

Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Training* Terhadap *Sustainable Corporate Performance* Melalui *Employee Green Behaviour* : Pendekatan Konsep

The Impact of Green Transformational Leadership and Green Training Toward Sustainable Corporate Performance Through Employee Green Behaviour : Conceptual Approach

¹Yanti, ²Lenny C Nawangsari
Magister Manajemen Mercu Buana
Email: y2kamei1309@gmail.com
lenny.christina@mercubuana.ac.id

Abstrak

Industrialisasi dan globalisasi memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi, tetapi disisi lain menjadi penyebab utama pelanggaran lingkungan di dunia modern ini, sehingga sebagian besar perusahaan diharuskan untuk berfokus pada konsep ramah lingkungan agar tercapai kinerja perusahaan keberlanjutan (*sustainable corporate performance*). Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk memaparkan pendekatan konseptual yang menggambarkan pengaruh variabel *Green Transformational Leadership*, GHRM khususnya *Green Training* terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*. Artikel ini berisikan beberapa konsep teori dari kepemimpinan transformasional yang berbasis lingkungan, pelatihan hijau, perilaku hijau karyawan dan kinerja perusahaan yang berkelanjutan.

Kata kunci: *green transformational leadership, green training, employee green behaviour, sustainable corporate performance*

Abstract

Industrialization and globalization have a positive impact on economic growth, on the contrary they create environmental problem in the modern world. Therefore several companies are required to focus on the concept of ecologically sociable to achieve sustainable corporate performance. The purpose of this study is to depict a conceptual approach illustrating the effect of Green transformational Leadership variables, GHRM, especially Green Training on Sustainable Corporate Performance through Employee Green Behaviour. This research contains several theoretical concepts of Green Transformational Leadership, Green Training, Employee Green Behaviour and Sustainable Corporate Performance.

Keywords: green transformational leadership, green training, employee green behaviour, sustainable corporate performance

1. Pendahuluan

Dampak kegiatan bisnis yang dapat menimbulkan kerusakan terhadap lingkungan mengakibatkan meningkatnya tekanan bagi perusahaan, sehingga perusahaan dituntut membuat inisiatif hijau sebagai bagian dari program CSR perusahaan mereka. Dalam data WHO di tahun 2017 menyebutkan, Jakarta dan Bandung masuk daftar sebagai 10 besar kota dengan pencemaran udara dan lingkungan terburuk di Asia Tenggara. Sesuai dengan Undang-undang nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Pemerintah Indonesia mengharuskan perusahaan-perusahaan untuk berpartisipasi dalam memberikan perlindungan bagi lingkungan alam dan menjadikannya menjadi bagian *output* perusahaan. Selain itu dalam Peraturan daerah kota Bandung nomor 02 tahun 2014 diatur tentang pengelolaan dan pengendalian limbah berbahaya dan beracun khususnya perusahaan tekstil dan perusahaan kertas terkait dengan isu pencemaran sungai Citarum beberapa tahun terakhir ini, sehingga untuk perusahaan tekstil dalam operasionalnya dituntut untuk memberikan perlindungan bagi lingkungan dan menciptakan kinerja perusahaan berkelanjutan. Perlindungan lingkungan dan

kinerja lingkungan perusahaan berkelanjutan dapat diukur dengan sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam bidang pengelolaan limbah, sistem pengendalian polusi, daur ulang dan mitigasi pelepasan lingkungan.

