

Analisis Pengaruh *Green Commitment*, *Green Transformational 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 Approache

Toha Trimono¹, Lenny C. Nawangsari²

Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta

Email: ¹tohatrimonoumbjkt@gmail.com

²lenny.christina@mercubuana.ac.id

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi oleh dunia terkait keberlangsungan hidup yang memperhatikan kesadaran lingkungan semakin memprihatinkan dan harus segera dilakukan upaya penyelesaiannya. Rusaknya lingkungan apabila tidak segera diatasi, akan membuat kelangsungan hidup manusia mengkhawatirkan. Penulisan ini bertujuan agar terdapat pemahaman mengenai kerangka berfikir yang menjelaskan hubungan antara variabel *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership*, Kepuasan Kerja, dan *Employee Green Behavior*. Penulisan ini mempresentasikan teori *Green Human Resource Management* (GHRM), khususnya *Green Commitment*, Perilaku Organisasi, Kepemimpinan, dan *Attitude*. Pengamatan ini berfokus pada hubungan variabel *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership*, Kepuasan Kerja, dan *Employee Green Behavior* yang diharapkan dapat memperkaya literasi penelitian sejenis di masa mendatang.

Kata kunci: *green commitment*, *green transformational leadership*, kepuasan kerja, *employee green behavior*

Abstract

The problem in the world related to the survival of that attention to environmental awareness is even more alarming and must be done the settlement effort. Damage to the environment if not addressed, would make human survival worrying. This research aims towards an understanding of the frameworks that describe the relationship between variables Green Commitment, Green Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Employee Green Behavior. This paper presents the theory of Green Human Resource Management (GHRM), especially Green Commitment, Organizational Behavior, Leadership and Attitude. This observation focuses on the relationship variables Green Commitment, Green Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Employee Green Behavior that is expected to enrich literacy similar studies in the future.

Keywords: green commitment, green transformational leadership, job satisfaction, employee green behavior

1. Pendahuluan

Lingkungan hidup merupakan hal yang harus dijaga oleh seluruh makhluk hidup yang ada didalamnya. Hal ini penting dilakukan karena alam atau bumi yang memberikan kebutuhan manusia seperti air, udara, sumber makanan, dan lain sebagainya, perlu dijaga kelestariannya

untuk keberlangsungan hidup umat manusia. Terdapat berbagai permasalahan yang berhubungan dengan rusaknya lingkungan seperti polusi udara, perubahan iklim atau pemanasan global, penipisan sumber daya alam, pembuangan limbah, kepunahan keanekaragaman hayati, deforestasi atau penggundulan hutan, fenomena pengasaman laut, hujan asam, dan juga rekayasa genetika. Apabila berbagai permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan tidak segera diatasi, akan membuat kelangsungan hidup manusia mengkhawatirkan.

Fenomena penggunaan kertas menjadi perhatian dunia. Banyaknya penggunaan kertas menyebabkan peningkatan jumlah sampah, dan peningkatan jumlah produksi kertas. Deforestasi menyebabkan meningkatnya efek rumah kaca dan pemanasan global, sehingga berdampak pada penggunaan pendingin ruangan yang tentunya meningkatkan konsumsi energi listrik. “Menurut Ketua Asosiasi Pulp dan Kertas Indonesia (APKI), konsumsi kertas di Indonesia terus meningkat satu kilogram per kapita tahun atau sekitar 220 ribu ton”. Produksi kertas di Indonesia di prediksi naik 11 juta per tahun (Ivana The, Kertasku dari Hutanku, dalam Kabar Indonesia 30 Oktober 2008). Sementara data di Amerika menunjukkan peningkatan penggunaan kertas dari tahun 2015 sebanyak 653 juta eksemplar menjadi 695 juta eksemplar pada 2018, atau tiap tahun mengalami peningkatan rata-rata 14 juta eksemplar (sumber: <https://tirto.id/mitos-dan-fakta-tentang-kertas-df4t>, diakses pada 17 November 2019).

