



ETNIK : Jurnal Ekonomi – Teknik

ISSN: 2808-6694 (Online); 2808-7291 (Print)

Jurnal Homepage <https://etnik.rifainstitute.com>

Pengaruh Green Culture, Green Transformational Leadership , Green Human Resource Management Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior

Muhammad Alfian Nugroho¹, Tiarapuspa²

Universitas Trisakti, Indonesia

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit 10 April 2023

Accepted 15 April 2023

Published 20 April 2023

Email Author:

tiara.puspa@trisakti.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the effect of green culture, green transformational leadership, green human resource management on green organizational citizenship behavior among employees of PT. Rita Ritelindo in Cilacap. Data were collected from two hundred and fifty one employees of PT. Rita Ritelindo in Cilacap with the data collection technique used was purposive sampling. The hypothesis test used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) analysis. The results of testing the hypothesis in this study indicate that there is a positive effect of green culture, green transformational leadership, green human resource management on green organizational citizenship behavior. The managerial implication in this research is how managers should have more frequent conversations or discussions about environmental issues, because environmental factors cannot be predicted, managers must also be braver to be more responsible for encouraging employees to achieve the company's green goals and leaders as well must consider green innovation movements with employees to create a green environment within the company, and also management must have the courage to acknowledge green initiatives publicly so that employees are aware of the importance of being environmentally friendly, and managers are expected to be more courageous in making new practices to improve environmental performance organization in order to create an environment that is healthy, safe and can provide comfort to every employee.

Keyword– Green Culture, Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management, Green Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh green culture, green transformational leadership, green human resource management terhadap green organizational citizenship behavior

pada karyawan PT. Rita Ritelindo di Cilacap. Data dikumpulkan dari dua ratus lima puluh satu karyawan PT. Rita Ritelindo di Cilacap dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampel purposive. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif green culture, green transformational leadership, green human resource management terhadap green organizational citizenship behavior. Implikasi manajerial dalam penelitian ini bagaimana manajer harus lebih sering melakukan pembicaraan atau diskusi yang membicarakan tentang isu-isu lingkungan, karena faktor lingkungan tidak dapat diprediksi, manajer juga harus lebih berani lagi untuk bertanggung jawab untuk mendorong karyawan demi mencapai tujuan hijau perusahaan dan pemimpin juga harus mempertimbangkan gerakan – gerakan inovasi hijau bersama karyawan agar terciptanya lingkungan hijau dalam perusahaan, dan juga manajemen harus berani mengakui inisiatif hijau secara publik agar karyawan pun sadar akan pentingnya sikap ramah lingkungan, serta manajer diharapkan harus lebih berani untuk membuat praktik yang baru untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi agar dapat menciptakan lingkungan yang sehat, aman dan dapat memberikan kenyamanan kepada setiap karyawan..

Kata Kunci – Budaya Hijau, Kepemimpinan Transformasional Hijau, Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Hijau

PENDAHULUAN

Peran lingkungan dalam membentuk wacana organisasi, tanggung jawab lingkungan telah mendapatkan perhatian yang signifikan selama beberapa dekade terakhir dalam menanggapi peningkatan insiden kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh tindakan organisasi yang merugikan (Paulet et al., 2021). Masalah lingkungan telah menjadi tantangan keberlanjutan yang semakin meningkat bagi pemerintah dan perusahaan di seluruh dunia (Amrutha & Geetha, 2020). Di satu sisi, perusahaan didorong menuju jalur hijau untuk memenuhi persyaratan sosial dan hukum baru, dan harapan pemangku kepentingan (Zhao et al., 2020). Salah satu cara untuk meminimalisir atau mengurangi kerusakan lingkungan harus dimulai dari perilaku karyawan, perilaku karyawan berkaitan erat dengan keefektifan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus menerapkan *green organizational citizenship behavior* kepada setiap karyawannya agar karyawan bersikap lebih pro dan peduli terhadap lingkungan disekitarnya.

