management = 8.232 > t_{tabel} 2.016$, 3 maka H0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christos Papademetriou (2023), 5 mendapati bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*.

Green Innovative Work Behavior yang mengacu pada perilaku kerja inovatif yang berfokus pada lingkungan atau keberlanjutan. Ini mencakup upaya individu dalam lingkungan kerja untuk menciptakan solusi baru, metode, atau praktik yang memiliki dampak positif pada lingkungan atau berkontribusi pada tujuan keberlanjutan organisasi. Hasil dari pengujian ini menghasilkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* didukung oleh teori pertukaran sosial berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Identification*. dikarenakan hubungan kedua variabel ini menguntungkan kedua belah pihak. 3 Hasilnya menunjukkan bahwa $Green Human Resource Management = 8.864 > t_{tabel} 2.016$, 3 maka H0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaid Aftab (2022), 15 mendapati bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Identification*.

Organizational Identification adalah fenomena di mana individu mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi di mana mereka bekerja atau dengan organisasi tertentu dalam konteks yang lebih luas, ini adalah proses psikologis di mana individu merasa bahwa organisasi yang diikuti merupakan bagian integral dari identitas mereka sebagai individu. Hasil dari

pengujian ini menghasilkan bahwa variabel *Organizational Identification* berpengaruh secara signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*. melalui teori pertukaran sosial hubungan antar kedua variabel ini saling menguntungkan. Hasilnya menunjukkan bahwa *Organizational Identification* = 11.150 > t_{tabel} 2.016, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bora Ly (2023), mendapati bahwa *Organizational Identification* berpengaruh signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 dari persamaan 1, 2 dan 3 oleh masing-masing variabel sebagaimana yang dipaparkan maka diperoleh besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan hasil pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Work Behavior* sebesar 0.585 dan pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Work Behavior* melalui variabel mediasi *Organizational Identification* adalah $0.585 \times 0.349 = 0.204$. Berdasarkan pada hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari perhitungan tersebut maka diperoleh bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel *Green Human Resource Management* menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Dengan demikian dapat disimpulkan *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik telah sesuai dengan hasil penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian dan analisis yang diperoleh terkait pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* untuk Meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM sarung tenun DAZ di Gresik, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* karyawan UKM sarung tenun DAZ di Gresik.
- 2) Pada variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Organizational Identification* karyawan UKM sarung tenun DAZ di Gresik.
- 3) Pada variabel *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* karyawan UKM sarung tenun DAZ di Gresik.

Dalam analisis ini dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* berpengaruh dapat meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM sarung tenun DAZ di Gresik.

2

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat dijadikan tambahan wawasan mengenai pengetahuan tentang *Green Human Resource Management, Organizational Identification dan Green Innovative Work Behavior*.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan penunjang pengambilan keputusan pada UKM sarung tenun DAZ di Gresik untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* dengan melibatkan beberapa faktor seperti pelatihan menjaga lingkungan, dukungan organisasi terhadap praktik ramah lingkungan dan partisipasi dari seluruh anggota organisasi untuk sadar akan pentingnya kesadaran akan lingkungan.

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION UNTUK MENINGKATKAN GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR KARYAWAN UKM SARUNG TENUN DAZ DI GRESIK

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	3%
2	journal.arimbi.or.id Internet Source	2%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
4	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1%
6	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	1%
7	ekonometrikblog.files.wordpress.com Internet Source	1%

jurnal.unimor.ac.id

8	Internet Source	1 %
9	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
10	journal.uta45jakarta.ac.id Internet Source	1 %
11	dokumen.tips Internet Source	<1 %
12	repository.stieswadaya.ac.id Internet Source	<1 %
13	www.scribd.com Internet Source	<1 %
14	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
15	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper	<1 %
17	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
19	journal.itltrisakti.ac.id Internet Source	<1 %

20	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	<1 %
21	Satrio Kristian Rasubala, Paulus Adrian Pangemanan, Jenny Baroleh. "Tingkat Kepuasan Konsumen Abang Kumis Coffee Kecamatan Singkil Kota Manado", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2023 Publication	<1 %
22	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
23	scholar.unand.ac.id Internet Source	<1 %
24	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
25	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
26	www.dosenpendidikan.co.id Internet Source	<1 %
27	www.merdeka.com Internet Source	<1 %
28	Nurizahara Romadhania, Netania Emilisa, Devi Pujiati. "PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN HOTEL MERCURE DI	<1 %

JAKARTA", Journal of Applied Management and Accounting Science, 2023

Publication

29	apbsrilanka.org Internet Source	<1 %
30	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
31	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
32	id.scribd.com Internet Source	<1 %
33	jurnal.fp.unila.ac.id Internet Source	<1 %
34	Ming Ming Lukiarti. "DAMPAK ENVIROMENTAL CONCERN, ADVERTISEMENT DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH PADA GREEN PURCHASE BEHAVIOR", Jurnal Manajemen dan Profesional, 2021 Publication	<1 %
35	adektarisuryani.wordpress.com Internet Source	<1 %
36	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
37	www.jurucipir.com Internet Source	<1 %

38

Devi Rahnjen, Adrie Oktavio, Aria Ganna Henryanto, Andini Dwi Kurniawati, Felicia Adeline. "Knowledge Sharing Mempengaruhi Innovative Work Behavior Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM): Peran Organizational Climate sebagai Moderator", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023

Publication

<1 %

39

I Gede Witayasa, I Nyoman Sudiarta. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PELANGGAN DI F&B SERVICE DEPARTEMEN NUSA DUA BEACH HOTEL BALI", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2020

Publication

<1 %

40

www.jurnalekonomi.unisla.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off