

Pengaruh Green Transformasional Leadership Green Organizational Culture Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Behavior Di PT. Avia Avian Industri Pipa

Oleh:

Erina Sonji Syaillatul ILmi

Dosen Pembimbing :

Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., CHCM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2024

Pendahuluan

Banyaknya Isu global yang terkait dengan masalah lingkungan terus berubah dan menyebabkan berbagai bencana alam terjadi di seluruh dunia. Yang mana sebuah lingkungan hidup patut dilestarikan oleh semua individu yang berada didalamnya. Adapun beberapa masalah yang berhubungan dengan kerusakan lingkungan di sekitar kita meliputi polusi udara, perubahan iklim atau pemanasan global, penurunan sumber daya alam, pembuangan limbah, kepunahan keanekaragaman hayati, deforestasi atau penggundulan hutan, pengasaman laut, hujan asam, dan rekayasa genetika. Jika semua masalah lingkungan ini tidak segera ditangani, keberlangsungan hidup semua makhluk di bumi akan terancam.

oleh karena itu, pentingnya menerapkan green behavior yang mana merupakan sikap yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan aktivitas yang mengarah pada perilaku menjaga dan melestarikan lingkungan. Perilaku tersebut tidak hanya dapat dilakukan oleh perorangan saja namun dapat dilakukan dalam berkelompok termasuk dalam lingkup organisasi yang disebut perilaku hijau karyawan (EGB) dilakukan oleh para karyawan guna melindungi dan menjaga lingkungan kerja.

Research Gap

| | |
|---|---|
| <p>Green Transformasional leadership</p> | <p>Penelitian yang berjudul “Green transformational leadership and employee pro-environmental behavior: The role of green thinking and green psychological climate” menunjukkan hasil bahwa green transformasional leadership berpengaruh positif signifikan terhadap employee green behavior. Sedangkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Hijau Dan Persepsi Peraturan Penerapan Program Perkantoran Ramah Lingkungan Terhadap Perilaku Pro Lingkungan Pegawai KPP Madya Dua Semarang Melalui Organization Citizenship Behavior Toward Environment (OCBE) Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa green transformasional leadership tidak berpengaruh terhadap employee green behavior</p> |
| <p>Green Organizational Culture</p> | <p>penelitian yang berjudul “Green culture toward employee green behavior; the mediation roles of perceived support and green identity” menunjukkan hasil bahwa green organizational culture berpengaruh positif terhadap employee green behavior. Sedangkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi” menunjukan hasil bahwa green organizational culture tidak berpengaruh secara signifikan terhadap employee green behavior</p> |

Research Gap

Kepuasan Kerja

penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Green Commitment, Green Transformational Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Behavior: Pendekatan Konsep” menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap employee green behavior. Sedangkan penelitian yang berjudul “The Influence of Green School and Organizational Culture on Job Satisfaction and Environmentally Friendly Behavior” menunjukkan hasil bahwa tidak berpengaruh positif terhadap employee green behavior

Rumusan Masalah

- 1) Apakah Green transformasional leadership berpengaruh terhadap employee green behavior ?
- 2) Apakah Green Organizational Culture berpengaruh terhadap employee green behavior ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap employee green behavior ?
- 4) Apakah pengaruh green transformasional leadership, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap employee green behavior ?

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh green transformasional leadership terhadap employee green behavior ?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Green Organizational Culture terhadap employee green behavior ?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap employee green behavior ?
- 4) Untuk mengetahui pengaruh green transformasional leadership, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap employee green behavior ?

Indikator - indikator

Kepemimpinan transformasional hijau merupakan bentuk dari kepemimpinan transformasional, di mana perilaku kepemimpinan difokuskan untuk memberikan motivasi lebih kepada karyawan dalam mengembangkan inisiatif dan kepedulian terhadap lingkungan. Adapun indikator dari green transformasional leadership :

1. Green indelized influence
2. Komunikasi inspirasional.
3. Green inspirasional.
4. Stimulasi intelektual.
5. Green personal care.

