

Pengaruh Komitmen Organisasi Hijau, Motivasi Kerja Hijau, Lingkungan Kerja Hijau Terhadap Kinerja Berkelanjutan Karyawan (Studi Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Senen)

Syafina Fitri¹, Harefaan Arief²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received September 14, 2026

Revised September 14, 2026

Accepted September 16, 2026

Kata Kunci:

Komitmen Organisasi Hijau,
Motivasi Kerja Hijau,
Lingkungan Kerja Hijau,
Kinerja Berkelanjutan
Karyawan

Keywords:

*Green Organizational
Commitment,
Green Work Motivation,
Green Work Environment,
Employee Sustainable
Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana Lingkungan Kerja Hijau, Komitmen Organisasi Hijau, dan Motivasi Kerja Hijau memengaruhi Kinerja Karyawan Berkelanjutan pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kecamatan Senen. Sebanyak 120 responden petugas PPSU di Kecamatan Senen mengisi kuesioner sebagai bagian dari metodologi kuantitatif penelitian ini. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan, dan analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS. Pengujian mencakup model struktural maupun model pengukuran, dengan evaluasi terhadap validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan nilai R-square sebesar 0,702 untuk Kinerja Karyawan Berkelanjutan, ketiga variabel independen tersebut dapat menjelaskan 70,2% variasi kinerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, dengan nilai p sebesar 0,000, Komitmen Organisasi Hijau memberikan pengaruh positif dan signifikan (koefisien 0,329), demikian pula dengan Motivasi Kerja Hijau (0,490) dan Lingkungan Kerja Hijau (0,421). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja hijau, penciptaan lingkungan kerja yang mendorong aktivitas berkelanjutan, serta penguatan komitmen organisasi terhadap lingkungan dapat meningkatkan kinerja karyawan berkelanjutan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how the Green Work Environment, Green Organizational Commitment, and Green Work Motivation affect the Sustainable Employee Performance of Public Infrastructure and Facilities Handling (PPSU) officers in Senen District. 120 PPSU respondents in Senen District were given questionnaires to complete as part of the study's quantitative methodology. Saturated sampling was employed, and Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS was used to analyze the data. Testing involves both the structural model and the measurement model, evaluating its validity and reliability. The three independent variables may account for 70.2% of the performance variation, according to the R-square value of 0.702 for Sustainable Employee Performance. The findings of the hypothesis test showed that, with p-values of 0.000, Green Organizational Commitment had a positive and significant influence (coefficient of 0.329), as did Green Work Motivation (0.490) and the Green Work Environment (0.421). The results show that improving green work motivation, fostering a work environment that encourages sustainable activities, and bolstering organizational commitment to the environment may all increase sustainable employee performance.



Corresponding Author:

Harefaan Arief
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
Jakarta, Indonesia
Email: harefan.arief@mercubuana.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dan urbanisasi meningkatkan kebutuhan pelayanan publik yang cepat, efisien, dan berkelanjutan, termasuk layanan kebersihan, pemeliharaan fasilitas publik, dan perawatan infrastruktur pada level kelurahan/kota. Survei Angkatan Kerja Nasional memperlihatkan pergeseran struktur pekerjaan dan tekanan pada sektor informal serta tantangan ketersediaan lapangan kerja formal [1]. Kondisi ini menuntut organisasi publik dan pemerintah daerah memastikan kinerja pegawai tidak hanya tinggi dalam jangka pendek, tetapi juga berkelanjutan, yaitu mampu mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dalam jangka panjang. PPSU memainkan peran strategis dalam menjaga kebersihan, keindahan, dan fungsi fasilitas publik di wilayah kelurahan DKI Jakarta [2].

Konsep employee sustainable performance menekankan bahwa performa kerja idealnya bersifat tahan lama dengan menggabungkan capaian kuantitas dan kualitas kerja dengan pemeliharaan kesejahteraan serta kemampuan regenerasi sumber daya individu pekerja. Konsep ini relevan bagi PPSU karena tugas mereka bersifat fisik dan berulang sehingga memerlukan ketahanan, konsistensi mutu layanan publik, dan praktik kerja yang ramah lingkungan. Kinerja berkelanjutan juga menuntut perhatian terhadap sumber daya individu, kondisi kerja, dan dukungan organisasi [3], serta menjadi bagian dari pengembangan kinerja pegawai yang berkelanjutan [4]. Analisis terhadap kinerja juga dapat digunakan untuk mengetahui kondisi dan permasalahan organisasi serta mendukung keberlangsungan organisasi [5].