Green organizational citizenship behavior sebagai perilaku diskresioner individu, tidak secara formal dihargai dan yang secara kolektif mempromosikan pengelolaan lingkungan organisasi yang efektif. Perilaku hijau ini adalah layanan terkait perlindungan lingkungan ekstra yang diberikan oleh karyawan atas inisiatif mereka sendiri (Raineri & Paillé, 2016) di luar ekspektasi tempat kerja. Perilaku karyawan yang peduli terhadap lingkungan merupakan salah satu alasan untuk mendukung organisasi agar lebih bisa bertahan dan berkembang untuk masa yang akan datang dan menurut (Trisakti et al., n.d.) *organizational citizenship behaviour* membuat

karyawan merasa memiliki peran lebih di perusahaan dan karyawan tidak mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan.

Salah satu perusahaan yang harus cepat beradaptasi pasca pandemi covid 19 adalah PT. Rita Retelindo cabang Cilacap yang bergerak dibidang Pertokoan Modern. Dalam pasca pandemi covid 19, sebagian besar masyarakat masih merasakan takut dan trauma untuk keluar ke lingkungan yang ramai karna penyebaran virus covid yang semakin hari semakin cepat. Oleh karna itu PT. Rita Retelindo mengalami penurunan pengunjung yang mengakibatkan penurunan omset perusahaan. Pada sektor ini juga harus mengutamakan keamanan karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan rasa yang aman, bersih dan lingkungan yang sehat kepada setiap karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Www.Ritapasaraya.Co.Id, n.d.). Untuk menciptakan keamanan, kebersihan dan lingkungan yang sehat itu harus dimulai dari perilaku individu yang pro terhadap lingkungan. Beberapa penelitian sebelumnya hanya ada beberapa faktor yang mempengaruhi *green organizational citizenship behavior* antara lain *green culture* dan *green human resource management* (Hooi et al., 2022), *Green transformational leadership* and *green attitude* (muafi, 2022). Karna masih minimnya penelitian tentang *green organizational citizenship behavior*, disini saya tertarik untuk melakukan satu penelitian *green culture*, *green human resource management* dan *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior*.

Usaha untuk mencapai tujuan diantaranya menekankan *green culture* kepada setiap karyawan, karna dengan adanya budaya yang hijau di dalam sebuah perusahaan itu akan membuat pola perilaku, sikap dan pengetahuan karyawan tentang seberapa pentingnya lingkungan, sehingga itu akan menjadikan sebuah kebiasaan para karyawan untuk lebih peduli lagi terhadap lingkungannya dalam bekerja. Selain itu, memiliki budaya hijau di dalam perusahaan juga akan mendorong pembentukan tim hijau yang secara kreatif dapat menghasilkan dan menerapkan ide hijau (Jabbour et al., 2013).

Selain itu, terdapat juga faktor yang dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan *green organizational citizenship behavior*, perusahaan harus mempunyai seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan untuk menjalankan suatu perusahaan dan menjadi contoh bagi para karyawan. Menurut (Istiatin & Kustiyah, 2018) melalui gaya kepemimpinan, pimpinan dapat menetapkan berbagai norma atau kebijakan yang dapat diterapkan dalam organisasinya untuk membuat perilaku karyawan lebih peduli lagi terhadap lingkungan. *Green transformational leadership* yang memiliki gaya kepemimpinan membangkitkan kesadaran atas kepedulian dengan lingkungan antara pemimpin dan pengikut untuk sama-sama bertumbuh menjadi lebih baik. Sehingga kepemimpinan ini dapat mencetuskan pemimpin – pemimpin baru yang dapat bekerja lebih visioner dan saling mendukung. Seperti dalam penelitian (Manoppo, 2020), gaya kepemimpinan *transformational* memiliki hubungan positif dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Sebelum menciptakan pemimpin – pemimpin yang pro terhadap lingkungan, perusahaan juga harus membangun *green human resource management* terlebih dahulu untuk menjadikan pondasi awal dalam menciptakan *green organizational citizenship behavior*. *Green human resource management* didefinisikan sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia, yang meningkatkan hasil lingkungan yang bersih (Kramar, 2014). Mengintegrasikan strategi pengelolaan lingkungan dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia atau *green human resource management* (G-HRM) dan mempromosikan perilaku ramah lingkungan, berpotensi

berkontribusi pada konservasi lingkungan dan keberlanjutan ekologis (de Groot & Steg, 2010; Fawehinmi et al., 2020; Pham et al., 2020; Robertson & Barling, 2017)..

