

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: THE FUNCTION OF GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: THE FUNCTION GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Prilly Dwi Larasati¹, Nuri Herachwati²

Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga^{1,2}

larasati.prilly12@gmail.com¹

ABSTRACT

Pro-environment-based human resource management is a concern in all organizational sectors when facing the dynamics of the environmental crisis due to production activity factors. The aim of writing this systematic literature review is to analyze the implementation of Green Human Resource Management (GHRM) practices which are driven by pro-environmental leadership patterns. The method used is Preferred Reporting Items for Systematic Review. Then, data was obtained from the Scopus indexed scientific journal database with a publication year range of 2018-2023 and 30 relevant articles were obtained. The keywords used in searching sources are "green human resource management, environmental transformational leadership and green transformational leadership". The results of the analysis show that the successful implementation of green human resource management practices has implications for the role of green transformational leadership.

Keywords: *Green Human Resource Management, green transformational leadership, Systematic Literature Review.*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia berbasis pro-lingkungan menjadi perhatian disegala sektor organisasi saat menghadapi dinamika krisis lingkungan akibat factor aktivitas produksi. Penulisan tinjauan literatur sistematis ini bertujuan untuk menganalisis penerapan praktik Green Human Resource Management (GHRM) yang didorong dengan pola kepemimpinan yang pro lingkungan. Metode yang digunakan adalah Preferred Reporting Items for Systematic Review. Kemudian, data diperoleh dari database jurnal ilmiah yang terindeks scopus dengan rentang taun terbit 2018-2023 dan telah memperoleh 30 artikel yang relevan. Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran sumber adalah "green human resource management, environmental transformational leadership dan green transformational leadership". Hasil analisis diperoleh bahwa keberhasilan penerapan praktik green human resource management memiliki implikasi terhadap peran green transformational leadership.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, green transformational leadership, dan Systematic Literature Review.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan terus terjadi akibat dari aktivitas produksi industry, hal tersebut harus diimbangi dengan adanya manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan dalam keberlanjutan lingkungan (Chen, 2008). Budaya ramah lingkungan, keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan ramah lingkungan, pembiayaan ramah lingkungan, dan manajemen rantai pasokan ramah

lingkungan sama pentingnya dalam organisasi seperti praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan. Tujuan praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan adalah dengan mengurangi penyalahgunaan sumber daya alam, dan hal ini dapat dicapai ketika karyawan memperoleh kesadaran mengenai isu-isu lingkungan dan pentingnya isu-isu tersebut. Dalam proses perubahan tidak mudah bagi karyawan untuk bertransformasi

(Jackson, 2010). Para peneliti menekankan pentingnya pendekatan berkelanjutan yang meningkatkan pentingnya praktik MSDM.

Bukti empiris mengenai hubungan antara praktik SDM dan keberlanjutan dianalisis dengan dukungan teoritis RBV teori. Sebelumnya hal ini didukung oleh Misrah (2014) yang menyatakan bahwa organisasi dapat memperoleh keuntungan ketika menerapkan kegiatan hijau organisasi tersebut menjadi lebih produktif dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Selain itu, Bombiak (2018) menyatakan bahwa kesadaran ekologis dan keberlanjutan adalah hasil dari kegiatan hijau. Dari pembahasan di atas, GHRM dan implementasinya sangat penting dalam keberlanjutan lingkungan. Dengan menerapkan tujuan hijau, organisasi dapat mencocokkan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Penelitian ini telah mengadopsi lima praktik HRM hijau, seperti analisis hijau dan deskripsi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan lingkungan hijau, evaluasi kinerja hijau dan penghargaan hijau, seperti yang diadopsi oleh (Abdul-Rashid, 2017).

Green Transformational Leadership dapat diartikulasikan seorang pemimpin yang memiliki visi environmental sustainability pada organisasi dan merumuskan strategi untuk mencapai tujuan ramah lingkungan. *Green Transformational Leadership* menyebarkan hal-hal positif dan rasa percaya diri dengan terus-menerus berdiskusi dengan para pengikutnya tentang norma-norma hijau organisasi dan dengan menawarkan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan hijau (Mittal dan Dhar, 2016). *Green Transformational Leadership* memberikan pendekatan dengan pendekatan kondisi psikologis karyawannya dan menanamkan keyakinan bahwa mereka dapat

mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan (Martinez-Conesa et al., 2017).

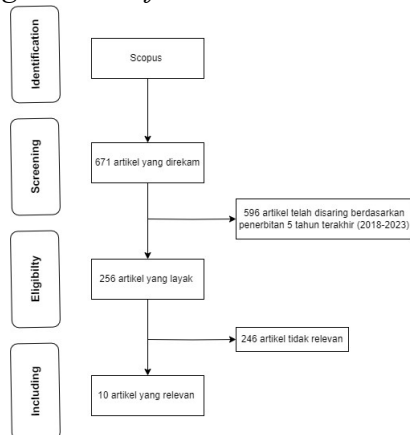
Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa *Environmental Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Green Human Resource Management* (Omarova & Jo (2022), Elshaer et al. (2022), dan Asghar, et al., (2022)). kepemimpinan transformasional mendorong tingkat motivasi, kepercayaan, kohesi, dan komitmen, dan kinerja dalam suatu organisasi. Konsep *Green Transformational Leadership* dapat menjadi contoh untuk mencapai inovasi ramah lingkungan dan model kinerja ramah lingkungan, GTL dalam organisasi memainkan peran kunci dalam memotivasi karyawan dan memberikan contoh sebagai *key person* dalam perubahan ke green human resource management (Singh, 2020). Melalui berbagai inisiatif GHRM, karyawan merasa bahwa organisasi bangga dengan pencapaian mereka terhadap kelestarian lingkungan dan manajemen hijau dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Pinzone et al., 2019). Pada gilirannya, mereka diharapkan untuk menunjukkan perilaku pro – lingkungan lingkungan. Karyawan tersebut juga diharapkan untuk menunjukkan tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi (Aboramadan & Karatepe, 2021). Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik rumusan masalah yakni: bagaimana keberhasilan penerapan *green human resources management* dengan dorongan *green transformational leadership*?

METODE PENELITIAN

Metode *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, meninjau, serta mengevaluasi penelitian-penelitian yang berkaitan dan relevan dalam rangka

menjawab pertanyaan yang telah ditetapkan pada suatu penelitian (Triandini et al., 2019). Penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, yakni metode pemilihan artikel, kriteria inklusi, serta metode analisis yang objektif. Proses pemilihan artikel pada penelitian ini memanfaatkan tahapan seleksi artikel *Preffered Reporting Items for Systematic Review (PRISMA)* atau diagram alur PRISMA.

Artikel diperoleh dari database jurnal ilmiah yang terindeks scopus dengan rentang taun terbit 2018-2023 dan telah memperoleh 10 artikel yang relevan. Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran sumber adalah “*green human resource management dan green transformational leadership*”.



Gambar 1. Metode Penyaringan PRISMA

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada tahap ini dilakukan pendataan pada artikel-artikel di atas ke dalam bentuk tabel. Selanjutnya, dilakukan review dan kajian terhadap artikel secara mendalam dengan memfokuskan pada hasil penelitian dan jumlah kutipan sitasi artikel terbanyak. Pada akhir penelitian dilakukan perbandingan hasil temuan dari beberapa artikel dan membuat kesimpulan.

Tabel 1. Pendataan Artikel

No.	Tahun Publikasi	Penulis	Judul	Jurnal	Penerbit	Jumlah Sitasi
1.	2023	Perez J.A.E., Ejaz F., Ejaz S.	Green Transformational Leadership, GHRM, and Proenvironmental Behavior:	Sustainability (Switzerland),	Scopus	22