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa secara umum kesadaran terhadap aspek lingkungan kerja telah terbentuk, namun beberapa aspek masih memerlukan peningkatan. Sebagian pekerja merasa program lingkungan bukan tanggung jawab pribadi dan 67% pekerja sering menganggap remeh arahan terkait praktik ramah lingkungan. Pada motivasi kerja hijau, 60% pekerja menyatakan tidak memiliki dorongan khusus untuk bekerja dengan cara yang ramah lingkungan dan 60% tidak terdorong memberikan ide atau tindakan yang mendukung praktik ramah lingkungan. Pada lingkungan kerja hijau, seluruh pekerja merasa nyaman bekerja di lingkungan yang bersih dan hijau, tetapi 57% responden menyatakan tidak merasakan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepedulian lingkungan. Pada kinerja berkelanjutan, seluruh responden menyatakan berusaha bekerja dengan cara yang ramah lingkungan, namun hanya 43% yang aktif terlibat dalam inisiatif pelestarian lingkungan.

Research gap menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu. Pada komitmen organisasi hijau, beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi atau kinerja berkelanjutan [6]–[8], sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Pada motivasi kerja hijau, penelitian terdahulu menemukan pengaruh positif terhadap kinerja [9], [10], tetapi penelitian lain menunjukkan bahwa green motivation tidak selalu berpengaruh signifikan [11]. Pada lingkungan kerja hijau, berbagai penelitian menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja dan praktik hijau berhubungan dengan kinerja karyawan [12], [13]. Ketidakkonsistenan tersebut menunjukkan perlunya pengujian kembali pada konteks pekerja PPSU yang memiliki karakteristik pekerjaan lapangan dan berfokus pada kebersihan serta pelestarian lingkungan.

Terkait kinerja berkelanjutan karyawan, penelitian ini penting karena memperjelas hubungan antara komitmen organisasi hijau, motivasi kerja hijau, dan lingkungan kerja hijau. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat membantu para manajer PPSU dalam menyusun rencana manajemen sumber daya manusia yang lebih terarah dan efektif. Tujuan proyek ini adalah untuk mengkaji dan mengevaluasi bagaimana karyawan PPSU di Kecamatan Senen menjalankan tugas mereka secara berkelanjutan dalam kaitannya dengan komitmen organisasi hijau, motivasi kerja hijau, dan lingkungan kerja hijau.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kecamatan Senen, Jakarta Pusat, pada periode Oktober 2025 hingga Januari 2026. Untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif-kausal [14]. Kinerja Berkelanjutan Karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel dependen, sedangkan Komitmen Organisasi Hijau (X1), Motivasi Kerja Hijau (X2), dan Lingkungan Kerja Hijau (X3) menjadi variabel independen.

2.2 Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data

Seluruh 120 pegawai PPSU di Kecamatan Senen menjadi populasi penelitian. Terdapat total 120 responden karena penelitian ini menggunakan pendekatan pengambilan sampel menyeluruh (complete sampling), yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel [14]. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup, baik secara langsung maupun melalui Google Forms. Skala Likert lima poin digunakan untuk setiap pernyataan, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju."

2.3 Operasional Variabel

Kemampuan pegawai untuk mempertahankan kualitas kinerja dari waktu ke waktu sembari menerapkan praktik ramah lingkungan disebut sebagai kinerja pegawai berkelanjutan (sustainable employee performance). Komitmen Organisasi Hijau (Green Organisational Commitment) mencerminkan tingkat kepedulian, loyalitas, keterikatan, dan tanggung jawab pegawai terhadap nilai-nilai serta tujuan lingkungan organisasi. Faktor internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan bertindak secara berkelanjutan secara kolektif disebut sebagai "motivasi kerja hijau" (green work motivation). "Lingkungan kerja hijau" (green work environment) adalah lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang mendorong perilaku ramah lingkungan.