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif, dengan melakukan pengumpulan data terhadap objek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di PT.Rita Ritelindo cabang Cilacap di wilayah Jawa Tengah. Pengujian pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang menganalisis hubungan antar variable. Seluruh item pernyataan diukur dengan menggunakan skala pengukuran *Likert* yaitu 1 sampai dengan 5. Pernyataan-pernyataan untuk *green culture* diukur dengan 16 item pernyataan yang diadopsi dari (Hooi et al., 2022), untuk *green transformational leadership* diukur dengan 6 item pernyataan yang diadopsi dari (muafi, 2022), untuk *green human resource management* diukur dengan 19 item pernyataan yang diadopsi dari (Hooi et al., 2022) dan untuk *green ororganizational citizenship behavior* diukur dengan 7 item pernyataan yang diadopsi dari (Hooi et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner pada karyawan yang bekerja di PT.Rita Ritelindo cabang Cilacap di wilayah Jawa Tengah, dimana total populasi di PT.Rita Ritelindo cabang Cilacap Jawa Tengah ada 1500 karyawan. Dibagi ke beberapa divisi yaitu :

1. Pertokoan Modern Memiliki 450 Karyawan
2. Mall Memiliki 100 Karyawan
3. Developer& Kontraktor Memiliki 350 Karyawan
4. Food & Beverage Memiliki 200 Karyawan
5. Entertaint & Wahana Wisata Memiliki 200 Karyawan
6. Hotel Memiliki 200 Karyawan

Tetapi Penelitian ini hanya mengambil responden pada divisi managerial pertokoan modern saja. Dan jumlah responden yang didapatkan sebanyak 251 karyawan. Analisis data menggunakan software SPSS Versi 26. Populasi dalam penelitian karyawan PT.Rita Ritelindo cabang Cilacap Jawa Tengah dan Total dari pernyataan itu 48 pernyataan sehingga jumlah minimum sampel yaitu $48 \times 5 = 240$ koresponden.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Factor Loading	Cronbach's Alpha
Green Culture	GC1	0,729	0,931
	GC2	0,724	
	GC3	0,654	
	GC4	0,718	
	GC5	0,734	
	GC6	0,698	
	GC7	0,697	
	GC8	0,767	
	GC9	0,659	
	GC10	0,668	
	GC11	0,728	
	GC12	0,713	
	GC13	0,736	
	GC14	0,676	
	GC15	0,663	
	GC16	0,682	
Green Transformational Leadership	GTFL1	0,707	0,852
	GTFL2	0,832	
	GTFL3	0,747	
	GTFL4	0,784	
	GTFL5	0,764	
	GTFL6	0,720	
Green Human Resource Management	GHRM1	0,681	0,929
	GHRM2	0,687	
	GHRM3	0,673	
	GHRM4	0,745	
	GHRM5	0,697	
	GHRM6	0,656	
	GHRM7	0,703	
	GHRM8	0,417	
	GHRM9	0,628	
	GHRM10	0,683	
	GHRM11	0,766	
	GHRM12	0,652	
	GHRM13	0,697	
	GHRM14	0,745	
	GHRM15	0,655	
	GHRM16	0,667	
	GHRM17	0,691	
	GHRM18	0,529	
	GHRM19	0,606	
Green Organizational Citizenship Behavior	GOCB1	0,723	0,787
	GOCB2	0,772	
	GOCB3	0,729	
	GOCB4	0,522	

GOCB5	0,608
GOCB6	0,663
GOCB7	0,628

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Tabel diatas menunjukkan dari total 48 item pernyataan semuanya dikatakan valid dikarenakan memiliki nilai faktor loading $>0,35$ sedangkan untuk pengujian reliabilitas, keseluruhan dari item pernyataan reliable karena memiliki nilai *cronbach's* alpha $>0,60$.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Demografis	Frekuensi	Presentase %
Gander		
Laki-laki	140	55,8
Perempuan	111	44,2
Total	151	100
Usia		
≤ 20	34	13,5
21-30	143	57
31-40	62	24,7
>40	12	4,8
Total	251	100
Pendidikan		
SMA/SMK	54	21,5
D3	21	8,4
S1	127	50,6
S2	21	8,4
S3	4	1,6
Total	251	100
Lama Bekerja		
≤ 5	170	67,7
6-10	72	28,7
11-15	9	3,6
Total	251	100