No.	Tahun	Penulis	Judul	Jurnal	Penerbit	Jumlah Sitasi
2.	2020	Obeidat, S.M., Al Bakri, A.A., Elbanna, S.	Leveraging "Green" Human Resource Practices to Enable Environmental and Organizational Performance: Evidence from the Qatari Oil and Gas Industry	Journal of Business Ethics,	Scopus	100
3.	2023	Ongül B., Zehir C.	How Managers' Green Transformational Leadership Affects a Firm's Environmental Strategy, Green Innovation, and Performance: The Moderating Impact of Differentiation Strategy	Sustainability 2023 Journal	Scopus	11
4.	2022	Chen, Y.-S., Yan, X.	The small and medium enterprises' green human resource management and green transformational leadership: A sustainable moderated-mediation practice.	Corporate Social Responsibility and Environmental Management,	Scopus	6
5.	2020	Singh S.K., Gudrice M.D., Chierici R., Graziano D	Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management	Technological Forecasting and Social Change,	Scopus	749
6.	2023	Cahyadi A., Natalisa D., Poór J., Perizade B., Szabo K.	Predicting the Relationship between Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior	Administrative Sciences, 13(1), 5	Scopus	5
7.	2023	Awan, F.H., Dunnan, L., Jamil, K., Gul, R.F.	Stimulating environmental performance via green human resource management, green transformational leadership, and green innovation: a mediation-moderation model	Environmental Science and Pollution Research, 30(2), pp.2958-2976	Scopus	25
8.	2022	Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., Wang, H.	Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge	Technological Forecasting and Social Change	Scopus	76
9.	2022	Omarova, L., Jo, S.-J.	Employee Environmental Behavior: The Impact of Transformational Leadership and GHRM	Sustainability (Switzerland), 14(4), 2046	Scopus	29
10.	2023	Awan, F.H., Dunnan, L., Jamil, K., Gul, R.F.	Stimulating environmental performance via green human resource management, green transformational leadership, and green innovation: a mediation-moderation model	Technological Forecasting and Social Change, 179, 121643	Scopus	25

Jurnal 1

Studi penelitian umum yang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional ramah lingkungan (GTFL) dan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (GHRM) meningkatkan kinerja lingkungan (EP) usaha kecil dan menengah. Hal ini juga berfokus pada mengakses peran mediasi perilaku pro lingkungan (PEB) antara GTFL, GHRM, dan EP perusahaan. Dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif, data untuk penelitian ini dikumpulkan dari usaha kecil dan menengah di Lahore, Pakistan, dengan menggunakan kuesioner survei yang dikelola sendiri. SPSS dan AMOS digunakan untuk menganalisis data. Berbagai pengujian seperti pemodelan persamaan struktural (SEM), korelasi, analisis faktor konfirmatori (CFA), dan bootstrapping dilakukan untuk menguji hipotesis. Hasil analisis mengungkapkan

bahwa GHRM dan GTFL mengarah pada optimalisasi EP perusahaan. Selain itu, temuan ini menyoroti peran GHRM dan GTFL untuk melibatkan dan memotivasi karyawan demi perbaikan ekologi organisasi dengan menghasilkan PEB untuk mencapai EP perusahaan. Studi ini akan menjadi perluasan dari pengetahuan yang ada dengan mengakui prediktor GHRM dan GTFL sebagai pendahulu penting dari PEB karyawan dan EP perusahaan (Perez, Ejaz, & Ejaz, 2023)

Walaupun manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang ramah lingkungan secara teori mempunyai peran penting, sejauh ini relatif sedikit penelitian yang ditemukan mengenai peran ini, khususnya dalam industri Minyak dan Gas Bumi. Kami berkontribusi untuk mengisi kesenjangan ini dengan mengembangkan dan menguji serangkaian hipotesis untuk memberikan upaya pertama dalam menganalisis pendahulu dan hasil dari praktik HRM ramah lingkungan di industri Minyak dan Gas Qatar. Data dikumpulkan dari 144 manajer dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Analisis menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak dan orientasi lingkungan internal berpengaruh positif terhadap HRM ramah lingkungan, yang pada gilirannya mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja lingkungan. Hasilnya juga memberikan bukti adanya efek mediasi dari MSDM hijau pada hubungan antara dukungan manajemen puncak dan orientasi lingkungan internal, serta kinerja lingkungan. Selain itu, kinerja lingkungan ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Implikasi dari hasil ini terhadap teori dan praktik MSDM di industri Minyak dan Gas juga dipertimbangkan (Obeidat, Al Bakri, &

Elbanna, 2018)