2.4 Analisis Data SEM-PLS

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4. Validitas konvergen, validitas diskriminan, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran [15]. Sementara itu, R-square, F-square, kecocokan model (model fit), Q-square, dan koefisien jalur digunakan untuk mengevaluasi model struktural. Nilai F-square menunjukkan besaran pengaruh relatif faktor eksogen terhadap variabel endogen, sedangkan nilai R-square menunjukkan sejauh mana variabel eksogen menjelaskan variabel endogen. Signifikansi prediktif ditunjukkan oleh nilai Q-square yang lebih besar dari nol. Pendekatan bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis, dengan ketentuan nilai p kurang dari 0,05 dan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 [16].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Sebanyak 120 pegawai PPSU dari Kecamatan Senen berpartisipasi dalam penelitian ini. Sebanyak 102 responden, atau 85% dari total keseluruhan, adalah laki-laki. Dari segi usia, kelompok terbesar (66 orang, atau 55%) berada pada rentang usia 36–45 tahun. Terkait pendidikan, 117 orang (98%) memiliki ijazah SMA atau SMK. Dari segi masa kerja, kelompok terbesar (45 orang, atau 38%) telah bekerja selama empat hingga lima tahun. Tabel 1 menyajikan gambaran mengenai karakteristik responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	102	85%
Usia	36–45 tahun	66	55%
Pendidikan	SMA/SMK	117	98%
Masa kerja	4–5 tahun	45	38%

Sumber: Data diolah dari kuesioner (2026)

3.2 Evaluasi Model Pengukuran

Berdasarkan temuan evaluasi model pengukuran, setiap konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas. Setiap variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,80 dan nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,90. Dengan demikian, instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Tabel 2 menyajikan gambaran umum hasil pengujian tersebut.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

0	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi Hijau (X1)	0,712	0,933	0,945	Valid/Reliabel
Motivasi Kerja Hijau (X2)	0,741	0,883	0,920	Valid/Reliabel
Lingkungan Kerja Hijau (X3)	0,693	0,956	0,961	Valid/Reliabel
Kinerja Berkelanjutan Karyawan (Y)	0,601	0,867	0,900	Valid/Reliabel

Sumber: Output PLS, 2026

3.3 Evaluasi Model Struktural

Kinerja Berkelanjutan Karyawan memiliki nilai R-square sebesar 0,702 dan adjusted R-square sebesar 0,695. Temuan ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional Hijau, Motivasi Kerja Hijau, dan Lingkungan Kerja Hijau menjelaskan 70,2% variasi dalam kinerja berkelanjutan karyawan, sedangkan faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini menjelaskan 29,8% sisanya. Nilai F-square untuk variabel-variabel tersebut adalah 0,561 untuk Lingkungan Kerja Hijau, 0,772 untuk Motivasi Kerja Hijau, dan 0,338 untuk Komitmen Organisasional Hijau. Relevansi prediktif yang kuat ditunjukkan oleh nilai Q-square sebesar 0,399. Nilai NFI adalah 0,767, sementara nilai SRMR sebesar 0,074 berada di bawah 0,10. Tabel 3 menyajikan gambaran umum mengenai evaluasi model struktural.

Tabel 3. Evaluasi Model Struktural

Indikator	Nilai	Interpretasi
R-square (Y)	0,702	70,2% variasi Y dijelaskan model
R-square adjusted (Y)	0,695	Model moderat-kuat
F-square X1 → Y	0,338	Pengaruh besar
F-square X2 → Y	0,772	Pengaruh besar
F-square X3 → Y	0,561	Pengaruh besar
SRMR	0,074	< 0,10
NFI	0,767	Nilai model fit
Q-square (Y)	0,399	Predictive relevance kuat

Sumber: Output PLS, 2026

3.4 Pengujian Hipotesis

Metode bootstrapping digunakan untuk pengujian hipotesis, dengan meninjau nilai statistik-t, nilai-p, dan nilai sampel asli. Ketiga hipotesis diterima karena semua korelasi menunjukkan nilai statistik-t lebih besar dari 1,96 dan nilai-p sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, kinerja berkelanjutan karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketiga faktor independen tersebut. Tabel 4 menyajikan hasil tersebut secara rinci.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample	T-statistic	P Values	Hasil
X1 → Y	0,329	5,975	0,000	Positif signifikan
X2 → Y	0,490	7,599	0,000	Positif signifikan
X3 → Y	0,421	7,411	0,000	Positif signifikan

Sumber: Output PLS, 2026

3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Hijau terhadap Kinerja Berkelanjutan Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai p sebesar 0,000, nilai sampel asli sebesar 0,329, dan nilai T-statistik sebesar 5,975. Karakteristik ini menunjukkan bahwa kinerja berkelanjutan karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi hijau. Semakin kuat keterikatan karyawan terhadap nilai-nilai lingkungan organisasi, semakin besar kecenderungan karyawan mempertahankan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan.