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner karyawan PT.Rita Ritelindo cabang Cilacap yaitu berdasarkan gender mayoritas yaitu laki – laki (55,8%), berdasarkan usia mayoritas 21-30 tahun (57%), berdasarkan Pendidikan terakhir mayoritas S1 (50,6%), dan berdasarkan lama bekerja mayoritas kurang dari 5 tahun (67,7%). Dari table diatas diketahui bahwa mayoritas yang bekerja di perusahaan tersebut adalah laki- laki karena bidang pekerjaan di PT. Rita Ritelindo cabang Cilacap yang ditangani mengharuskan untuk bekerja di lapangan, melakukan survei keluar dan masuknya barang. Dan rata- rata usia 21-30 tahun karena dengan usia tersebut memiliki tingkat produktivitas serta kondisi fisik yang masih baik untuk bekerja di lapangan dibandingkan karyawan lebih tua. Dan juga memiliki Pendidikan terakhir rata-rata S1

karena karena dibidang pekerjaanya membutuhkan keahlian dengan syarat Pendidikan. Serta rata-rata lama bekerjanya yaitu kurang dari 5 tahun karna karyawan tersebut merupakan karyawan kontrak yang menjadikan keluar masuknya karyawan itu secara cepat.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Sig.	Keputusan
<i>Green Culture (X1)</i> → <i>Green</i> <i>Organizational</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior (Y)</i>	0,272	0,000	H1 Didukung
<i>Green</i> <i>Transformational</i> <i>Leadership (X2) →</i> <i>Green</i> <i>Organizational</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior</i>	0,132	0,004	H2 Didukung
<i>Green Human</i> <i>Resource</i> <i>Management (X3)</i> → <i>Green</i> <i>Organizational</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior (Y)</i>	0,678	0,000	H3 Didukung

Pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengujian pengaruh dari *green culture* terhadap *green organizational citizenship behavior* sebesar $0.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_a didukung dan H_0 tidak didukung dengan nilai β sebesar 0.272. Berarti ketika *green culture* meningkat maka akan meningkatkan *green organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penerapan *green culture* di PT. Rita Ritelindo akan berpengaruh positif pada *green organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hooi et al., 2022) dimana adanya *green culture* diperusahaan akan mendorong terciptanya perilaku sukarela yang ramah lingkungan terhadap antar karyawan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan dimensi pada *green culture* yaitu dimensi kedalaman penghijauan budaya berfokus pada adopsi nilai-nilai hijau oleh semua anggota organisasi pada tingkat individu. Dimana budaya hijau dalam perusahaan dapat membuat suatu sikap, perilaku, kebiasaan dan nilai – nilai karyawan menjadi lebih peduli terhadap lingkungan secara sukarela. Hal ini juga dapat dilihat dari demografi responden yaitu pendidikan terakhir yang kebanyakan berpendidikan terakhir S1, karna pendidikan S1 lebih memiliki tingkat kesadaran untuk lebih terlibat dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan.

Pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengujian pengaruh dari *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior* sebesar $0.004 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_a didukung dan H_0 tidak didukung

dengan nilai β sebesar 0.132. Berarti ketika *green transformational leadership* meningkat maka akan membuat *green organizational citizenship behavior* meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penerapan *green transformational leadership* di PT. Rita Ritelindo akan berpengaruh positif pada *green organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (muafi, 2022) dimana adanya *green transformational leadership* dalam perusahaan akan mendorong dan menginspirasi bawahannya untuk bersikap lebih peduli terhadap lingkungan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan dimensi *Green Transformational Leadership* yaitu stimulasi intelektual merangsang dan mendukung inovasi hijau karyawan dalam rangka meningkatkan perilaku hijau serta kinerja lingkungan. Dimana pemimpin yang berfokus pada menginspirasi karyawan dan mendorong perilaku mereka menuju inisiatif lingkungan hijau. Hal ini juga dapat dilihat dari demografi responden yaitu usia 21 – 30 tahun yang berarti pada usia tersebut masih membutuhkan motivasi dari seorang pemimpin untuk terlibat dalam perilaku hijau. Pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengujian pengaruh dari *green human resource management* terhadap *green organizational citizenship behavior* sebesar $0.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_a didukung dan H_0 tidak didukung dengan nilai β sebesar 0.678. Berarti ketika *green human resource management* meningkat maka akan membuat *green organizational citizenship behavior* meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penerapan *green human resource management* di PT. Rita Ritelindo akan berpengaruh positif pada *green organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hooi et al., 2022) dimana adanya *green human resource management* dalam perusahaan termasuk dalam mempromosikan pengelolaan sumber daya yang ramah lingkungan yang akan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan dimensi *green human resource management* yaitu *green involvement* (Keterlibatan Hijau) Karyawan dapat diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengelolaan lingkungan, yang merangsang mereka untuk mendukung pencegahan polusi dan mengidentifikasi peluang terkait penanganan isu lingkungan. Penelitian ini didukung oleh teori AMO yang praktik *green human resource management* meningkatkan kemampuan anggota organisasi, memotivasi mereka dan memberikan peluang bagi karyawan untuk terlibat dalam perilaku hijau yang berkontribusi pada perlindungan lingkungan. Hal ini juga dapat dilihat dari demografi responden yaitu usia 21-30 tahun karena pada usia tersebut masih harus membutuhkan pelatihan hijau dan diberikan hadiah atas keterlibatan perilaku hijau yang bisa meningkatkan *green organizational citizenship behavior* pada karyawan.