Menurut Ignasius Jonan, Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), di Jakarta pada 5 Januari 2019 mengatakan bahwa “konsumsi listrik Indonesia terus meningkat dalam lima tahun terakhir. Tahun 2014 sebanyak 878 kWh per kapita, sementara pada tahun 2015 sebanyak 918, tahun 2016 sebanyak 956, tahun 2017 sebanyak 1.012 dan meningkat lagi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 1.064 kWh per kapita” (sumber: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3863789/konsumsi-listrik-terus-meningkat-ri-menuju-negara-maju>, diakses 17 November 2019). Hal ini dapat menyebabkan pemborosan sumber daya energi terbarukan dan rusaknya lingkungan, apabila tidak dikendalikan dengan baik.

Dari kedua fenomena diatas, dirasa sangat penting untuk menerapkan perilaku yang memperhatikan kelestarian lingkungan (*employee green behavior*). Praktek *go green* merupakan upaya yang dicanangkan oleh dunia internasional dalam rangka upaya menanggulangi permasalahan lingkungan hidup. Organisasi baik *public* maupun *private* diharapkan dapat menjalankan program tersebut dengan baik, agar dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya menjaga kelestarian lingkungan dimana mereka hidup. Upaya penerapan praktek *go green* pada organisasi akan tercapai salah satunya melalui pemenuhan kepuasan kerja karyawan yang efektif. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa organisasi akan mencapai efektivitas apabila kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mencapai titik efektif dan merasakan kepuasan kerja dalam organisasinya.

Dari penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dan akan disampaikan oleh penulis pada *conceptual framework* diketahui bahwa faktor atau variabel dominan yang berpengaruh terhadap *employee green behavior* adalah *green commitment*, *green transformational leadership*, dan kepuasan kerja. Pada internal individu, penerapan *go green* bisa dilakukan misalnya dalam penggunaan sumber daya listrik dan air yang sesuai dengan kebutuhan, pengurangan penggunaan kertas dalam melakukan pekerjaan (*paperless*), penggunaan ulang botol air minum, dan lain sebagainya. Praktek perilaku hijau dapat terlihat dari penggunaan *online finger print attendance*, penggunaan sistem *online* naskah dinas elektronik, penggunaan *scanner*, penggunaan lampu sensitif suhu, penggunaan *solar cell*, penggunaan pengatur air, dan lain sebagainya. Tentu saja semua upaya ini hanya akan menjadi sekedar wacana apabila tidak didukung oleh *green commitment*, terpenuhinya kepuasan kerja pada pegawai dan *green transformational leadership* yang bagus.

Pemerintah Indonesia sangat mendukung terlaksananya program *Go Green* yang dicanangkan oleh dunia internasional. Salah satunya adalah pada tahun 2009 menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 terkait konservasi energi. Selanjutnya pada tahun 2011 terbit

Instruksi Presiden Nomor 13 terkait kegiatan hemat sumber daya air dan energi. Kemudian pada tahun 2012 Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral mengeluarkan peraturan Nomor 13 dan 15 terkait kebijakan hemat sumber daya listrik dan air.

Dari fenomena diatas, membuat pemikiran sebuah konsep berfikir bahwa dimungkinkan terdapat suatu hubungan antara variabel *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership*, Kepuasan Kerja, terhadap *Employee Green Behavior*, dimana selanjutnya dijabarkan dalam konsep kerangka berfikir (*a conceptual framework*) melalui beberapa pertanyaan tersebut di bawah ini:

- 1) Adakah pengaruh *Green Commitment* terhadap *Employee Green Behavior*?
- 2) Apakah *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behavior*?
- 3) Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Green Behavior*?
- 4) Apakah *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership*, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behavior*?

2. Tinjauan Pustaka

Green Human Resource Management (GHRM)

Tenaga kerja merupakan salah satu bentuk modal organisasi (*human capital*) yang mempunyai peran penting terutama terkait dengan kemampuan berinovasi dan wirausaha, keterampilan yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan (Astuti dan Wahyuni, 2018). Integrasi aspek lingkungan pada pengelolaan usaha dari sisi tenaga kerja dikenal dengan konsep *Green Human Resource Management* (GHRM). Kondisi saat ini peran manusia sebagai tenaga kerja pada organisasi lebih difokuskan pada kinerja (Fauza, 2016); (Irawan dan Halim, 2014) dan kepuasan tenaga kerja (Nolandari *et al.*, 2015); (Nyoman *et al.*, 2017). Untuk itu pengembangan konsep GHRM pada organisasi perlu lebih dioptimalkan.

GHRM merupakan suatu kebijakan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan organisasi (Astuti dan Wahyuni, 2018; Sharma, 2015). Untuk itu, ditengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka GHRM diperlukan untuk mengeliminir kondisi tersebut. Pentingnya GHRM untuk dipahami dan diimplementasikan saat ini pada organisasi karena GHRM sebagai langkah strategis untuk menghindari pemanasan global, bencana alam seperti tsunami, banjir, meminimalisir penyakit kesehatan yang diakibatkan oleh polusi, menjaga keseimbangan alam antara tumbuhan, hewan dan manusia, dan menjaga kelangsungan hidup manusia dan organisasi bisnis dalam jangka panjang (Opatha dan Arulrajah, 2016).

Dalam prakteknya, GHRM sangat didukung dengan adanya pola rekrutmen yang memasukkan unsur lingkungan dan GRHM juga sangat mendukung organisasi dalam aspek pencapaian kinerja lingkungan (Masri dan Jaaron, 2017). Dalam implementasi pada organisasi, maka GHRM perlu dilakukan secara terstruktur dalam keseluruhan proses pengelolaan tenaga kerja, mulai tahap rekrutmen sampai evaluasi, dengan proses pelatihan dan pengembangan sebagai unsur terpenting (Astuti dan Wahyuni, 2018).

Employee Green Behavior

Green behaviour adalah perilaku menjaga dan memelihara lingkungan hidup yang dilakukan karena adanya kesadaran dan rasa tanggung jawab atas kelestarian alam semesta. Seperti yang dijelaskan oleh Keraf (2014) bahwa pada dasarnya manusia mempunyai rasa memiliki dan mencintai alam tempat dirinya hidup sehingga seharusnya manusia mampu belajar berhadapan dengan lingkungannya. *Green behaviour* harus terwujud menjadi tindakan yang dilandasi oleh nilai, norma dan kasih sayang terhadap alam semesta.

Pola-pola *green behaviour* dapat dilihat dari perilaku individu sehari-hari, misalnya mematikan listrik dan air apabila tidak digunakan, mengonsumsi makanan sehat, mendaur ulang sampah rumah tangga, menanam pepohonan, dan lain sebagainya. Sejalan dengan pengertian *green behaviour* dari Capra (2010) yang menjelaskan bahwa *green behaviour* manusia dapat dikatakan sebagai etika manusia dalam memperlakukan lingkungan hidupnya. Fokus dari *green behaviour* yaitu kaidah moral manusia dalam menjiwai perilaku cinta terhadap alam semesta, yang diharapkan menjadi gaya hidup yang dimiliki oleh seluruh individu pada abad 21.

Green Commitment

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi adalah suatu keadaan dimana adanya rasa memiliki, membela dan berjuang sekuat tenaga, waktu dan pikiran demi kemajuan organisasi dalam mencapai cita-cita yang diharapkan bersama (Robbins dan Judge, 2009). Sementara Allen dan Shannock (2013) berpendapat bahwa hampir semua organisasi sangat tertarik dengan komitmen karena merupakan faktor dominan yang dapat berpengaruh langsung terhadap sikap dan tindakan serta pola pikir karyawan untuk selalu memberikan kontribusi yang optimal. Adapun menurut Mercurio (2015); Meyer *et al.* (2002), Tjahjono *et al.* (2015) bahwa dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa komitmen afektif merupakan komitmen yang paling dominan pengaruhnya terhadap perilaku karyawan dibanding komitmen normatif dan kontinuan.

Adanya sikap komitmen yang tinggi, karyawan dengan sukarela melakukan dengan sungguh-sungguh apa yang menjadi tujuan dan kepentingan organisasi. Mereka akan melakukan segala sesuatu dengan sadar seperti berperilaku ramah lingkungan dan lain sebagainya yang menjadi program organisasi maupun pemerintah (Morrow, 2011).

Pengaruh Green Commitment terhadap Employee Green Behavior

Pengetahuan merupakan prediktor penting dalam pembentukan karakter pegawai yang mencerminkan *employee green behavior* (Chan *et al.*, 2014). Ketika pengetahuan akan pentingnya perilaku hijau meningkat, maka komitmen untuk sadar akan pentingnya perilaku hijau juga meningkat. Berperilaku hijau terbentuk dari adanya komitmen yang kuat akan pentingnya perilaku hijau, bukan hanya sekedar dari tuntutan manajemen organisasi. Komitmen terhadap lingkungan merupakan faktor penting untuk memprediksi perilaku pegawai yang ramah lingkungan (Wang *et al.*, 2016). Ketika individu berkomitmen ramah lingkungan, akan menghasilkan perubahan perilaku hijau untuk saat sekarang ataupun masa yang akan datang. Penelitian Safari *et al.* (2018) menunjukkan bahwa apabila komitmen untuk ramah lingkungan meningkat dalam organisasi, maka *Employee Green Behavior* juga meningkat.

Green Transformational Leadership

Pandangan karyawan terhadap pimpinan mereka dengan penuh kepercayaan, rasa kagum, selalu setia, dan sangat menghormati, dan merasa termotivasi melebihi dari ekspektasi yang karyawan harapkan, disebut sebagai kepemimpinan transformasional (Bass dalam Yukl, 2013).

Sementara Tucker dan Lewis (2004) mengutarakan pendapatnya bahwa sumber rasa percaya karyawan terhadap pimpinan adalah bagaimana pemimpin memotivasi karyawan melalui sasaran dan tujuan organisasi dengan cara pola tertentu, hal ini merupakan konsep kepemimpinan transformasional. Apabila konsep ini diarahkan kepada perilaku “hijau” maka akan menjadikan konsep kepemimpinan transformasional yang ramah lingkungan. Antonakis *et al.* (2003) dan Avolio dan Bass (2004) menambahkan bahwa dalam kepemimpinan transformasional terdapat empat komponen yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin yaitu *inspirational motivation*, *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

Hubungan Green Transformational Leadership dengan Employee Green Behavior

Pegawai yang terinspirasi dan intelektual dirangsang oleh pemimpin transformasional yang spesifik pada lingkungan akan lebih cenderung untuk menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan, yang pada gilirannya akan berdampak positif mempengaruhi para pegawai untuk terlibat dalam perilaku hijau di tempat kerjanya. Kepemimpinan transformasional yang memiliki kesadaran lingkungan dan tanggung jawab lingkungan yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada implementasi perilaku hijau dari para pegawainya (Kura, 2016).

Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki rasa positif dalam pekerjaan yang dijalannya serta memahami akan karakteristik pribadi dan organisasinya merupakan kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2009). Berpikir untuk selalu maju bersama dan merasa yakin terhadap organisasi merupakan pemikiran karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan tingkat tinggi, begitu sebaliknya.

Kreitner dan Kinicky (2005), berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan imbal balik perilaku karyawan terhadap organisasi dalam berbagai situasi pekerjaan yang diemban dan dilakukan dengan efektif, atau dapat dikatakan bahwa cara karyawan dalam menyikapi pekerjaannya dengan melihat dari berbagai sudut pandang sehingga dapat merasakan sesuatu yang positif dari hasil pekerjaan yang dihasilkan.

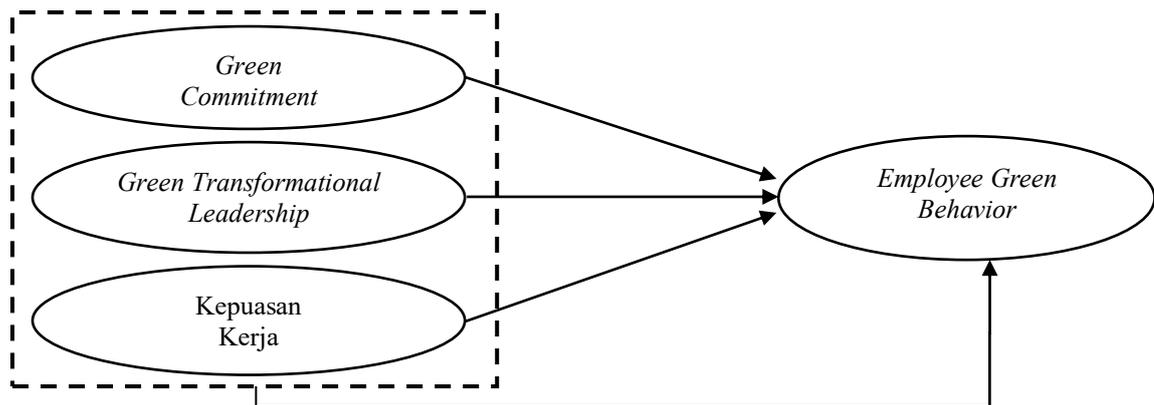
Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Employee Green Behavior*

Memiliki rasa puas dalam bekerja bisa menjadi yang menonjol dari perilaku secara sukarela berperilaku hijau (Paille *et al.*, 2016). Kepuasan kerja memengaruhi suasana hati, semakin puas di tempat kerja maka semakin positif suasana hati. Hal ini tidak hanya berdampak pada kondisi seseorang, seperti rasa perhatian, kognisi, empati dan tindakan, tetapi juga meningkatkan intelektual, fisik, relasional, dan sumber daya psikologis. Sumber daya ini dapat dikembangkan untuk menganalisa kemungkinan yang akan terjadi beberapa tahun kedepan apabila tidak berperilaku hijau. Apabila fungsi GHRM meningkatkan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan praktek *employee green behavior* yang juga akan meningkatkan *green performance* dimana pada akhirnya akan menjadikan organisasi lebih semakin *sustainable* (Nawang Sari dan Sutawijaya, 2019).

Pegawai yang merasakan kepuasan kerja, memiliki energi untuk termotivasi agar mengupayakan berperilaku hijau secara sukarela di tempat kerjanya, seperti melakukan hemat energi dan sumber daya organisasi untuk pengurangan biaya (Kim *et al.*, 2018). Lebih lanjut pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja, cenderung bersikap secara sukarela berperilaku hijau dan mengajak rekan kerjanya untuk memperhatikan hubungan sosial termasuk dengan lingkungan untuk berperilaku positif dengan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja demi keberlangsungan lingkungan yang lebih baik (Paille *et al.*, 2016). Penelitian Kim *et al.* (2018), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki rasa puas dalam bekerja, akan sangat meningkatkan perilaku karyawan yang ramah lingkungan secara signifikan.

3. Konsep Kerangka Berfikir (*Conceptual Framework*)

Sehubungan dengan penelaahan teori dan beberapa literatur yang berkaitan dengan penelitian sejenis yang terkait dengan variabel *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership*, Kepuasan Kerja, dan *Employee Green Behavior*, maka dapat penulis sajikan bagan kerangka berfikir (*conceptual framework*) sebagai berikut:



Gambar 1. *Conceptual framework* yang memperlihatkan hubungan antara *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership*, *Kepuasan Kerja*, dan *Employee Green Behavior* (gambar diolah penulis tahun 2019).

Green Commitment berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior* (Thanita, 2017; Afsar dan Umrani, 2018; Bahareh *et al.*, 2019; Nawangsari dan Sutawijaya, 2019). Pegawai yang lebih merasa puas dalam bekerja, akan lebih bisa menerapkan praktek pelaksanaan *Employee Green Behavior* (Basol, 2016; Jovita dan Jayakusumar, 2017; Carol *et al.*, 2019; Nawangsari dan Sutawijaya, 2019). *Green Transformational Leadership* yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap praktek pelaksanaan *Employee Green Behavior* (Kura, 2016; Mukonza dan Swarts, 2019; Hadi dan Rasool, 2017; Shunyi *et al.*, 2018).

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelaahan teori dan literatur yang dilakukan diatas, penulis dapat menjawab pemikiran dari fenomena dan pertanyaan yang dikemukakan, sehingga dari konsep kerangka berfikir tersebut penulis menyimpulkan variabel *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership*, dan *Kepuasan Kerja*, berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior*.

Dari hasil penelaahan berdasar teori dan literatur, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut: (a) *Green Commitment* memiliki pengaruh pada *Employee Green Behavior*; (b) *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh pada *Employee Green Behavior*; (c) *Kepuasan Kerja* memiliki pengaruh pada *Employee Green Behavior*; (d) *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership*, dan *Kepuasan Kerja*, memiliki pengaruh pada *Employee Green Behavior*.

Disarankan bahwa untuk memperkaya literatur sutau tujuan tertentu dalam melakukan tes *conceptual framework* agar dilakukan pada organisasi swasta atau bisnis (*private*) dan organisasi pemerintah (*public*) dalam rangka memperkaya literatur studi ilmiah, khususnya yang terkait dengan praktek *Employee Green Behavior*.

Ucapan Terima Kasih

Ungkapan rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME, serta ucapan terima kasih yang tidak terhingga disampaikan kepada Dr. Lenny C. Nawangsari, S.T., M.M., dan keluarga yang selalu memberi dukungan, sehingga penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

Afsar, B., & Umrani, W., A., (2018). Corporate Social Responsibility and Pro-Environmental Behavior at Workplace: The Role of Moral Reflectiveness, Coworker Advocacy, and

- Environmental Commitment. *Wiley Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 1 pp. 1-17.
- Allen, D. G., & Shanock, L. R., (2013). Perceived Organizational Support and Embeddedness as Keymechanisms Connecting Socialization Tactics to Commitment and Turnover Among Newemployees. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 pp. 350-369.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N., (2003). Context and Leadership: An Examination of the Nine-Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, Vol. 14 pp. 261-295.
- Astuti, M., & Wahyuni, H., C., (2018). Green Human Resource Management Implication on Increasing Productivity of Small and Medium Enterprises. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, Vol. 3 pp. 170-173.
- Avolio, B., J., & Bass, B., M., (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual and Sampler Set*, 3rd Ed. Redwood City (CA): Mindgarden.
- Basol, O., (2016). Classic or Modern? Enhancement of Job Satisfaction Scale for Green Job Workers. *International Journal of Management*, Vol. 11(2), pp. 103-122.
- Capra, F., & Stone, K., M., (2010). Smart by Nature: Schooling for Sustainability. *The Journal of Sustanaibility Education*, Vol. 194 pp. 1-15.
- Chan, E., S., W., Alice, H., Y., H., Wilco, C., & Fevzi, O., (2014). What Drives Employees' Intentions to Implement Green Practices in Hotels? The Role of Knowledge, Awareness, Concern and Ecological Behaviour. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 40 pp. 20–28.
- Fauza, D., H., (2016). Optimalisasi Kinerja Karyawan Sarung Tenun dengan Peningkatan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Kinerja*, Vol. 20(1) pp. 29-41.
- Jovita., G., S., & Jayakusumar, K., N., (2017). Is it Time to Promote Employee Green Behavior? The Need and Scope. *International Journal of Management Research and Analysis*, Vol. 4(3) pp. 117-122.
- Hadi, N., U., & Rasool., F., (2017). Environmental Transformational Leadership and Employee Pro-Environmental Behaviours: The Bridging Role of Autonomous Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, Vol. 10 pp. 102-133.
- Carol, H., Donald, W., H., & Natasha, M., L., (2019). Does Green-Person-Organization Fit Predict Intrinsic Need Satisfaction and Workplace Engagement?. *International Journal of Environmental Psychology*, Vol. 10 pp. 1-9.
- Irawan, D., & Halim, A., (2014). Model Pengukuran Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing. *Widya Teknika*, Vol. 22(1) pp. 29-39.
- Kim, A., Youngsang K., & Kyongji, H., (2018). A Cross Level Investigation on the Linkage between Job Satisfaction and Voluntary Workplace Green Behavior. *Journal of Business Ethics*, Vol. 14 pp. 1-17.
- Thanita, K., (2017). The Model of Corporate Social Responsibility, Organizational Commitment And Employee Green Behavior. *International Journal of Business and Economics (UTCC IJBE)*, Vol. 9 pp. 17-38.
- Kreitner, R., & Kinicky, A., (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kura, K., M., (2016). Linking Environmentally Specific Transformational Leadership and Environmental Concern to Green Behaviour at Work. *Global Business Review*, Vol. 17 pp. 1-14.
- Masri, H., A., & Jaaron, A., A., M., (2017). Assessing Green Human Resources Management Practices in Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 143 pp. 474-489.
- Mercurio, Z., A., (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, Vol. 14(4) pp. 389-414.
- Meyer, J., P., Stanley, D., J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L., (2002). Affective, Continuance, Andnormative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of

- Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61(1), pp. 20-52.
- Morrow, P., C., (2011). Managing Organizational Commitment: Insights from Longitudinal Research. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79 pp. 18-35.
- Mukonza, C., & Swarts, I., (2019). Examining the Role of Green Transformational Leadership on Promoting Green Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 56 pp. 613-627.
- Nawangarsi, L., C., & Sutawijaya, A., H., (2019). Green Human Resources Management in Era Industri 4.0 at University. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, Vol. 3(8) pp. 83-90.
- Nawangarsi, L., C., & Sutawijaya, A., H., (2019). Green Human Resources Management for Business Sustainability in Banking Institutions. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 6(6) pp. 1-5.
- Nolandari, S., Henmaidi, & Hasan, A., (2015). Pengukuran kepuasan kerja karyawan APLP & APT Semen Padang. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol. 14(2) pp. 204-216.
- Nyoman, N., Anindya, I., Ariana, N., & Putra, A., M., (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *The Legian Bali Hotel*, Vol. 1(1) pp 1-18.
- Opatha, H., H., D., N., P., & Arulrajah, A., A., (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, Vol. 7(8) pp. 37-62.
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y., (2016). Linking Environmental Management Practices and Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: A Social Exchange Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17 pp. 1-17.
- Robbins, P., S., & Judge, T., A., (2009). *Organizational Behavior*, 13th Ed., New Jersey: Upper Saddle River, Pearson Education, Inc.
- Safari A., Reza, S., Razieh, P., & Samaneh, A., (2018). Multiple Pathways Linking Environmental Knowledge and Awareness to Employees' Green Behavior. *The International Journal of Business in Society*, Vol. 10 pp. 1-24.
- Bahareh, S., Hassanpoor, A., Navehebrahim, A., & Jafarina, S., (2019). A Systematic Review of Green Human Resource Management. *International Journal of Novel Carbon Resource Sciences & Green Asia Strategy*, Vol. 06(2) pp. 177-189.
- Sharma, R., N., G., (2015). Green HRM: An Innovative Approach to Environmental Sustainability. *Twelfth AIMS International Conference on Management*, Vol. 6(2) pp. 1-15.
- Sutrisno, E., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Yuasmara, P., G., (2015). Peran Pemeditasian Kepuasan Karir pada Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Karir pada Komitmen Afektif Karyawan Swasta Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akmenika*, Vol. 12(1) pp. 563-573.
- Tucker, L., R., & Lewis, C., (2004). The Influence of the Transformasional Leader. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 10(4) pp. 1-16.
- Wang X., Zhou K., & Liu W., (2018). Value Congruence: A Study of Green Transformational Leadership and Employee Green Behavior. *Front. Psychol. 9:1946*, Vol. 9 pp. 1-8.
- Yukl., G., (2013). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.
- Shunyi, S., Zhang, D., Lyu, C., & Zhang, H., (2018). Does Seeing 'Mind Acts Upon Mind' Affect Green Psychological Climate and Green Product Development Performance? The Role of Matching Between Green Transformational Leadership and Individual Green Values. *International of Sustainability*, Vol. 10 pp. 1-21.