Indikator - indikator

budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tak terlihat namun mampu mendorong individu-individu di dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap individu secara tidak sadar belajar dan menginternalisasi budaya organisasi yang ada. Adapun indikator dari green organizational culture :

1. Institusioanl dengan cita-cita masyarakat.
2. Sebuah simbol atau slogan.
3. Perbuatan atau kegiatan yang sering dilakukan perusahaan.
4. Keyakinan bersama.
5. Norma sosial.
6. Kepercayaan, nilai-nilai, dan norma-norma mengenai mengenai pengelolaan lingkungan

Indikator - indikator

kepuasan kerja adalah sebuah balasan yang berasal dari perilaku karyawan kepada perusahaan terhadap berbagai kondisi pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien, atau bisa dikatakan bahwa cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan dari berbagai sudut pandang sehingga dapat merasakan semua hal yang lebih positif dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh mereka. Adapun indikator dari kepuasan kerja :

1. Kesesuaian terhadap pekerjaan itu sendiri (Work it self).
2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (Work Enviroment).
3. Gaji (Pay) .
4. Sosial yang terjalin dan sikap (Social relation and Attotude).
5. Kepemimpinan (Leadership)

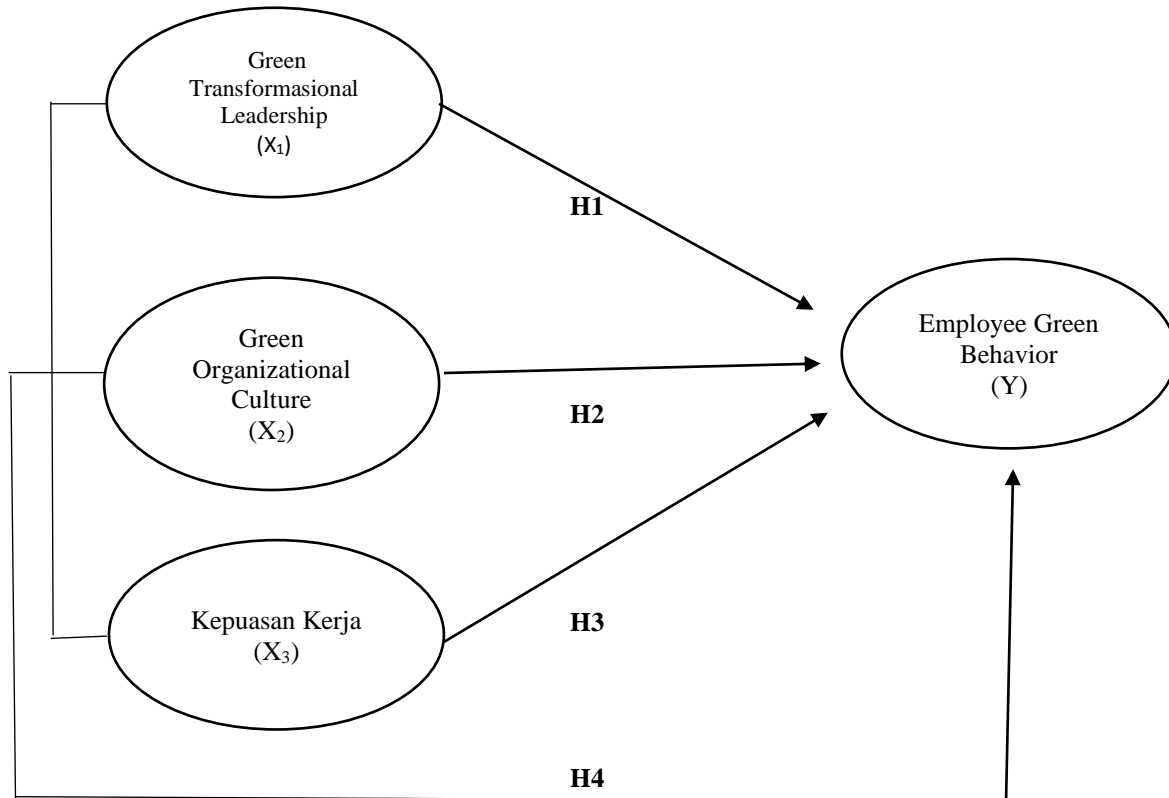
Indikator - indikator

Perilaku hijau (Green Behavior) merupakan sebuah perilaku untuk melindungi dan melestarikan lingkungan yang mana hal tersebut dilakukan karena adanya kesadaran dan rasa tanggung jawab atas kelestarian lingkungan. Sedangkan, Employee Green Behavior (EGB) diartikan sebagai perilaku kerja yang berperan menjaga kelestarian lingkungan dan hal ini memberikan kontribusi yang baik dan positif. Adapun indikator dari employee green behavior :