SIMPULAN

Impikasi manajerial dalam penelitian ini bagaimana menejer harus lebih sering melakukan pembicaraan atau diskusi yang membicarakan tentang isu- isu lingkungan, karena faktor lingkungan tidak dapat di prediksi, menejer juga harus lebih berani lagi untuk bertanggung jawab untuk mendorong karyawan demi mencapai tujuan hijau perusahaan dan pemimpin juga harus mempertimbangkan gerakan – gerakan inovasi hijau bersama karyawan agar terciptanya lingkungan hijau dalam perusahaan, dan juga management harus berani mengakui inisiatif hijau secara public agar karyawanpun sadar akan pentingnya sikap ramah lingkungan, serta menejer diharapkan harus lebih berani untuk membuat praktik yang baru untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi agar dapat menciptakan lingkungan yang sehat, aman dan dapat memberikan kenyamanan kepada setiap karyawan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Rita Ritelindo cabang Cilacap.

BIBLIOGRAFI

- Ahmad, S., Islam, T., Sadiq, M., & Kaleem, A. (2021). Promoting green behavior through ethical leadership: a model of green human resource management and environmental knowledge. *Leadership and Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0024>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 247). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431–445. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9>
- Istiatin, W. *, & Kustiyah, E. (2018). KABUPATEN WONOGIRI. In *Juni* (Vol. 13, Issue 1).
- Jabbour, C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., Govindan, K., Teixeira, A. A., & de Souza Freitas, W. R. (2013). Environmental management and operational performance in automotive companies in Brazil: The role of human resource management and lean manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 47, 129–140. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.07.010>
- Khan, N. U., Irshad, A. ur R., Ahmad Saufi, R., & Ahmed, A. (2021). Antecedents of organizational citizenship behavior towards the environment in manufacturing organizations: using a structural equation modeling approach. *Business Process Management Journal*, 27(4), 1054–1087. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2021-0102>
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism Management*, 57, 118–127. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.007>
- muafi. (2022). INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE 11(3)(2022) 99-111 under responsibility of Center for Strategic Studies in Business and Finance The influence of green transformational leadership and green attitude on green organisational citizenship behaviour mediated by emotional intelligence A R T I C L E I N F O. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1714>
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127504>
- Paulet, R., Holland, P., & Morgan, D. (2021). A meta-review of 10 years of green human resource management: is Green HRM headed towards a roadblock or a revitalisation? In *Asia Pacific Journal of Human Resources* (Vol. 59, Issue 2, pp. 159–183). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12285>
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>

- Pham, N. T., Tučková, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386–399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 75, 57–66. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.007>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Temminck, E., Mearns, K., & Fruhen, L. (2015). Motivating Employees towards Sustainable Behaviour. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 402–412. <https://doi.org/10.1002/bse.1827>
- Trisakti, J. E., Prasetya, D. A., Satyaputri, D., & Puspa, T. (n.d.). PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK STRESS DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT MULTIGUNA INTERNATIONAL PERSADA. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14625> www.ritapasaraya.co.id. (n.d.).
- Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How proactive environmental strategy facilitates environmental reputation: Roles of green human resource management and discretionary slack. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12030763>

Copyright holder:

Muhammad Alfian Nugroho, Tiarapuspa (2023)

First publication right:

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik