

Green Human Resources Management: Peran Green Transformational Leadership dan Karakteristik Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Pengelolaan Sampah

Yunita Andi Kemalasari*

Program Studi Sarjana Manajemen Bisnis, Sekolah Tinggi Manajemen PPM
Jl. Menteng Raya No.9, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Jakarta Pusat, Indonesia
yun.ppm@gmail.com

Yunita Wanasiri

Program Studi Sarjana Manajemen Bisnis, Sekolah Tinggi Manajemen PPM
Jl. Menteng Raya No.9, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Jakarta Pusat, Indonesia
yunitaawanasiri@gmail.com

(*) Penulis Korespondensi

Diterima: 15-09-2023 | Disetujui: 02-11-2023 | Dipublikasi: 10-11-2023



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lebih spesifik terkait *green transformational leadership* dan karakteristik kepemimpinan transformasional terhadap penerapan *green human resources management*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam pengaruh *green transformational leadership* dan berbagai karakteristik pada kepemimpinan transformasional terhadap penerapan *green human resources management* pada organisasi pengelolaan sampah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara *online* kepada 41 responden. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan menambah keilmuan terkait kepemimpinan dengan kekhasan ekonomi sirkular. Jenis penelitian kuantitatif dilakukan di wilayah Indonesia, khususnya di Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi), dengan menyebarkan kuesioner secara *online*. Dari pengujian hipotesis diketahui bahwa *green transformational leadership* menunjukkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap GHRM. Artinya, jika *green transformational leadership* meningkat, maka *green human resources management* ikut meningkat. Sementara pada penelitian ini, tidak ditemukan bukti bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional memengaruhi *green human resources management*. Pemimpin atau penggerak organisasi yang menerapkan ekonomi sirkular dalam organisasi, perlu terus memperkuat kompetensi pada aspek *green transformational leadership*, agar penerapan *green human resources management* di organisasi dapat berjalan dengan lebih optimal.

Kata Kunci:

Green Transformational Leadership; Transformational Leadership Characteristics; Green Human Resources Management

ABSTRACT

The focus of this research is to determine the influence of transformational leadership, specifically related to green transformational leadership, and the characteristics of transformational leadership on the implementation of green human resources management. This study aims to deeply understand the impact of green transformational leadership and various characteristics of transformational leadership on the implementation of green human resources management in waste management organizations. This research uses a quantitative approach by distributing online questionnaires to 41 respondents. This study can contribute to and enhance knowledge related to leadership with a focus on circular economy. The quantitative research was conducted in the Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi) region, using online questionnaires. Hypothesis testing yielded results indicates a positive and significant influence of green transformational leadership on GHRM. Consequently, this suggests that an increase in green transformational leadership corresponds to an

improvement in green human resources management. However, this study did not find evidence of the characteristics of transformational leadership affecting GHRM. Hence, it highlights the need to enhance green leadership skills for leaders and influencers in organizations implementing circular economy principles, to improve green HR management integration.

Keywords:

Green Transformational Leadership; Transformational Leadership Characteristics; Green Human Resources Management

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan, dikenal dengan istilah *Green Human Resource Management* (GHRM), menjadi semakin penting di era ini. Perubahan iklim dan kesadaran akan keberlanjutan mengharuskan organisasi untuk mempertimbangkan dampak lingkungan dalam setiap aspek operasionalnya, termasuk manajemen sumber daya manusia. Purnomo (2021) dalam organisasi pengelolaan limbah menjadi esensial. *Green Human Resources Management* (GHRM) merupakan praktik manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada pengelolaan lingkungan dan perilaku karyawan yang berpengaruh terhadap kelestarian lingkungan. Di sisi lain, organisasi dapat mempraktikkan sistem sumber daya manusia dan menghubungkan dengan aktivitas lingkungan perusahaan (Dumont *et al.*, 2017; Masri & Jaaron, 2017).

Salah satu faktor kunci dalam menerapkan GHRM adalah kepemimpinan yang mampu mendorong transformasi berkelanjutan, dikenal sebagai *Green Transformational Leadership* (Fathussalam *et al.*, 2021). Kepemimpinan transformasional ini tidak hanya berfokus pada perubahan organisasi yang berkelanjutan, tetapi juga memperhatikan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Disisi lain, karakteristik kepemimpinan transformasional juga turut memengaruhi efektivitas implementasi GHRM dalam suatu organisasi, terutama di sektor pengelolaan limbah.