Dalam konteks PPSU Kecamatan Senen, komitmen organisasi hijau menjadi penting karena pekerjaan petugas berkaitan langsung dengan kebersihan dan kelestarian lingkungan. Ketika organisasi memberikan arahan, nilai, dan budaya kerja yang menekankan kebersihan serta kelestarian lingkungan, petugas lebih mudah memahami bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian dari upaya menjaga kualitas lingkungan dan pelayanan publik. Hasil-hasil ini sejalan dengan studi yang menunjukkan hubungan antara praktik ramah lingkungan dengan kinerja organisasi dan komitmen organisasi [6]–[8], serta studi yang memperjelas peran komitmen organisasi terhadap aspek lingkungan dalam perilaku inovasi ramah lingkungan. [17].

3.6 Pengaruh Motivasi Kerja Hijau terhadap Kinerja Berkelanjutan Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai P sebesar 0,000, nilai sampel asli sebesar 0,490, dan nilai T-statistik sebesar 7,599. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja berkelanjutan karyawan

dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja ramah lingkungan (green work motivation). Karyawan di PPSU cenderung lebih mungkin melakukan pekerjaan yang mendukung keberlanjutan jika mereka memiliki tingkat motivasi kerja ramah lingkungan yang lebih tinggi.

Motivasi hijau merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersedia terlibat dalam perilaku yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Dalam penelitian ini, motivasi hijau tercermin melalui kepuasan ketika pekerjaan memberikan manfaat bagi lingkungan, kesesuaian praktik kerja hijau dengan nilai pribadi, rasa menjadi bagian dari organisasi yang peduli lingkungan, serta rasa tanggung jawab menjaga keberlanjutan lingkungan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi hijau menjadi faktor yang mendukung kinerja dan praktik keberlanjutan [9], [10], [18].

3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Hijau terhadap Kinerja Berkelanjutan Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai p sebesar 0,000, nilai sampel asli sebesar 0,421, dan nilai T-statistik sebesar 7,411. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja berkelanjutan karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja hijau. Karyawan PPSU di Kecamatan Senen akan bekerja secara lebih berkelanjutan jika tempat kerja mereka mendukung konsep keberlanjutan.

Lingkungan kerja hijau tidak cukup hanya diwujudkan melalui lingkungan yang bersih secara fisik. Lingkungan kerja juga perlu membentuk kebiasaan, kesadaran, dan budaya kerja yang mendorong karyawan mempertahankan perilaku ramah lingkungan. Dalam konteks PPSU, dukungan lingkungan kerja dapat berupa fasilitas kerja yang memadai, fasilitas pengelolaan sampah, peralatan yang mendukung kebersihan, arahan praktik kerja ramah lingkungan, serta budaya kerja yang mendorong kepedulian terhadap lingkungan. Kesimpulan studi ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja ramah lingkungan dan motivasi [12], [13], [18], serta bahwa perilaku ramah lingkungan karyawan berkorelasi dengan karakteristik lingkungan kerja yang ramah lingkungan. [19].

4. KESIMPULAN

Dengan nilai koefisien 0,329, statistik-t 5,975, dan p-value 0,000, komitmen organisasi hijau berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja berkelanjutan pekerja. Dengan nilai koefisien 0,490, statistik-t 7,599, dan p-value 0,000, motivasi kerja hijau juga memberikan dampak positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien 0,421, statistik-t 7,411, dan p-value 0,000, lingkungan kerja hijau juga memiliki dampak positif dan signifikan. Ketiga faktor ini menjelaskan 70,2% variasi dalam kinerja berkelanjutan karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R-squared sebesar 0,702. Berdasarkan temuan studi tersebut, menjaga kualitas kinerja jangka panjang karyawan PPSU memerlukan penguatan dedikasi terhadap prinsip-prinsip lingkungan, peningkatan motivasi kerja hijau, serta penciptaan suasana yang mendorong aktivitas berkelanjutan.

