

Pengaruh *Green Transformational Leadership*, *Green HRM Practices* dan *Employee Green Behavior* terhadap *Employee Green Commitment*

Jessica Stepiani Silaban, Muniroh

Universitas Esa Unggul

jessicastepanisilaban@gmail.com, muniroh@esaunggul.ac.id

Abstract

This study analyzes the influence of Green Transformational Leadership (GTL), Green Human Resource Management Practices (GHRMP), and Employee Green Behavior (EGB) on Employee Green Commitment (EGC) at PT Widus Logistics, North Jakarta. Using a quantitative method with a saturated sample of 50 permanent employees, data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that GTL, GHRMP, and EGB have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on EGC. These findings highlight the importance of green leadership, sustainable HR practices, and Employee Green Behavior in strengthening the company's ecological commitment.

Keywords: *Green Transformational Leadership, Green HRM Practices, Employee Green Behavior, Employee Green Commitment*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Green Transformational Leadership* (GTL), *Green HRM Practices* (GHRMP), dan *Employee Green Behavior* (EGB) terhadap *Employee Green Commitment* (EGC) di PT Widus Logistics, Jakarta Utara. Menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 50 karyawan tetap, data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan GTL, GHRMP, dan EGB berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap EGC. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan hijau, praktik SDM berkelanjutan, dan perilaku hijau karyawan dalam memperkuat komitmen ekologis perusahaan.

Kata Kunci: *Green Transformational Leadership, Green HRM Practices, Employee Green Behavior, Employee Green Commitment*

Article history

Received: September 2025

Reviewed: September 2025

Published: September 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Keberlanjutan lingkungan menjadi isu penting dalam dunia bisnis, terutama sektor logistik yang memiliki dampak ekologis besar. Lingkungan kerja yang berorientasi pada kelestarian tidak hanya bermanfaat bagi ekosistem, tetapi juga mendorong komitmen positif karyawan terhadap organisasi. *Green Transformational Leadership* (GTL) berperan penting dalam membentuk budaya kerja hijau melalui visi keberlanjutan dan pemberdayaan karyawan. Selain itu, *Green HRM Practices* (GHRMP) seperti rekrutmen hijau, pelatihan, dan sistem penghargaan mampu meningkatkan kesadaran serta perilaku pro-lingkungan. *Employee Green Behavior* (EGB) juga menjadi kontribusi nyata karyawan dalam mendukung efisiensi

lingkungan organisasi. *Employee Green Commitment* (EGC) mencerminkan keterikatan psikologis karyawan terhadap agenda hijau perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan antara GTL, GHRMP, dan EGB terhadap komitmen lingkungan, namun kajian di sektor logistik masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada perusahaan logistik di Jakarta Utara untuk menganalisis pengaruh GTL, GHRMP, dan EGB terhadap EGC. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi teoritis pada manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan serta implikasi praktis bagi strategi keberlanjutan di industri logistik.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selain itu, data sekunder berupa informasi umum mengenai perusahaan digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat analisis.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Widus Logistics yang telah bekerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 50 karyawan dijadikan sampel penelitian.

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert 4 poin, mulai dari 1 = “Sangat Tidak Setuju” hingga 4 = “Sangat Setuju”. Variabel *Green Transformational Leadership* (GTL) diukur dengan 6 indikator yang mencakup dimensi visi, motivasi, kolaborasi, nilai individu, dan inovasi hijau. *Green HRM Practices* (GHRMP) diukur dengan 10 indikator yang mencakup rekrutmen, pelatihan, kinerja, penghargaan, dan keterlibatan. *Employee Green Behavior* (EGB) diukur dengan 6 indikator terkait pengelolaan sampah, penggunaan barang ramah lingkungan, dan partisipasi lingkungan. Sementara itu, *Employee Green Commitment* (EGC) diukur dengan 8 indikator yang meliputi kepedulian, tanggung jawab, dan keterikatan pada isu lingkungan.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan metode regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Widus Logistics yang berlokasi di Kelapa Gading, Jakarta Utara. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun, diperoleh total 50