Dalam konteks organisasi pengelolaan limbah, di mana keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan menjadi keharusan, peran GHRM tidak hanya mengarah pada keberlanjutan internal organisasi, tetapi juga pada dampaknya terhadap lingkungan sekitar. Oleh karena itu, memahami peran GHRM dan karakteristik kepemimpinan transformasional yang bersifat hijau (*green*).

Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas tentang kepemimpinan dan dampaknya terhadap lingkungan serta organisasi. Contoh dari penelitian sebelumnya antara lain *Green transformational leadership, GHRM, and pro environmental behavior: An effectual drive to environmental performances of small- and medium-sized enterprises* (Perez *et al.*, 2023) dan *Stimulation of employees' green creativity through green transformational leadership and management initiatives* (Mansoor *et al.*, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *green transformational leadership* terhadap penerapan *green human resources management*, khususnya pada organisasi yang bergerak di pengelolaan sampah.

Transformational Leadership

Transformational leadership atau kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang melibatkan memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, untuk terus berkembang dan tumbuh, untuk mengembangkan dan meningkatkan tingkat kepercayaan diri mereka, dan untuk menempatkan kepentingan unit atau organisasi di atas kepentingan mereka sendiri (Hitt *et al.*, 2018). Terdapat empat dimensi perilaku pemimpin pada teori kepemimpinan

transformasional, yaitu pengaruh yang ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Bass & Riggio, 2006).

Green Transformational Leadership

Green transformational leadership merupakan proses kepemimpinan untuk merangsang dan melibatkan bawahan dalam proses ramah lingkungan, serta memperoleh tren dan pengetahuan baru (Begum & Xia, 2022). Tantangan terkait perlindungan lingkungan alam, respon perubahan secara efektif, dan dorongan bagi para pengikut untuk menghargai tujuan organisasi merupakan bagian yang dilakukan oleh *green transformational leadership* (Chen & Chang, 2013)

Green Human Resources Management

Praktik GHRM ditujukan agar bawahan termotivasi dan berdaya, dengan mempertimbangkan kebutuhan individu tiap karyawan (Singh *et al.*, 2020). GHRM bertujuan untuk membantu perusahaan dalam memperoleh, mengembangkan, memotivasi, serta *mempertahankan* perilaku kerja karyawan yang ramah lingkungan di tempat kerja (Dumont *et al.*, 2017). Dalam upaya mencapai kinerja ramah lingkungan, GTFL berperan dalam mendukung dan merumuskan kebijakan serta praktik GHRM (Jia *et al.*, 2018).

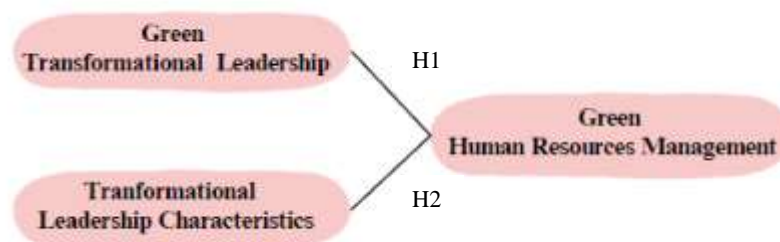
Berikut hipotesis yang diuji:

H01: *Green transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *green human resources management*

HA1: *Green transformational leadership* berpengaruh terhadap *green human resources management*

H02: *Transformational leadership characteristics* tidak berpengaruh terhadap *green human resources management*

HA2: *Transformational leadership characteristics* berpengaruh terhadap *green human resources management*



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari empat bagian. Bagian pertama menjelaskan mengenai latar belakang serta tujuan dari penelitian. Selanjutnya bagian kedua dan bagian ketiga membahas mengenai metode riset serta hasil penelitian dan pembahasan. Kemudian bagian terakhir mengenai kesimpulan dan saran.