REFERENSI

- [1] Badan Pusat Statistik, Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2024. Jakarta, Indonesia: BPS, 2024.
- [2] Kompas, "PPSU Punya Peran Vital di Jakarta, Rano Karno: Jangan Pandang Sebelah Mata," Mar. 24, 2025.
- [3] T. Ji, J. De Jonge, M. C. W. Peeters, and T. W. Taris, "Employee Sustainable Performance (E-SuPer): Theoretical conceptualization, scale development, and psychometric properties," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, no. 19, 2021, doi: 10.3390/ijerph181910497.

- [4] M. I. Hendri, "Exploring factors shaping sustainable employee performance: A systematic literature review," *Social Sciences & Humanities Open*, vol. 11, p. 101586, 2025, doi: 10.1016/j.ssaho.2025.101586.
- [5] H. Arief, "Pengaruh kinerja keuangan terhadap harga saham perusahaan sektor pertambangan migas di Bursa Efek Indonesia," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, vol. 5, no. 3, pp. 139–151, Nov. 2019.
- [6] A. Poeja Kehista, D. Puspaningtyas Faeni, A. Wibowo, N. Fikri, U. Bhayangkara, and J. Raya, "Pengaruh Green Human Resources Management, kepemimpinan transformasional, dan komitmen terhadap kinerja organisasi," *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, vol. 5, no. 2, pp. 257–270, 2024.
- [7] I. P. Y. C. Aditya, A. M. Hidayat, A. Widodo, and N. Rubiyanti, "The effect of Green Human Resource Management on environmental performance mediated by organizational commitment: A study on hotels in Bali," *Formosa Journal of Applied Sciences*, vol. 4, no. 5, pp. 1445–1458, 2025, doi: 10.55927/fjas.v4i5.146.
- [8] S. H. Indar, A. Asniwati, I. Baharuddin, E. A. Hadiningtyas, and F. Latief, "Organizational Citizenship Behavior melalui Green Organizational Culture dan mediasi komitmen organisasi," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 10, no. 2, p. 200, 2024, doi: 10.35906/jurman.v10i2.2189.
- [9] E. J. Pramudita and A. W. Gunawan, "Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital dan Green Innovation terhadap Environmental Performance melalui Green Human Capital dan Green Innovation pada PT Mitrakarya Cipta Gemilang," *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, vol. 4, no. 1, pp. 21–40, 2023, doi: 10.36418/glosains.v4i1.385.
- [10] M. P. Susanto, A. Rokhyadi, P. Saputra, A. F. Firsalam, and A. N. Rahmah, "The effect of employee green involvement, green motivation, and green behavior on green business performance in textile companies in Indonesia," *International Research Journal of Science, Technology, Education, and Management*, vol. 4, no. 2, pp. 35–49, 2024.
- [11] R. Tantawi and N. A. H. Noviana, "Employee green behavior's impact on sustainable environmental performance: Exploring the mediating-moderating roles of perceived organizational support and self-efficacy," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, pp. 21–31, 2024, doi: 10.26905/jmdk.v12i1.12050.
- [12] S. S. Heriyanti, B. Ismamudi, R. Bimanti Esthi, and N. Ferawati, "Green employee performance in fish canning industry: The relationship of green knowledge sharing, green career development, and green work balance," *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, vol. 20, no. 4, pp. 844–853, 2024, doi: 10.30872/jinv.v20i4.2245.
- [13] I. P. Gustiah and M. Nurhayati, "The effect of Green Transformational Leadership on Green Employee Performance through Green Work Engagement," *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, vol. 9, no. 7, pp. 159–168, 2022, doi: 10.36347/sjebm.2022.v09i07.002.
- [14] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
- [15] I. Ghozali, *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*, 3rd ed. Semarang, Indonesia: Universitas Diponegoro, 2021.
- [16] J. F. Hair et al., *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, 2017.
- [17] M. Yang and Z. Li, "The influence of Green Human Resource Management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing," *Heliyon*, vol. 9, no. 11, p. e22161, 2023, doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e22161.
- [18] D. Nusraningrum, A. Rahmawati, W. Wider, L. Jiang, and L. N. Udang, "Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector," *Frontiers in Sociology*, vol. 9, pp. 1–8, 2024, doi: 10.3389/fsoc.2024.1392229.
- [19] M. Stein, C. Kühner, I. M. Katz, and H. Zacher, "Do green workplaces grow green employees, and vice versa? Investigating reciprocal relations between green work characteristics and proactive

employee green behaviour,” European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 34, no. 3, pp. 348–362, 2025, doi: 10.1080/1359432X.2025.2468649.