Studi ini memperkenalkan kerangka analitis yang lebih lengkap dengan mempertimbangkan dampak langsung GTL manajer terhadap FP dan dampak tidak langsung GTL manajer berdasarkan aksi bersama strategi lingkungan perusahaan (CES), inovasi produk ramah lingkungan (GPT), dan inovasi proses ramah lingkungan (GPI). Selain itu, berdasarkan pertanyaan tentang bagaimana perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari GPT, analisis dampak moderator strategi diferensiasi terhadap hubungan antara GPT dan FP juga termasuk dalam konteks penelitian ini. Data yang dikumpulkan dari 315 perusahaan dengan sertifikat ISO 14001 dalam Daftar 500 Perusahaan Industri Pertama dan Kedua Turki pada tahun 2018 diuji dalam program analisis SmartPLS 3. Bukti empiris menunjukkan bahwa GTL manajer mempengaruhi FP baik secara langsung maupun tidak langsung melalui CES dan GPI. Namun disimpulkan bahwa GPT tidak memberikan dampak positif langsung terhadap KB. Mengingat GPT dan strategi diferensiasi secara bersama-sama, terlihat bahwa hubungannya dengan FP adalah positif dan signifikan. (Özgül & Zehir, 2023)

Meskipun penelitian yang dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional telah berkontribusi pada pemahaman kita mengenai dampaknya terhadap kinerja karyawan non-hijau, masih terdapat kekurangan pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional spesifik lingkungan, yang juga dikenal sebagai kepemimpinan transformasional ramah lingkungan (GTL), terhadap kinerja karyawan non-hijau. Hasil ramah lingkungan karyawan dan mekanisme mendasar yang mendorong hubungan ini. Oleh karena itu, untuk mengatasi kesenjangan ini, penelitian ini bertujuan

untuk menguji dampak GTL terhadap perilaku pro lingkungan (PEB) di kalangan karyawan yang bekerja di hotel bintang tiga hingga lima di India. Studi ini juga bertujuan untuk menyelidiki potensi peran mediasi pengelolaan sumber daya manusia ramah lingkungan (GHRM) dan dampak moderat dari kepedulian lingkungan terhadap hubungan antara GHRM dan PEB. Desain/metodologi/pendekatan: Studi ini mengumpulkan data dari 181 karyawan yang bekerja di berbagai hotel bintang 3–5 yang beroperasi di India. Implikasi praktis: Temuan ini menunjukkan bahwa GTL dapat memberikan dampak positif terhadap hasil ramah lingkungan bagi karyawan di industri perhotelan. Studi ini memberikan wawasan yang berguna bagi para pembuat kebijakan di sektor perhotelan, khususnya hotel. (Chen Y.-S. , 2022)

Dengan memanfaatkan pandangan berbasis sumber daya dan teori kemampuan-motivasi-peluang, kami mengkaji bagaimana manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan saling mempengaruhi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional yang ramah lingkungan, inovasi ramah lingkungan, dan kinerja lingkungan. Dengan menggunakan kuesioner survei, kami mengumpulkan data triadik dari 309 usaha kecil dan menengah (UKM) sektor manufaktur. Kami menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis kovarians untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM ramah lingkungan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional ramah lingkungan terhadap inovasi ramah lingkungan. Kami juga menemukan bahwa HRM ramah lingkungan secara tidak langsung melalui inovasi ramah lingkungan mempengaruhi kinerja lingkungan

perusahaan. Secara keseluruhan, temuan penelitian kami mendukung semua hipotesis mengenai dampak langsung dan tidak langsung serta memiliki beberapa implikasi teoritis dan praktis. Pada akhirnya, penelitian kami secara signifikan memajukan teori dan menunjukkan bahwa hubungan manajemen sumber daya manusia dan kinerja tidak bergantung pada efek aditif dari kepemimpinan transformasional ramah lingkungan dan inovasi ramah lingkungan sebagai pendahulu dan mediator, atau pada efek interaktif keduanya, melainkan gabungan dari kedua bentuk kombinasional tersebut (yaitu, aditif dan interaktif) untuk mempengaruhi kinerja lingkungan perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian kami berkontribusi dan memajukan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi praktik MSDM dan pada gilirannya memprediksi inovasi ramah lingkungan dalam organisasi (Singh, Giudice, Chierici, & Graziano, 2020).