1. Transforming (perubahan)
2. Conserving (Melestarikan Lingkungan)
3. Avoiding harm (menghindari bahaya kerusakan lingkungan)
4. Influencing Other (Kemampuan mempengaruhi orang untuk melakukan perilaku hijau)
5. Taking Initiative (Mengambil inisiatif untuk menjaga lingkungan)

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Green Transformasional Leadership berpengaruh terhadap Employee Green Behavior

H2 : Green Organizational Culture berpengaruh terhadap Employee Green Behavior

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Employee Green Behavior

H4 : Transformasional Leadership, Green Organizational Culture, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Employee Green Behavior

Metode

Jenis Penelitian

Kuantitatif

Populasi

yaitu berjumlah 79 orang yang di ambil secara keseluruhan dari karyawan PT. X tersebut, yang mana didalamnya mencakup beberapa divisi diantaranya yakni Produksi, Rm proses, Workshop, Teknik, Fabrikasi, Sipil, Logistik, dan RM (Raw Material).

Teknik Pengambilan sampel

Metode yang digunakan adalah non-probability dan sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Sumber data

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini merupakan hasil menyebarkan kuesioner yang telah ditentukan dan wawancara.

Analisis Data

Analisis statistik akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 28.0. Data yang terkumpul akan di analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada uji validitas dianggap valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r pada tabel didasarkan pada derajat kebebasan (df) dan dihitung sebagai $(n-2)$, dimana n adalah jumlah sampel. Misalnya, jika ukuran sampel 79, maka derajat kebebasannya adalah 77 dan tingkat signifikansi α adalah 5% atau 0,222. Dari tabel di bawah dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuisioner yang digunakan valid.

HASIL UJI VALIDITAS

| Variabel | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig. (2-tailed) | Deskripsi |
|--|------------|---------------------|--------------------|-----------------|-----------|
| Green Transformasional Leadership (X1) | 1 | 0,739 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,786 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,598 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 4 | 0,586 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 5 | 0,602 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 6 | 0,612 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 7 | 0,637 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 8 | 0,590 | 0,222 | 0,000 | Valid |

HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|
| Green Organizational Culture(X2) | 1 | 0,575 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,487 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,649 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 4 | 0,492 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 5 | 0,537 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 6 | 0,603 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 7 | 0,659 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 8 | 0,666 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X3) | 1 | 0,595 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,675 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,570 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 4 | 0,675 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 5 | 0,713 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 6 | 0,624 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 7 | 0,622 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 8 | 0,591 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 9 | 0,562 | 0,222 | 0,000 | Valid |

HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | | | | |
|----------------------------|---|-------|-------|-------|-------|
| Employee Green Behavior(Y) | 1 | 0,685 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,729 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,651 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 4 | 0,617 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 5 | 0,659 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 6 | 0,578 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 7 | 0,635 | 0,222 | 0,000 | Valid |
| | 8 | 0,561 | 0,222 | 0,000 | Valid |

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI RELIABILITAS

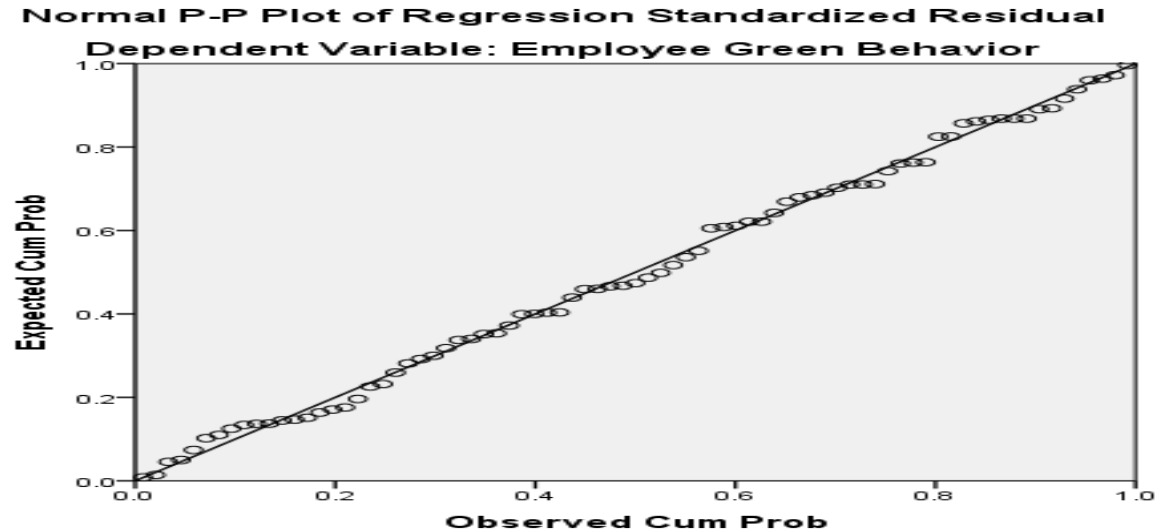
Uji Reliabel dikatakan reliabel Jika nilai alpha lebih besar dari $\alpha = 0,6$. Dari tabel di bawah nilai koefisien reliabilitas stres kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6

| Variabel | Nilai Crobach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|---------------------------------------|-----------------------|----------|------------|
| Green Transformasional Leadership(X1) | 0,795 | 0,600 | Reliabel |
| Green Organizational Culture (X2) | 0,717 | 0,600 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja(X3) | 0,801 | 0,600 | Reliabel |
| Employee Green Behavior(Y) | 0,786 | 0,600 | Reliabel |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melalui analisis grafik. Analisis grafik yang digunakan adalah grafik normal p-plot.



Dari gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

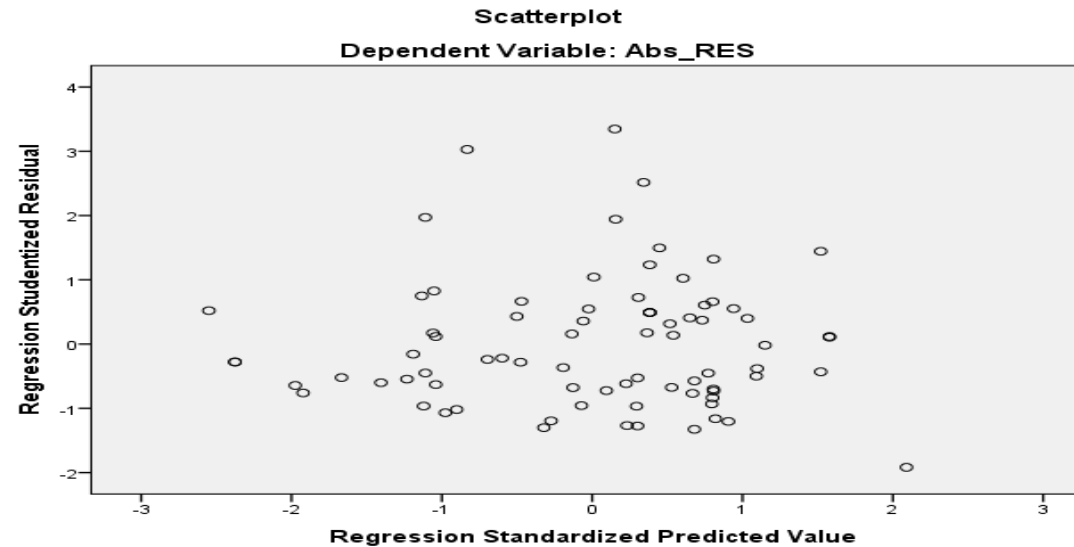
Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan melihat tabel coefficients. Dari tabel di bawah, Diketahui nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

| Model | Collinearity Statistic | |
|-----------------------------------|------------------------|-------|
| | tolerance | VIF |
| Green Transformasional Leadership | 0,509 | 1,965 |
| Green Organizational Culture | 0,443 | 2,259 |
| Kepuasan Kerja | 0,731 | 1,368 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan ragam dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis grafik regresi dimana apabila titik-titik pada grafik tidak menunjukkan pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedisitas



Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa data lebih cenderung menyebar atau tidak membentuk pola-pola tertentu maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menilai hubungan antara satu atau lebih variabel independen dan variabel dependen.

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.341 | 5.601 | | .775 | .441 |
| | Green Transformasional Leadership | .263 | .116 | .231 | 2.269 | .026 |
| | Green Organizational Culture | .097 | .120 | .084 | .805 | .423 |
| | Kepuasan Kerja | .463 | .125 | .388 | 3.703 | .000 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,341. Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,341.
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Green Transformasional Leadership (X1) sebesar 0,263. Ini berarti bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Green Transformasional Leadership (X1) akan mengakibatkan peningkatan Employee Green Behaviour (Y) sebesar 0,263.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Green Organizational Culture (X2) sebesar 0,097. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Green Organizational Culture (X2) akan menyebabkan peningkatan Employee Green Behaviour (Y) sebesar 0,097.
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,463. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Kepuasan Kerja (X3) akan mengakibatkan peningkatan Employee Green Behaviour (Y) sebesar 0,463