METODE RISET

Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam terkait kepemimpinan, khususnya *green transformational leadership* dan berbagai karakteristik pada kepemimpinan transformasional, serta penerapan *green human resources management* pada organisasi pengelolaan sampah. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan instrumen survei terkait *green transformational leadership* dan *green human resources management* yang dirancang oleh Singh *et al.* (2020). Sementara instrumen survei terkait karakteristik kepemimpinan transformasional, disusun dari penjelasan karakteristik kepemimpinan transformasional pada buku *Perilaku Organisasi* karangan Hitt *et al.* (2018). Data yang dikumpulkan menggunakan data primer, untuk mendapatkan gambaran asli dari populasi yang menjadi objek penelitian.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*. Lebih lanjut, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan bagian dari *non-probability sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode penetapan sampel yang dilakukan dengan cara memilih target dari anggota populasi yang diperkirakan paling cocok untuk dikumpulkan datanya. Pemilihan metode *purposive sampling* ini mempunyai alasan berupa keyakinan peneliti bahwa tidak semua populasi memenuhi syarat, berupa: pernah menjadi pemimpin atau penggerak organisasi yang menerapkan ekonomi sirkular (Bank Sampah, TPS3R, dan sejenisnya).

Unit Analisis dan Responden Penelitian

Unit analisis penelitian ini berada pada tingkat individu. Target responden dalam penelitian ini adalah individu yang merupakan pemimpin atau penggerak organisasi. Kriteria target responden khususnya yang berada di Jabodetabek, dan menerapkan ekonomi sirkular (Bank Sampah, TPS3R, dan sejenisnya). Setelah proses pengumpulan data berakhir, diperoleh responden sejumlah 41 orang.

Prosedur Pengumpulan Data

Informasi tautan kuesioner *online* diberikan melalui *WhatsApp Story* dan *WhatsApp Group*. Hal ini dilakukan agar dijaring responden yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ada tiga bagian dalam kuesioner *online* yang dibuat menggunakan *google form*, yaitu bagian pertama menanyakan profil responden, bagian kedua berkaitan dengan *green transformational leadership*, kemudian dilanjutkan dengan bagian *green human resource management* dan karakteristik kepemimpinan transformasional. Pada profil responden, diberikan pertanyaan untuk memastikan responden yang mengisi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebagai target responden.

Responden membutuhkan waktu sekitar 20 (dua puluh) menit untuk menyelesaikan pengisian kuesioner *online*. Penelitian ini memberikan bentuk apresiasi kepada responden dalam bentuk saldo e-

money, yang diundi untuk dua pemenang. Pengumpulan data ditutup setelah waktu pengisian kuesioner yang disepakati berakhir.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, dan bersifat eksploratif. Metode analisis data dilakukan dengan aplikasi olah data statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Tahap awal, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa penelitian yang dilakukan menghasilkan data yang akurat, dapat diandalkan, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Hal ini membantu memastikan kepercayaan dalam hasil penelitian dan interpretasi yang benar. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Di tahap akhir, dilakukan uji regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 1**, diperoleh 41 data dari responden, yang kemudian diolah sebagai hasil penelitian.

Tabel 1. Profil Responden (n=41)

Keterangan	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	25	61,0%
Perempuan	16	39,0%
Usia		
15-20 tahun	18	44,0%
21-25 tahun	16	39,0%
26-30 tahun	0	0,0%
31-35 tahun	1	2,4%
36-40 tahun	2	4,9%
41-45 tahun	1	2,4%
46-50 tahun	1	2,4%
>50 tahun	2	4,9%
Pendidikan		
SMA	4	9,8%
S1	30	73,2%
S2	0	0,0%
S3	4	9,8%
SMK	3	7,3%
Daerah Tempat Bekerja		
Jakarta	30	73,2%
Bogor	2	4,9%
Depok	0	0,0%
Tangerang	0	0,0%
Bekasi	9	22,0%
Lainnya	0	0,0%
Lama Kerja		
<1 tahun	23	56,1%
>1-5 tahun	12	29,3%
>5-10 tahun	0	0,0%
>10 tahun	6	14,6%