Menurut prasarvei lewat wawancara dengan salah satu pimpinan perusahaan tekstil di Bandung, diketahui bahwa kinerja perusahaan yang berkelanjutan sangat dipengaruhi oleh sumber-sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, menurutnya dibutuhkan perilaku-perilaku ramah lingkungan (*Employee Green Behaviour*) SDM yang mendukung terciptanya kinerja tersebut. Praktik GHRM dibutuhkan dalam menciptakan SDM- SDM yang ramah lingkungan yang akan mendukung organisasi dalam rangka mendukung mencapai program *sustainability* khususnya *green training*. Menurut Nawangsari dan Sutawijaya (2018) *Green Human Resources Management* (GHRM) apabila diterapkan dengan benar akan menjadi nilai tambah bisnis untuk keunggulan kompetitif UKM karena GHRM merupakan program khusus untuk mewujudkan visi, misi, nilai-nilai dan strategi UKM untuk meningkatkan pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Selain itu dari hasil wawancara, dikatakan bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa seorang pemimpin organisasi akan kurang efisien bahkan tidak mampu mencapai visi, misi dan tujuan yang ditentukan. Keberhasilan dan kelangsungan organisasi tergantung kepada kuat/tidaknya kepemimpinan karena pemimpin bertugas menjadi pengendali arah yang hendak ditempuh oleh suatu organisasi. Sehingga disimpulkan *Green Transformational Leadership* dibutuhkan untuk menciptakan *Employee Green Behaviour* yang akhirnya akan membuat kinerja perusahaan berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Training* terhadap *Employee Green Behaviour* dan *Sustainable Corporate Performance*, kemudian peneliti melakukan prasarvei kembali dengan menyebarkan kuesioner terhadap 30 karyawan di perusahaan tekstil yang menjadi sampel responden, yang kemudian didapatkan hasil bahwa kinerja perusahaan berkelanjutan yang mengalami penurunan, dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional hijau yang belum maksimal dalam menjadi *role model* hijau bagi karyawan, pelatihan hijau yang belum merata serta belum mampu membentuk perilaku hijau karyawan di perusahaan.

Uraian teori beserta permasalahan tersebut diatas memunculkan ketertarikan peneliti untuk meneliti tentang: Apakah variabel *Green Transformational Leadership*, *Green Training* dan *Employee Green Behaviour* berpengaruh terhadap *Sustainable Corporate Performance* dalam sebuah organisasi?

Permasalahan tersebut dapat dirinci dalam beberapa pertanyaan yang membutuhkan adanya jawaban yang terbangun dalam suatu kerangka kerja konseptual (*a conceptual framework*) untuk permasalahan dalam artikel ini, pertanyaan tersebut adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Sustainable Corporate Performance*?
2. Apakah terdapat pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behaviour*?
3. Apakah terdapat pengaruh *Employee Green Behaviour* terhadap *Sustainable Corporate Performance*?
4. Apakah terdapat pengaruh *Green Training* terhadap *Employee Green Behaviour*?
5. Apakah terdapat pengaruh *Green Training* terhadap *Sustainable Corporate Performance*?
6. Apakah terdapat pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*?
7. Apakah terdapat pengaruh *Green Training* terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green behaviour*?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Green Transformational Leadership* (Kepemimpinan Transformational Pro-Lingkungan)

Menurut Robertson dan Barling (2013) Kepemimpinan transformational pro-lingkungan diartikan sebagai "manifestasi kepemimpinan transformasional, yang dimana isi dari perilaku kepemimpinan difokuskan untuk mendorong inisiatif lingkungan". Seorang pemimpin transformasional yang memiliki nilai-nilai hijau, maka ia akan memberikan pengaruh pada perilaku hijau bawahannya, dimana dia akan memotivasi bawahan untuk mengatasi hambatan dengan lebih memperhatikan hal-hal yang bermanfaat bagi lingkungan organisasi, berpikir tentang pengembangan organisasi yang berkelanjutan, dan memecahkan masalah lingkungan dengan cara yang lebih inovatif. Selain itu juga meningkatkan keprihatinan bawahan tentang masalah lingkungan dengan membangun hubungan baik dengan mereka dan kemudian meningkatkan nilai-nilai hijau bawahannya.

Menurut Robertson dan Barling (2017) pemimpin transformasional yang spesifik lingkungan menggunakan empat dimensi perilaku transformasional yaitu *green idealized influence* yang berarti bertindak sebagai model peran lingkungan (pengaruh yang diidealkan), *green inspirational motivation* yang berarti menginspirasi para pengikut untuk terlibat dalam perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan (*motivasi inspirasional*), *green intellectual stimulation* yang berarti mendorong karyawan untuk memikirkan masalah lingkungan dengan cara baru dan ide kreatif, *green individualized consideration* yang berarti membangun hubungan yang erat dengan karyawan untuk memengaruhi kinerja lingkungan mereka (pertimbangan individual).