Berdasarkan teori Keberlanjutan Perusahaan, Triple Bottom Line, dan Pandangan Berbasis Sumber Daya Alam, penelitian ini bertujuan untuk memprediksi hubungan positif antara transformasi hijau kepemimpinan, praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, dan perilaku ramah lingkungan karyawan. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menganalisis 252 data yang dikumpulkan dari calon pelanggan

karyawan usaha kecil dan menengah di Budapest. Kuesioner online dikirim ke 252 sampel dengan metode Snowball sampling selama kurang lebih satu bulan di Hungaria. Berdasarkan structural analisis pemodelan persamaan, kepemimpinan transformasional ramah lingkungan, dan

praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan berpengaruh positif terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan praktik memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional ramah lingkungan dan ramah lingkungan pada karyawan perilaku. Usaha kecil dan menengah harus mempertimbangkan penyelesaian permasalahan perilaku ramah lingkungan karyawannya dengan mengedepankan konsep ramah lingkungan dalam kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia praktik. Inisiatif-inisiatif tersebut berkontribusi terhadap keberlanjutan usaha kecil dan menengah (Cahyadi A., 2022)

Pengembangan teori mengenai pandangan berbasis sumber daya dan teori kemampuan-motivasi-peluang. Kami mengumpulkan data dari 315 perusahaan manufaktur kecil dan menengah menggunakan kuesioner survei. Kami menerapkan pemodelan persamaan struktural menggunakan Smart Partial Least Squares untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan ramah lingkungan dan motivasi ramah lingkungan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja lingkungan dan inovasi hijau memediasi hubungan antara praktik GHRM dan kinerja lingkungan. Temuan juga mengungkapkan bahwa moderasi kepemimpinan transformasional hijau memperkuat hubungan antara kemampuan ramah lingkungan dan inovasi ramah lingkungan, namun secara mengejutkan melemahkan hubungan antara motivasi ramah lingkungan, peluang ramah lingkungan, dan inovasi ramah lingkungan (Awan, Dunnan, & Gul, 2023).

Peran kepemimpinan transformasional hijau (GTL) dalam

menumbuhkan perilaku pro lingkungan (PEB) melalui pengelolaan sumber daya manusia ramah lingkungan (GHRM). Selain itu, peran moderat dari pengetahuan lingkungan juga diselidiki. Temuan ini mengungkapkan pentingnya GTL dalam memprediksi PEB karyawan melalui peran mediasi GHRM. Selain itu, peran moderat dari pengetahuan lingkungan juga terbukti. Studi ini menyajikan pemahaman menyeluruh dan sinergis mengenai proses promosi PEB. Dengan melakukan hal tersebut, studi ini menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme yang saling berhubungan yang mendorong PEB dan pada akhirnya memandu praktik organisasi (Farrukh, Ansari, Raza, Wu, & Wang, 2022).

Studi ini juga menguji potensi efek mediasi dari kesadaran lingkungan dan pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan (GHRM) sebagai efek moderasi, dengan menggunakan teori perilaku terencana. Survei cross-sectional online dilakukan terhadap 268 karyawan Kazakh dari organisasi swasta dan publik. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji model berbasis teori. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan lingkungan memperkirakan PEB karyawan, kesadaran lingkungan memediasi hubungan tersebut, dan GHRM secara parsial memoderasi hubungan tersebut (Omarova & Jo, 2022).

Kemampuan ramah lingkungan dan motivasi ramah lingkungan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja lingkungan dan inovasi hijau memediasi hubungan antara praktik GHRM dan kinerja lingkungan. Temuan juga mengungkapkan bahwa moderasi kepemimpinan transformasional hijau memperkuat hubungan antara kemampuan ramah lingkungan dan inovasi ramah

lingkungan (Awan F. D., 2023).

PENUTUP

Kesimpulan

Ketika organisasi memiliki tujuan dalam keberlanjutan lingkungan dan selaras dengan proses pengelolaan sumber daya manusia, hal ini menjadi konsep yang disebut manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (Chen, 2008). Budaya ramah lingkungan, keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan ramah lingkungan, pembiayaan ramah lingkungan, dan manajemen rantai pasokan ramah lingkungan sama pentingnya dalam organisasi seperti praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan.

Penelitian ini menggunakan metode PRISMA untuk melakukan pemetaan dalam perumusan tinjauan yang komprehensif, data base yang digunakan adalah scopus yang memiliki jurnal dengan kredibilitas yang baik, dipilih dengan kriteria tertentu untuk mempertimbangkan 5 tahun publikasi jurnal mengenai GTL dan GHRM yang terekam dari tahun 2018 dan 2023.

Hasil temuan diatas menunjukkan penentingnya *Green Transformational Leadership* yang dapat diartikulasikan seorang pemimpin yang memiliki visi *environmental sustainability* pada organisasi dan merumuskan strategi untuk mencapai tujuan ramah lingkungan. *Green Transformational Leadership* menyebarkan hal-hal positif dan rasa percaya diri dengan terus-menerus berdiskusi dengan para pengikutnya tentang norma-norma hijau organisasi dan dengan menawarkan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan hijau. Hal ini dapat mendukung perusahaan dalam menjapai tujuan organisasi yang berkelanjutan.

Rencana Jurnal ini akan di upload

pada *Indonesian Journal of Environmental Management and Sustainability* yang mana Jurnal ini bertujuan untuk menjadi wadah bagi para akademisi, regulator, praktisi, dan juga pengambil kebijakan untuk berbagi dan berdiskusi tentang cara mengelola lingkungan sekitar dalam rangka membangun dan mengembangkan lingkungan yang berkelanjutan. Ruang lingkup jurnal ini mencakup semua isu fundamental ilmu lingkungan, manajemen, teknologi dan bidang terkait. Secara khusus, jurnal ini menyambut baik bidang-bidang berikut: Pengelolaan limbah dan air limbah, Polusi udara, tanah, dan air, Perubahan iklim dan aspek-aspeknya, Energi dan sumber daya alam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akthar, N. (2022). Top Management Support: Underlying Mechanism between Green Human Resource Management Practices and Environmental Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*.
- Asghar, M. M., Zaidi, S. A., Ahmed, Z., Khalid, S., Murshed, M., & Mahmood, H. (2022). The role of environmental transformational leadership in employees' influencing organizational citizenship behavior for environment well-being: a survey data analysis. *Environmental Science and Pollution Research* (.
- Awan, F. D. (2023). Stimulating environmental performance via green human resource management, green transformational leadership, and green innovation: a mediation-moderation model. *Environmental Science and Pollution Research*.
- Awan, F., Dunnan, L., & Gul, R. F. (2023). Stimulating environmental performance via green human resource management, green transformational leadership, and green innovation: a mediation-

- moderation model. *Environmental Science and Pollution Research*.
- Cahyadi A., N. D. (2022). Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior. *Administrative sciences*.
- Chaudhary, R. (2019). Effects Of Green Human Resource Management: Testing A Moderated Mediation Model. *Effects of*.
- Chen, Y.-S. (2022). The small and medium enterprises' green human resource management and green transformational leadership: A sustainable moderated-mediation practice. *Corporate Social Responsibility and environmental management*, 29 (5), 1341-1356.
- Chen, Y.-S., Lai, S.-B., & Wen, C.-T. (2006). The Influence of Green Innovation Performance on Corporate Advantage in Taiwan. *Bus Ethics*, 81-90.
- El-Kassar, A., & Singh, S. (2018). Green Innovation and Organizational Performance: The Influence of Big Data and the Moderating Role of Management Commitment and HR Practices. *Technol. Forecast. Soc. Chan*, 30-39.
- Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., & Wang, H. (2022). Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*.
- Kim, M., & Stepchenkova, S. (2018). Does environmental leadership affect market and eco performance? Evidence from Korean franchise firms. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Obeidat, S., Al Bakri, A. A., & Elbanna, S. (2018). Leveraging "Green" Human Resource Practices to Enable Environmental and Organizational Performance: Evidence from the Qatari Oil and Gas Industry. *Journal of Business Ethics*.
- Omarova, L., & Jo, S.-J. (2022). Employee Pro-Environmental Behavior: The Impact of Environmental Transformational Leadership and GHRM. *Sustainability (Switzerland)*.
- Omarova, L., & Jo, S.-J. (2022). Employee Pro-Environmental Behavior: The Impact of Environmental Transformational Leadership and GHRM. *MDPI*.
- Özgül, B., & Zehir, C. (2023). How Managers' Green Transformational Leadership Affects a Firm's Environmental Strategy, Green Innovation, and Performance: The Moderating Impact of Differentiation Strategy.
- Perez, J., Ejaz, F., & Ejaz, S. (2023). Green Transformational Leadership, GHRM, and Proenvironmental Behavior: An Effectual Drive to Environmental Performances of Small- and Medium-Sized Enterprises.
- Singh, S., Giudice, M., 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*.
- Thang Ngoc Nguyena, C. R. (2023). Top management support, green training and organization's environmental performance: the electric power sector in Vietnam. *ASIA PACIFIC BUSINESS REVIEW*.