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, dan membandingkan angka R hitung dengan R tabel. Tingkat kelonggaran yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5%. Angka R tabel berdasarkan jumlah 41 responden, dengan rumus $df=N-2$, yaitu $41-2=39$. Maka angka R tabel adalah 0,2605. Pada **Tabel 2**, terlihat setiap pernyataan memiliki angka $>0,2605$, sehingga berdasarkan perbandingan R hitung, kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Green Transformational Leadership</i>			
GTFL1	0,758	>0,3081	Valid
GTFL2	0,695	>0,3081	Valid
GTFL3	0,661	>0,3081	Valid
GTFL4	0,605	>0,3081	Valid
GTFL5	0,592	>0,3081	Valid
GTFL6	0,799	>0,3081	Valid
<i>Transformational Leadership Characteristics</i>			
TLC1	0,695	>0,3081	Valid
TLC2	0,500	>0,3081	Valid
TLC3	0,840	>0,3081	Valid
TLC4	0,781	>0,3081	Valid
TLC5	0,666	>0,3081	Valid
TLC6	0,790	>0,3081	Valid
TLC7	0,796	>0,3081	Valid
TLC8	0,749	>0,3081	Valid
TLC9	0,726	>0,3081	Valid
TLC10	0,648	>0,3081	Valid
TLC11	0,679	>0,3081	Valid
TLC12	0,755	>0,3081	Valid
TLC13	0,745	>0,3081	Valid
TLC14	0,747	>0,3081	Valid
<i>Green Human Resources Management</i>			
GHRM1	0,552	>0,3081	Valid
GHRM2	0,645	>0,3081	Valid
GHRM3	0,562	>0,3081	Valid
GHRM4	0,671	>0,3081	Valid
GHRM5	0,494	>0,3081	Valid
GHRM6	0,678	>0,3081	Valid
GHRM7	0,697	>0,3081	Valid
GHRM8	0,605	>0,3081	Valid
GHRM9	0,552	>0,3081	Valid
GHRM10	0,755	>0,3081	Valid
GHRM11	0,756	>0,3081	Valid
GHRM12	0,761	>0,3081	Valid
GHRM13	0,756	>0,3081	Valid

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Uji reliabilitas kuesioner digunakan untuk melihat konsistensi pada kondisi berulang, dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Pada variabel independen *green transformational leadership* diperoleh angka sebesar 0,771. Pada variabel independent *transformational leadership characteristics* diperoleh angka sebesar 0,789. Sementara pada variabel dependen *green human resources management* diperoleh angka sebesar 0,663. Ketiganya memiliki angka $>0,6$ sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Green Transformational Leadership (X1)</i>	0,771	Reliabel
<i>Transformational Leadership Characteristics (X2)</i>	0,789	Reliabel
<i>Green Human Resources Management (Y)</i>	0,663	Reliabel

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, dimana hasil histogram dan P-Plot mengindikasikan pola terdistribusi tidak normal. Berdasarkan uji normalitas dengan metode *Kolmogorof-Smirnov*, didapatkan hasil sebesar 0,011. Jika hasilnya <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan tidak terdistribusi secara normal. Dari hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara kedua variabel independen.

Pengaruh kedua variabel independen, yaitu *Green Transformational Leadership (GTFL)* dan *Transformational Leadership Characteristics (TLC)* terhadap variabel dependen *Green Human Resources Management (GHRM)* dianalisis menggunakan analisis linear berganda. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh beberapa variabel tersebut. Nilai konstanta sebesar 16,701 sementara nilai koefisien regresi B1 sebesar 1,274, dan B2 sebesar 0,126. Persamaan regresi dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 16,701 + 1,274X1 + 0,126X2$$

Terdapat beberapa interpretasi dari persamaan regresi di atas, yaitu GTFL menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap GHRM. Artinya, jika GTFL meningkat, maka GHRM akan ikut meningkat. Hal ini sesuai dengan HA1, sehingga HA1 dapat diterima, dan H01 ditolak. Selanjutnya, TLC menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan. Artinya, TLC tidak memengaruhi GHRM. Hal tersebut menunjukkan bahwa H02 diterima, dan HA2 ditolak. Pada penelitian ini, tidak ditemukan bukti bahwa X2 memengaruhi Y.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Keterangan
H01	<i>Green transformational leadership</i> tidak berpengaruh terhadap <i>green human resources management</i>	Ditolak
HA1	<i>Green transformational leadership</i> berpengaruh terhadap <i>green human resources management</i>	Diterima
H02	<i>Transformational leadership characteristics</i> tidak berpengaruh terhadap <i>green human resources management</i>	Diterima
HA2	<i>Transformational leadership characteristics</i> berpengaruh terhadap <i>green human resources management</i>	Ditolak

Sumber: Hasil olah data peneliti (2023)

Dari pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa HA1 diterima, H01 ditolak, H02 diterima, dan HA2 ditolak. Hasil ini menegaskan bahwa *green transformational leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *green human resources management*, sesuai dengan hipotesis alternatif (HA1). Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada transformasi dengan fokus pada keberlanjutan lingkungan dapat mendorong praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah

lingkungan. Temuan berikutnya menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang mendukung bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional mempengaruhi GHRM. Meskipun karakteristik kepemimpinan transformasional telah diakui secara umum, namun dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan pada GHRM.

Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara *green transformational leadership* dengan *green human resources management*. Hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Singh *et al.* (2020) dimana GTFL merupakan sumber daya strategis yang harus dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menerapkan kebijakan dan praktik GHRM.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini menawarkan beberapa hal yang dapat dimanfaatkan bagi para pemimpin dalam organisasi, khususnya penggerak organisasi yang menerapkan ekonomi sirkular. Pada penelitian ini, *green transformational leadership* memberikan pengaruh positif terhadap penerapan *green human resources management* di organisasi. Sehingga, perusahaan dapat memperkuat praktik kepemimpinan yang ramah lingkungan untuk meningkatkan penerapan praktik HRM yang ramah lingkungan. Dalam praktiknya, hal tersebut dapat membantu untuk mendukung sasaran organisasi, khususnya dalam proses dan produk yang ramah lingkungan. Lebih lanjut kaitannya dengan praktik HRM, maka organisasi dapat mengelola sistem manajemen kinerja yang relevan dengan pengelolaan lingkungan. Upaya ini dapat menunjukkan upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja lingkungan.

Secara spesifik, pada penelitian ini, tidak ditemukan bukti bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional (secara umum), mempengaruhi penerapan *green human resources management* di organisasi. Sehingga, pemimpin atau penggerak organisasi yang menerapkan ekonomi sirkular dalam organisasi, perlu terus memperkuat kompetensi pada aspek *green transformational leadership* (bukan hanya karakteristik umum dari kepemimpinan transformasional), agar penerapan *green human resources management* di organisasi dapat berjalan lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *green transformational leadership* memberikan pengaruh positif terhadap penerapan *green human resources management* di organisasi. Sementara, pada penelitian ini, tidak ditemukan bukti bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional (secara umum), mempengaruhi penerapan *green human resources management* di organisasi. Hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan tidak lolos dalam uji normalitas. Sehingga, hasil penelitian yang disajikan hanya berlaku pada sampel penelitian saja.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi organisasi di Jabodetabek, khususnya pemimpin atau penggerak organisasi yang menerapkan ekonomi sirkular (Bank Sampah, TPS3R, dan sejenisnya). Selain itu, singkatnya durasi penelitian menjadi tantangan dalam upaya mendapatkan responden yang sesuai dengan target dan kriteria. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan cakupan penelitian, tidak hanya di wilayah Jabodetabek saja. Selain itu, pertimbangan waktu juga perlu diperhatikan, agar perencanaan dan proses pengumpulan data dapat berjalan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Begum, S., Xia, E., Ali, F., Awan, U. & Ashfaq, M. (2022). Achieving green product and process innovation through green leadership and creative engagement in manufacturing. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 33(4), 656-674. <https://doi.org/10.1108/JMTM-01-2021-0003>
- Chen, Y.S. & Chang, C.H. (2013), The determinants of green product development performance: green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of Business Ethics*, 116 (1), 107-119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- 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 Resources Management*, 56 (4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Fathussalam, M. Y., Agnam, I.G., Ayuwati, I. D., Fitri, D., Revi, Y., Hiroshima, G.B., & Asfari, U. (2021). Faktor yang mempengaruhi implementasi green human resource management pada ormawa: Model konseptual. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.52435/jaiit.v3i1.86>
- Hitt, M. A., Miller, C.C., Colella, A., & Triana, M. (2018). *Introduction to organizational behavior. 5th Edition*. E-Wiley.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., Hu, D., (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability* 10 (9), 3237–3255. <https://doi.org/10.3390/su10093237>
- Mansoor, A., Farrukh, M., Lee, J.-K., & Jahan, S. (2021). Stimulation of employees' green creativity through green transformational leadership and management initiatives. *Sustainability*, 13(14), 7844. <https://doi.org/10.3390/su13147844>
- 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*, 143, 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>
- Perez, J. A., Ejaz, F., & Ejaz, S. (2023). Green transformational leadership, GHRM, and proenvironmental behavior: An effectual drive to environmental performances of small- and medium-sized enterprises. *Sustainability*, 15(5), 4537. <https://doi.org/10.3390/su15054537>
- Purnomo, A. K. (2021). Analisis penerapan green human resource management pada perusahaan tekstil. *Management, Business, and Accounting (MBIA)*, 20(2), 177–185. <http://dx.doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1416>
- Sigh, S. K., Giudice, M. D., Chierici R. & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change Journal*.150. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
-