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T (Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.341 | 5.601 | | .775 | .441 |
| | Green Transformasional Leadership | .263 | .116 | .231 | 2.269 | .026 |
| | Green Organizational Culture | .097 | .120 | .084 | .805 | .423 |
| | Kepuasan Kerja | .463 | .125 | .388 | 3.703 | .000 |

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Berdasarkan uji regresi parsial pada variabel green transformasional leadership, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,269, dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,263 dan Sig = 0,026. Mengingat bahwa nilai probabilitas dari t tabel ($p \leq 0,05$) sebesar 1,665, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,269 > 1,665$) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa variabel Green Transformasional Leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T (Parsial)

- Berdasarkan uji regresi parsial pada variable green organizational culture, diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,805, dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,097 dan Sig = 0,423. Mengingat bahwa nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ sebesar 1,665, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $<$ t tabel ($0,805 < 1,665$) yang artinya H0 diterima dan H1 ditolak. Ini berarti bahwa variabel Green Organizational Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior secara parsial.
- Berdasarkan uji regresi parsial pada variable kepuasan kerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,703, dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,463 dan Sig = 0,000. Mengingat bahwa nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ sebesar 1,665, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,703 > 1,665$) yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 dapat ditolak dengan tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 435.060 | 3 | 145.020 | 26.201 | .000 ^b |
| | Residual | 415.118 | 75 | 5.535 | | |
| | Total | 850.177 | 78 | | | |

a. Dependent Variable: Employee Green Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Green Transformasional Leadership, Green Organizational Leadership

Berdasarkan hasil analisis, nilai F hitung adalah $26,201 > F$ tabel (2,72), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Green Transformasional Leadership

Pada variabel Green Transformasional Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee green behaviour. Hal ini membuktikan bahwa green transformasional leadership memiliki peran penting untuk perilaku hijau karyawan yang mana hal tersebut membantu perusahaan dalam mencapai tujuan green industri dan berkelanjutan. Jika seorang pemimpin menerapkan kepeduliannya akan lingkungan, maka secara otomatis perilaku tersebut mendorong semua karyawan untuk melakukan hal yang sama.

Green Organizational Culture

Pada Green Organizational Culture berpengaruh positif tidak signifikan terhadap employee green behaviour. Hal ini menunjukkan meskipun tidak berpengaruh secara signifikan akan tetapi green organizational culture juga mencakup simbol, norma, dan keyakinan bersama serta membentuk perilaku standar yang diharapkan dari anggota organisasi. Terkait dengan perilaku ramah lingkungan karyawan, green organizational culture juga dianggap sebagai faktor penting untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dalam kinerja lingkungan karyawan, karena budaya dapat memberikan dorongan bagi individu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai budaya yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan. Hal ini membuktikan bahwasannya kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap employee green behaviour jika seorang karyawan puas akan pekerjaannya maka secara otomatis mereka secara sukarela berperilaku hijau. Jika semakin meningkat rasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya maka akan meningkat pula praktek employee green behaviour. Dimana pada akhirnya akan membuat organisasi semakin sustainable.

Jadwal Penelitian

| No. | Kegiatan dan Tahapan Penelitian | Waktu (Bulan) | | | | | |
|-----|--|---------------|---|---|---|---|---|
| | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Persiapan Menyusun Proposal | | ■ | ■ | | | |
| 2. | Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder | | | ■ | ■ | | |
| 3. | Pengolahan dan Analisis Data | | | | ■ | | |
| 4. | Penyusunan Laporan | | | | | ■ | |
| 5. | Dan Lain-lain | | | | | | ■ |

Referensi

- [1] Ihsan Agung Prakosa and M. Farid Wajdi, “Pengaruh Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan Green Organizational Culture Terhadap Green Employee Behavior pada PT Shinta Konveksi di Boyolali,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 5, pp. 4730–4745, 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i5.2127.
- [2] M. Alwi, T. Asmony, and D. P. B. Sakti, “The Effect of Green Human Resources Management of Employee Green Behavior at PT Aerofood Catering Service (ACS) Batujai: With Intervening Green Knowledge ...,” *Int. J. Multicult. ...*, no. 4, pp. 23–37, 2024, [Online]. Available: <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/5615%0Ahttps://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/viewFile/5615/4651>
- [3] T. Trimono and L. C. Nawangsari, “Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Behavior : Pendekatan Konsep Analysis Effect of Green Commitment, Green Transformational Leadership, and Job Satisfaction to Employee Green Behavior : Concept Approach,” *Semin. Nas. Peningkatan Mutu Perguru. Tinggi*, pp. 24–31, 2019.
- [4] M. R. Ramadhan, S. Hadi, and D. Subiyanto, “Analysis of the Effect of Ethical Leadership on Green Behavior Mediated by Affective and Normative Commitment of PT. Gawe Becik Nadhah Anugrah,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 1137–1147, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- [5] O. Fatoki, “Green transformational leadership and employee pro-environmental behavior: The role of green thinking and green psychological climate,” *Int. J. Manag. Sustain.*, vol. 12, no. 1, pp. 13–25, 2023, doi: 10.18488/11.v12i1.3260.

Referensi

- [6] W. A. Prasetyo, I. Indarto, and Y. Budiati, “The Influence Of Green Transformational Leadership And Perceptions Of Regulations Implementing Environmentally Friendly Office Program On Pro-Environmental Behavior Of Madya Dua Semarang KPP Employees Through Organization Citizenship Behavior Toward Envir,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 3395–3405, 2024, [Online]. Available: <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/4570/2514>
- [7] N. Mirahsani, O. Azizan, M. Shahriari, G. Rexhepi, and A. Najmi, “Green culture toward employee green behavior; the mediation roles of perceived support and green identity,” *Environ. Dev. Sustain.*, no. May, 2023, doi: 10.1007/s10668-023-03291-0.
- [8] N. C. Putri, “Pengaruh Budaya Organisasi Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi”.
- [9] L. Maisaroh, R. Y. Mulyanti, and D. Mulyadi, “The Influence of Green School and Organizational Culture on Job Satisfaction and Environmentally Friendly Behavior,” *Incl. Soc. Sustain. Stud.*, vol. 3, no. 1, pp. 61–76, 2023, doi: 10.31098/issues.v3i1.1522.
- [10] A. I. Suhakim and Y. Badrianto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention,” *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 137–146, 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.995.
- [11] R. Abadiyah, A. Eliyana, and A. R. Sridadi, “Motivation, leadership, supply chain management toward employee green behavior with organizational culture as a mediator variable,” *Int. J. Supply Chain Manag.*, vol. 9, no. 3, pp. 981–989, 2020.
- [12] B. Organisasi, “BUDAYA ORGANISASI SUDARSONO STAI Denpasar Bali,” pp. 1–13, 2022.

Referensi

- [13] S. Sherly and Etty Murwaningsari, “Pengaruh Budaya Organisasi Hijau, Kepemimpinan Lingkungan Dan Pemasaran Hijau Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Rantai Pasokan Hijau Sebagai Variabel Moderasi,” *J. Ekon. Trisakti*, vol. 3, no. 2, pp. 2725–2734, 2023, doi: 10.25105/jet.v3i2.17337.
- [14] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja,” *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [15] A. Susanto, “Peran Budaya Organisasi Sebagai Mediator Antara Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan , Dan Supply Chain Management Terhadap Employee Green Behavior,” pp. 824–831, 2023.
- [16] and I. M. K. Hannes Zacher¹, Cort W. Rudolph² and 1 Wilhelm, “Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations,” no. 10, 2023.
- [17] I. Sanusi, I. Farida, and Sopiah, “Green transformational leadership: Systematic literature review,” *Asian J. Econ. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 511–521, 2023, doi: 10.53402/ajebm.v2i2.314.
- [18] D. Marlius and I. Pebrina, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia,” *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 1218–1238, 2022, doi: 10.46306/vls.v2i2.152.

Referensi

- [19] N. Nurjaya, D. Sunarsi, A. A. Effendy, A. Teriyan, and G. Gunartin, “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, p. 172, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9086.
- [20] M. Y. Jose Beno, Adhi Pratistha Silen, “DAMPAK PANDEMI COVID-19 PADA KEGIATAN EKSPOR IMPOR (STUDI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PESERO) CABANG TELUK BAYUR),” *jurnal.unimar-amni.ac.id*, vol. 22, pp. 117–126, 2022, doi: <http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v22i2.314>.
- [21] A. R. Syamsuri, C. W. Anggraini, D. P. Pratiwi, S. Afriliana, and Maissy, “Jurnal bisnis mahasiswa,” *Bisnis Mhs.*, pp. 215–224, 2021.