2.2 Pelatihan Hijau/ *Green training*

Dalam rangka menciptakan kinerja perusahaan berkelanjutan dibutuhkan *Green Human Resources Management* (GHRM), guna meningkatkan kesadaran karyawan untuk berkualitas lebih baik dan berkomitmen untuk kelestarian lingkungan. Salah satu fungsi penting dari GHRM adalah *Green Training*. Defenisi *Green Training* menurut Roy dan Thérin (2008) adalah pelatihan yang bertujuan untuk memberikan keterampilan dasar kepada karyawan, dan melatih mereka untuk mengumpulkan data limbah, dan untuk meningkatkan tingkat pengetahuan lingkungan. Selain itu dalam Dumont *et al.*, (2017) menyatakan bahwa praktik *Green Training* adalah pelatihan dalam rangka meningkatkan efek terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan, ketika perusahaan mereka lebih memperhatikan untuk menciptakan iklim hijau di tempat kerja dan karyawan memiliki kesempatan untuk dilatih pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dan untuk melakukan kegiatan hijau. Pelatihan dan pengembangan hijau adalah pelatihan yang mendidik dan melatih karyawan untuk menguasai metode kerja yang menghemat energi, mengurangi limbah, menggunakan kesadaran lingkungan dalam organisasi, dan memberikan peluang untuk melibatkan karyawan dalam menyelesaikan masalah lingkungan (Nawang Sari dan Sutawijaya, 2019).

Dalam Jabbour (2015), dimensi dan indikator dalam mengukur *Green Training* sebuah organisasi adalah: 1) Kuantitas *training* yaitu jumlah pelatihan yang memadai dalam masalah lingkungan disediakan untuk karyawan, 2) Sesempatan *training* yaitu karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk dilatih tentang masalah lingkungan, 3) Kualitas *training* yaitu karyawan menerima pelatihan lingkungan dan program pelatihan lingkungan yang diberikan sesuai dengan iklim dan kebutuhan perusahaan, 4) Efektifitas *training* yaitu bagaimana karyawan menggunakan pelatihan lingkungan mereka secara efektif dan berkesempatan untuk menggunakan pelatihan lingkungan mereka, 5) Evaluasi *training* yaitu ada evaluasi kinerja karyawan yang memadai setelah pelatihan lingkungan.

2.3 *Employee Green Behaviour* atau Perilaku Karyawan Pro Lingkungan

Pengertian *Employee Green Behaviour* dalam Unsworth *et al.* (2013) adalah perilaku yang memiliki dampak positif terhadap lingkungan dan disengaja yang memainkan perannya

dalam pengurangan dampak negatif dari tindakan sumber daya manusia terhadap lingkungan. Menurut Ones dan Dilchert (2012) dalam Norton *et al.* (2015) mendefinisikan perilaku hijau karyawan (EGB) didefinisikan sebagai tindakan dan perilaku yang dapat diskalakan sesuai konteks tugas pekerjaan yang disyaratkan karyawan dan berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan seperti kebijakan organisasi, mengubah metode kerja dan menciptakan produk melalui proses yang berkelanjutan. EGB dapat berupa kegiatan seperti menghemat energi, menggunakan sumber daya secara efisien, menghindari limbah, daur ulang, dan menghemat air (Norton *et al.*, 2015; Ones dan Dilchert, 2012).

Faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Green Behaviour* adalah pengetahuan, sikap, motivasi dan efektivitas persepsi, dimana pengetahuan dan sikap merupakan hal yang penting sebab berdampak potensial pada pembentukan perilaku (Vicente-Molina *et al.*, 2013), Norma sosial atau etika-etika, iklim kerja serta terakhir adalah nilai-nilai yang dianut dan norma-norma perilaku (Weerarathna *et al.*, 2017). Untuk mengidentifikasi perilaku hijau karyawan Ones dan Dilchert (2012) dalam Norton *et al.* (2015) mengembangkan lima kategori fungsional yang luas dari *Employee Green Behaviour* yang mencakup: 1) bekerja secara berkelanjutan, 2) menghindari bahaya, 3) melestarikan lingkungan, 4) mempengaruhi orang lain, 5) mengambil inisiatif.

2.4 Sustainable Corporate Performance

Dalam literatur berbisnis, *Sustainable Corporate* dianggap sebagai bagian penting dari pembangunan berkelanjutan untuk mencapai keberlanjutan global. *Sustainable Corporate performance* adalah kinerja yang dapat tercapai dengan syarat perusahaan harus mempertimbangkan pengurangan jejak kaki lingkungan, dan mulai memberi perhatian pada faktor sosial, lingkungan, ekonomi, dan keuangan untuk berhasil di sektor korporasi. selanjutnya, memungkinkan pencapaian laba oleh pemegang saham (Boiral dan Paillé, 2011; Daily *et al.*, 2009). Kinerja keberlanjutan perusahaan juga diukur melalui penggunaan sumber daya yang efisien, peningkatan keunggulan biaya, pengurangan limbah dan pembuangan, promosi. Kinerja lingkungan dari reputasi sosial, preferensi pelanggan yang ditingkatkan, dan generasi kemampuan inovatif baru (Bhupendra dan Sangle, 2015). Jadi disimpulkan bahwa *Sustainable corporate performance* adalah kinerja yang berdampak positif bagi lingkungan dan perusahaan dengan mempertimbangkan tiga dimensi keberlanjutan seperti ekonomi (konservasi energi dan sumber daya), lingkungan (meminimalkan dampak negatif dan limbah) dan sosial (memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang mengenai pelestarian lingkungan).

Dimensi dan indikator *Sustainable corporate performance* menurut Bansal (2005) dalam Wijethilake *et al.* (2017) adalah 1) *Economic sustainable*: bagaimana organisasi mampu mempertahankan keberlanjutan dibidang ekonomi, 2) *Environmental sustainable*: bagaimana membangun nilai-nilai/budaya kepada karyawan untuk peduli terhadap lingkungan, 3) *Social sustainable*: cara organisasi untuk menjalin kerjasama yang berkelanjutan dan dengan didasarkan pada keterlibatan organisasi untuk peduli terhadap lingkungan.

3. Kerangka Pemikiran Konseptual

3.1 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behaviour* dan *Sustainable Corporate Performance*.

Tertulis Jiang *et al.* (2017), dalam menciptakan kinerja karyawan dan perusahaan yang berkelanjutan dibutuhkan kepemimpinan transformasional yang spesifik lingkungan. Selain itu tertulis dalam Wang *et al.* (2018) kepemimpinan transformasional hijau berhubungan positif dengan kesesuaian nilai persepsi karyawan dan secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis:

H1: *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

H2: *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour*

3.2 Pengaruh *Employee Green Behaviour* terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

Tertulis Iqbal *et al.* (2018) dikatakan bahwa ada hubungan positif dan langsung antara EGB dan keberlanjutan organisasi terkait kelestarian lingkungan. Dimana apabila karyawan memiliki perilaku hijau cenderung akan mendukung perusahaan dalam mencapai kinerja perusahaan yang berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis:

H3: *Employee Green Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*

3.3 Pengaruh *Green Training* terhadap *Employee Green Behaviour* dan *Sustainable Corporate Performance*.

Tertulis Pham *et al.* (2018) bahwa pelatihan hijau dipandang sebagai praktik ramah lingkungan yang penting untuk secara signifikan dalam meningkatkan perilaku hijau seperti meningkatkan kesadaran dan pengetahuan karyawan tentang isu-isu lingkungan, membangun sikap positif, mengambil pendekatan proaktif terhadap masalah lingkungan (Zoogah, 2011). Dalam Alnajdawi *et al.* (2017) dikatakan bahwa GRHM sangat berpengaruh terhadap OCBE dan SCP khususnya *training*, karena lewat pelatihan hijau dapat meningkatkan kinerja hijau karyawan dan akan berkontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dan berkelanjutan. Selain itu tertulis Nawangsari dan Sutawijaya (2018) dikatakan bahwa melalui GHRM khususnya *Green Training* karyawan normal dididik dan diarahkan menjadi karyawan hijau dalam rangka untuk mencapai tujuan lingkungan organisasi dan pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis:

H4: *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour*.

H5: *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

3.4 Hubungan *Green Transformational Leadership* dan *Green Training* terhadap *Sustainable Corporate Performance* dengan *Employee Green Behavior* sebagai Variabel Mediasi

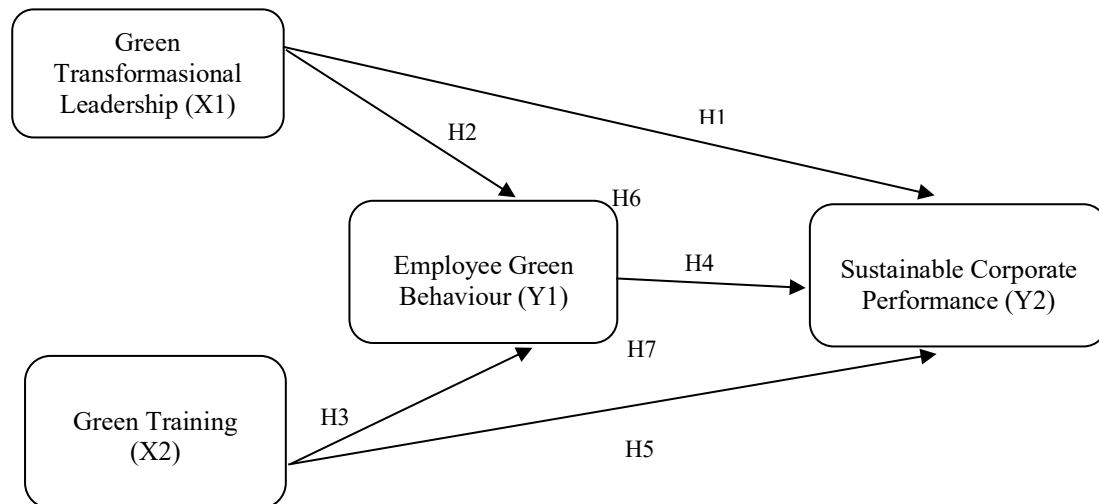
Tertulis Robertson dan Barling (2017) bahwa *Green Transformational Leadership* dapat mengubah dan meningkatkan persepsi dan perilaku hijau karyawan sehingga turut meningkatkan kinerja perusahaan berkelanjutan. Selain itu dalam penelitian Almada dan Borges (2017) dikatakan bahwa GHRM khususnya *training* sangat penting untuk merubah nilai, perilaku, dan sikap karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan dan kinerja perusahaan berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis:

H6: *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* dengan *Employee Green Behavior* sebagai variabel mediasi.

H7: *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* dengan *Employee Green Behavior* sebagai variabel mediasi.

4. Kerangka Kerja Konseptual

Dari telaah teori dan studi empiris dapat dikemukakan suatu hubungan antara variabel *Green transformational leadership*, *Green training*, *Employee Green Behaviour* dan *Sustainable Corporate Performance* dalam suatu diagram *conceptual framework* berikut:



Gambar 1. Conceptual Framework yang menunjukkan pengaruh variabel *Green Transformasional Leadership*, *Green Training*, *Employee Green Behaviour* dan *Sustainable Corporate Performance*.

5. Kesimpulan dan Saran

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam penulisan artikel ini yang memerlukan jawaban konseptual maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Green Transformasional Leadership* dan *Green Training* mempengaruhi *Employee Green Behaviour* dan *Sustainable Corporate Performance* sebuah organisasi. Berdasar pada telaah teori dan studi empiris maka kesimpulan artikel ini dapat dikemukakan lebih detail bahwa (1) *Green Transformasional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour*, (2) *Green Transformasional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*; (3) *Employee Green Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*; (4) *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*; (5) *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour*; (6) *Green Transformasional Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*; (7) *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*.

Disarankan bahwa suatu tujuan penelitian untuk mengetest *conceptual framework* pada organisasi bisnis manufaktur dan jasa sangat dianjurkan untuk meningkatkan sumbangan ilmu khususnya pada peningkatan kinerja perusahaan yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Almada, L., & Borges, R., (2018). Sustainable Competitive Advantage Needs Green Human Resource Practices: A Framework for Environmental Management, RAC, Rio de Janeiro, Vol. 22(3) pp. 424-442.
- Alnajdawi, S., Emeagwali, O., L., & Elrehail, H., (2017). The Interplay Among Green Human Resource Practices, Organization Citizenship Behavior for Environment and Sustainable Corporate Performance: Evidence from Jordan. *Journal of Environmental Accounting and Management*, Vol. 5(3) pp. 171-184.
- Bhupendra, K.,V., & Sangle, S., (2015). What drives successful implementation of pollution prevention and cleaner technology strategy? The role of innovative capability. *J. Environ. Manag.*, Vol. 155 pp. 184-192.
- Boiral, O., & Paillé, P., (2011), Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, Vol. 109(4) pp. 431-445.

- Daily, B., F., Bishop, J., W., & Govindarajulu, N., (2009). A Conceptual Model for Organizational Citizenship Behavior Directed Toward the Environment. *Business and Society*, Vol. 48 pp. 243-256.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X., (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, Vol. 56 (4) pp. 613-627.
- Iqbal, Q., Hassan, S., H., Akhtar, S., & Khan, S., (2018). Employee's Green Behavior for Environmental Sustainability: A Case of Banking Sector in Pakistan. *World Journal of Science, Technology and Sustainable Development*, Vol. 15(2) pp. 118-130.
- Jabbour, C., J., C., (2015). Environmental Training and Environmental Management Maturity of Brazilian with ISO14001: Empirical Evidence. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 96 pp. 331-338.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J., (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, Vol. 9(9) pp. 1567.
- Nawangarsi, L., C., & Sutawijaya, A., H., (2018). How the Green Human Resources Management (GHRM) Process Can Be Adopted for the Organization Business? *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol. 65. 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018).
- 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. 2456-7760.
- Norton, T., A., Parker, S., L., Zacher, H., & Ashkanasy, N., M., (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review and future research agenda. *Organization & Environment*, Vol. 28 pp. 103-125.
- Norton, T., A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Proenvironmental Organizational Culture and Climate. In J. L. Robertson & J. Barling (Eds.). *The Psychology of Green Organizations*. New York: Oxford University Press.
- Ones, D., S., & Dilchert, S., (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 5 pp. 444-466.
- Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 02 Tahun 2014 Diatur Tentang Pengelolaan Dan Pengendalian Limbah Berbahaya dan Beracun.
- Pham, N., T., Phan, Q., P., T., Tučková, Z., V., N., & Nguyen, L., H., L., (2018). Enhancing the Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Roles of Green Training and Organizational Culture, Management & Marketing. *Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 13(4) pp. 1174-1189.
- Robertson, J., L., & Barling, J., (2013). Greening Organizations Through Leaders' Influence on Employees' Pro-Environmental Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 pp. 176-194.
- Robertson, J., L., & Barling, J. (2017). Contrasting The Nature and Effects of Environmentally Specific and General Transformational Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38 pp. 22-41.
- Roy, M., J., & Therin, F., (2008). Knowledge Acquisition and Environmental Commitment in SMEs. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. (150 pp. 249-259.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Unsworth, K., L., Dmitrieva, A., & Adriasola, E., (2013). Changing behavior: Increasing the Effectiveness of Workplace Interventions in Creating Pro-Environmental Behavior Change. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 pp. 211-229.
- Vicente-Molina, M., A., Fernández-Sáinz, A., & Izagirre-Olaizola, J., (2013). Environmental Knowledge and Other Variables Affecting Pro-Environmental Behaviour: Comparison of

- University Students from Emerging and Advanced Countries. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 61 Pp. 130-138.
- Wang, X., Zhou, K., & Liu, W., (2018). Value Congruence: A Study of Green Transformational Leadership and Employee Green Behavior. *Front. Psychol.* Vol. 9 pp. 1946.
- Weerathna, R., S., Jayarathna, D., Y., & Pintoe, A., (2017), Employee Green Behavior: A Case in Manufacturing & Service Sector in Sri Lanka. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7(12) pp. 2222-6990.
- Wijethilake, C., Munir, R., Appuhami, R., (2017). *Strategic Responses to Institutional Pressures for Sustainability: The Role of Management Control Systems*. Audit. Acc. (in press).
- Zoogah, D., B., (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach. *Zeitschrift Für Personalforschung/German Journal of Research in Human Resource Management*, Vol. 25(2) pp. 117-139.