responden. Dari sisi jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 28 orang (56%) dibandingkan laki-laki sebanyak 22 orang (44%). Ditinjau dari usia, mayoritas berada pada rentang 26-30 tahun yaitu 21 orang (42%), diikuti usia 21-25 tahun sebanyak 15 orang (30%), usia 31-35 tahun sebanyak 9 orang (18%), dan sisanya 5 orang (10%) berusia di atas 36 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden adalah lulusan S1 sebanyak 31 orang (62%), disusul SMA/SMK sebanyak 11 orang (22%), lulusan D3 sebanyak 6 orang (12%), dan lulusan S2 sebanyak 2 orang (4%). Dari sisi jabatan, posisi terbanyak adalah Staff Operasional (40%), diikuti Staff Administrasi/Keuangan (26%), Supervisor/Kepala Divisi (18%), Manajer/Pimpinan Unit (10%), dan Office Boy/Girl (6%).

Penelitian ini telah dilakukan uji validitas, di mana kriteria yang digunakan adalah nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Green Transformational Leadership* (GTL), *Green HRM Practices* (GHRMP), *Employee Green Behavior* (EGB), dan *Employee Green Commitment* (EGC) dinyatakan valid karena semua nilai korelasi melebihi 0,30. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel. Variabel GTL memiliki nilai 0,718, GHRMP sebesar 0,869, EGB sebesar 0,792, dan EGC sebesar 0,792. Seluruh nilai melebihi batas minimal 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya.

Pada uji normalitas, hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 (>0,05), sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* >0,10 dan VIF <10 untuk seluruh variabel independen, artinya tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas yang dilihat dari scatterplot memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan dari *Green Transformational Leadership* (X1), *Green HRM Practices* (X2), dan *Employee Green Behavior* (X3) terhadap *Employee Green Commitment* (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.310	1.873		1.233	.224
	GTL	.365	.156	.269	2.340	.024
	GHRMP	.273	.078	.370	3.493	.001
	EGB	.409	.137	.340	2.987	.005

a. Dependent Variable: EGC

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

$$EGC = 2,310 + 0,365X1 + 0,273X2 + 0,409X3$$

Konstanta 2,310 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh variabel independen, nilai EGC tetap sebesar 2,310. GTL (X1) berpengaruh positif dengan koefisien 0,365, artinya peningkatan kepemimpinan hijau akan meningkatkan EGC. GHRMP (X2) memiliki koefisien 0,273 yang juga berpengaruh positif terhadap EGC. Sementara itu, EGB (X3) memiliki

pengaruh terbesar dengan koefisien 0,409, sehingga perilaku hijau karyawan terbukti menjadi faktor dominan dalam memperkuat komitmen hijau.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah GTL, GHRMP, dan EGB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap EGC melalui analisis ANOVA dengan nilai F hitung dan signifikansi.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.096	3	130.032	61.548	.000 ^b
	Residual	97.184	46	2.113		
	Total	487.280	49			

a. Dependent Variable: EGC

b. Predictors: (Constant), EGB, GHRMP, GTL

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 61,548 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), lebih besar dari F tabel (2,81). Hal ini membuktikan bahwa *Green Transformational Leadership*, *Green HRM Practices*, dan *Employee Green Behavior* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Commitment*.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas secara kolektif dalam menjelaskan variasi variabel terikat dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.788	1.454

a. Predictors: (Constant), EGB, GHRMP, GTL

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,788 menunjukkan bahwa 78,8% variasi *Employee Green Commitment* dapat dijelaskan oleh *Green Transformational Leadership*, *Green HRM Practices*, dan *Employee Green Behavior*. Sisanya 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Green Transformational Leadership* (GTL), *Green HRM Practices* (GHRMP), dan *Employee Green Behavior* (EGB) terhadap *Employee Green Commitment* (EGC) di PT Widus Logistics, Kelapa Gading. Hasil uji menunjukkan seluruh hipotesis diterima, di mana ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap EGC. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan hijau yang efektif, kebijakan SDM berbasis lingkungan, dan perilaku pro-lingkungan karyawan mampu memperkuat

komitmen hijau, yang bukan hanya terbentuk pada tingkat individu, tetapi juga melalui sistem manajemen hijau yang konsisten, sehingga mendukung tercapainya tujuan keberlanjutan organisasi (Ahmad *et al.* 2023).

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* (GTL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Commitment* (EGC) di PT Widus Logistics. Rata-rata skor GTL sebesar 3,36 (kategori tinggi) mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap kepemimpinan hijau. Indikator tertinggi terdapat pada kemampuan pimpinan memberi motivasi untuk inovasi hijau (3,44) dan menginspirasi melalui visi keberlanjutan (3,40), yang menegaskan peran pimpinan dalam membimbing, memotivasi, serta menjadi teladan perilaku pro-lingkungan (Xia *et al.* 2022 ; Antunes 2023). Penerapan GTL di perusahaan tampak dari langkah nyata pimpinan dalam mengarahkan strategi hijau dan mendorong keterlibatan karyawan. Contohnya, program pengurangan limbah kertas melalui pemilahan, penghancuran, dan daur ulang dokumen tidak hanya menjaga keberlanjutan perusahaan (Dahinine *et al.* 2024).

Pengaruh positif GTL terhadap EGC terlihat dari kemampuan pimpinan membentuk kesadaran dan komitmen kolektif karyawan. Kepemimpinan dengan visi lingkungan mendorong internalisasi nilai hijau dalam pekerjaan sehari-hari- kerahasiaan, tetapi juga mengurangi volume sampah, sehingga mendukung target hari. Hal ini sejalan dengan Zhang *et al.* (2021) dan Javed (2024) yang menegaskan bahwa GTL memunculkan motivasi intrinsik serta adopsi nilai hijau organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa GTL mendorong kolaborasi tim, loyalitas emosional, dan iklim kerja yang memperkuat kesadaran ekologis (Muafi 2023; Saleh *et al.* 2024; Faheem *et al.* 2024). Faktor-faktor ini bersama-sama meningkatkan komitmen hijau, disiplin kerja, serta kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan yang peduli lingkungan.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Green HRM Practices* (GHRMP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Commitment* (EGC) di PT Widus Logistics. Rata-rata skor GHRMP sebesar 3,36 (kategori tinggi) menandakan bahwa praktik SDM berbasis lingkungan telah berjalan baik dan diapresiasi karyawan. Indikator tertinggi terdapat pada pelatihan lingkungan (3,46) dan keterlibatan karyawan dalam program keberlanjutan (3,46), yang memperkuat komitmen hijau karyawan (Mostafa 2025 ; Ledi *et al.* 2024). Penerapan GHRMP di PT Widus Logistics terlihat menyeluruh mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan.

Pada rekrutmen, perusahaan menilai kesesuaian calon karyawan dengan visi keberlanjutan (Kassab 2024). Pelatihan rutin diberikan untuk meningkatkan keterampilan pengelolaan sumber daya dan limbah (Orgun *et al.* 2024). Penilaian kinerja mencakup kontribusi terhadap efisiensi energi, pengurangan limbah, dan inovasi hijau (Li *et al.* 2025). Selain itu, penghargaan diberikan kepada individu atau tim dengan ide ramah lingkungan yang berdampak nyata (AlKetbi *et al.* 2024). Pengaruh positif GHRMP terhadap EGC dapat dijelaskan dengan AMO Theory. Pelatihan hijau meningkatkan ability, sistem penghargaan menumbuhkan motivation, dan kebijakan yang mendukung partisipasi memberi opportunity bagi karyawan untuk berkontribusi dalam program keberlanjutan.

Temuan ini sejalan dengan Kovač *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kebijakan HR berbasis lingkungan memperkuat keterlibatan karyawan. Suliman *et al.* (2023) menekankan pentingnya keselarasan kebijakan HR dengan visi hijau perusahaan, sementara Awan *et al.* (2023) menunjukkan bahwa pelatihan hijau menumbuhkan tanggung jawab ekologis. Selain itu, Qiu *et al.* (2022) menegaskan peran sistem penghargaan dalam meningkatkan loyalitas, dan Rajabi *et al.* (2023) menambahkan bahwa indikator kinerja dengan target lingkungan mendorong komitmen berkelanjutan. Sinergi ini menjadikan GHRMP faktor penting dalam membangun EGC.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Employee Green Behavior* (EGB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Commitment* (EGC) di PT Widus Logistics. Rata-rata skor EGB sebesar 3,37 (kategori tinggi) mencerminkan bahwa perilaku ramah lingkungan sudah menjadi kebiasaan karyawan. Indikator tertinggi terdapat pada penghematan sumber daya dan energi (3,50) serta partisipasi aktif dalam kegiatan pro-lingkungan (3,46), yang memperkuat komitmen hijau karyawan (Malik *et al.* 2024; Alshahrani 2024).

Di PT Widus Logistics, perilaku hijau karyawan telah menjadi bagian dari budaya kerja, tercermin dari kebiasaan menghemat listrik, memanfaatkan kembali barang, dan mendaur ulang dokumen (Shahzad *et al.* 2023 ; Karakasnaki 2024). Hal ini menunjukkan kesadaran individu akan pentingnya menjaga lingkungan. Pengaruh positif EGB terhadap EGC juga dapat dijelaskan melalui AMO Theory, di mana ability terbentuk dari pengalaman mengelola sumber daya, motivation muncul dari rasa bangga berkontribusi, dan opportunity difasilitasi melalui program serta kebijakan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan Shah *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa perilaku hijau konsisten menciptakan rasa memiliki terhadap visi perusahaan. Cai *et al.* (2023) menegaskan bahwa partisipasi aktif dalam program lingkungan memperkuat komitmen emosional, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa EGB mendorong keselarasan nilai individu-organisasi (Khan *et al.* 2025), meningkatkan keterlibatan sukarela (Abourobah *et al.* 2024), serta memperkuat loyalitas terhadap tujuan hijau (Murillo *et al.* 2023).

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa GTL, GHRMP, dan EGB secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap EGC di PT Widus Logistics. Komitmen hijau karyawan terbentuk lebih kuat ketika ketiga faktor ini hadir secara bersamaan. GTL memberi arah dan teladan (Moczyłowska *et al.*, 2024), GHRMP menyediakan kebijakan dan dukungan sistem (Elshaer *et al.* 2025), sementara EGB menjadi bukti nyata internalisasi nilai hijau dalam budaya kerja (Sungaile *et al.* 2024).

Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa GTL (3,36), GHRMP (3,36), dan EGB (3,37) berada pada kategori tinggi. Variabel dependen EGC juga memperoleh rata-rata tinggi sebesar 3,39, dengan indikator tertinggi kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan peduli lingkungan (3,50) dan rasa tanggung jawab pribadi terhadap keberlanjutan (3,42). Hal ini mencerminkan keterikatan emosional karyawan yang kuat pada visi hijau perusahaan, rasa bangga atas kontribusi, serta dorongan untuk mempertahankan perilaku pro-lingkungan jangka panjang (Lathabhavan *et al.* 2023 ; Patnaik *et al.* 2024 ; Massora 2022).

Sinergi GTL, GHRMP, dan EGB terbukti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi terbentuknya EGC. Hal ini sejalan dengan Goel *et al.* (2022) yang menekankan pentingnya kombinasi kepemimpinan hijau, kebijakan HR berorientasi lingkungan, dan partisipasi karyawan dalam memperkuat komitmen hijau. Al-Sabi *et al.* (2024) juga menambahkan bahwa kolaborasi lintas level mendorong terciptanya budaya keberlanjutan yang solid. Dengan demikian, keberhasilan strategi lingkungan di PT Widus Logistics bergantung pada keterpaduan ketiga elemen ini, bukan pada satu faktor secara terpisah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* (GTL), *Green HRM Practices* (GHRMP), dan *Employee Green Behavior* (EGB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Commitment* (EGC) pada karyawan PT Widus Logistics, baik secara simultan maupun parsial. Kepemimpinan transformasional hijau yang memberikan arahan jelas, motivasi, dan inspirasi terbukti mampu menumbuhkan rasa memiliki serta tanggung jawab karyawan terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan. Penerapan kebijakan SDM yang berorientasi lingkungan, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian insentif hijau, mendorong keterikatan emosional karyawan pada nilai-nilai ekologis yang dianut organisasi. Sementara itu, perilaku hijau yang konsisten dari karyawan, seperti penghematan energi, keterlibatan aktif dalam program lingkungan, dan kontribusi ide ramah lingkungan, semakin memperkuat komitmen mereka untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan yang visioner, kebijakan SDM yang terstruktur, dan perilaku hijau yang terjaga merupakan kunci utama dalam membangun *Employee Green Commitment* yang kuat di lingkungan perusahaan logistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abourokbah, Safinaz, Saleh Bajaba, and Muhammad Zafar Yaqub. 2024. "Leading the Green Wave: How and When *Green Transformational Leadership* Cultivates Employee Green Creativity." *Acta Psychologica* 250 (October). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104503>
- Ahmad, Farooq, Md Billal Hossain, Khurram Mustafa, Faisal Ejaz, Kausar Fiaz Khawaja, and Anna Dunay. 2023. "Green HRM Practices and Knowledge Sharing Improve Environmental Performance by Raising Employee Commitment to the Environment." *Sustainability (Switzerland)* 15 (6). <https://doi.org/10.3390/su15065040>
- Al-Sabi, Samer M., Mukhles M. Al-Ababneh, Amer Hani Al Qsssem, Jihad Abdallah Atieh Afaneh, and Ibrahim A. Elshaer. 2024. "Green Human Resource Management Practices and Environmental Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction and pro-Environmental Behavior." *Cogent Business and Management* 11 (1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2328316>
- AlKetbi, Aisha, and John Rice. 2024. "The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employees, Clients, and Organizational Performance: A Literature Review." *Administrative Sciences* 14 (4). <https://doi.org/10.3390/admsci14040078>
- Alshahrani, Saeed Turki, and Kamran Iqbal. 2024. "How Does Green Human Resource Management Foster Employees' Environmental Commitment: A Sequential Mediation Analysis." *Heliyon* 10 (12): e33202. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33202>
- Awan, Fazal Hussain, Liu Dunnan, Khalid Jamil, and Rana Faizan Gul. 2023. "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): 2958-76. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-22424-y>
- Begum, Saira, Enjun Xia, Fayaz Ali, Usama Awan, and Muhammad Ashfaq. 2022. “Achieving Green Product and Process Innovation through Green Leadership and Creative Engagement in Manufacturing.” *Journal of Manufacturing Technology Management* 33 (4): 656-74. <https://doi.org/10.1108/JMTM-01-2021-0003>
- Dahinine, Benameur, Abderrazak Laghouag, Wassila Bensahel, Majed Alsolami, and Tarek Guendouz. 2024. “Modelling the Combined Effect of Green Leadership and Human Resource Management in Moving to Green Supply Chain Performance Enhancement in Saudi Arabia.” *Sustainability (Switzerland)* 16 (10). <https://doi.org/10.3390/su16103953>
- Elshaer, Ibrahim A., Alaa M.S. Azazz, Chokri Kooli, Abdulaziz Aljoghaiman, Osman Elsayy, and Sameh Fayyad. 2025. “Green Transformational Leadership’s Impact on Employee Retention: Does Job Satisfaction and Green Support Bridge the Gap?” *Administrative Sciences* 15 (5). <https://doi.org/10.3390/admsci15050177>
- Faheem, Asra, Zubair Nawaz, Masood Ahmed, Hossam Haddad, and Nidal Mahmoud Al-Ramahi. 2024. “Past Trends and Future Directions in Green Human Resource Management and Green Innovation: A Bibliometric Analysis.” *Sustainability (Switzerland)* 16 (1). <https://doi.org/10.3390/su16010133>
- Goel, Pankaj, Sandhya Mehta, Raman Kumar, and Fernando Castaño. 2022. “Sustainable Green Human Resource Management Practices in Educational Institutions: An Interpretive Structural Modelling and Analytic Hierarchy Process Approach.” *Sustainability (Switzerland)* 14 (19). <https://doi.org/10.3390/su141912853>
- Gomes, Jorge F.S., Ana Sabino, and Vanessa Antunes. 2023. “The Effect of Green Human Resources Management Practices on Employees’ Affective Commitment and Work Engagement: The Moderating Role of Employees’ Biospheric Value.” *Sustainability (Switzerland)* 15 (3). <https://doi.org/10.3390/su15032190>
- Javed, Saima. 2024. “Research in Business & Social Science Green Human Resource Management Practices and Organizational Sustainability Performance in Pakistan ’ s Healthcare Sector : A Descriptive Analysis.” *International Journal of Research in Business and Social Science* 13 (1): 171-83.
- Karakasnaki, Maria. 2024. “Exploring Ethical Leadership and Green Human Resource Management for Social Sustainable Performance Improvement: Evidence from the Greek Maritime Industry.” *Industrial and Commercial Training* 56 (4): 328-42. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2024-0002>
- Khan, Karamat, Eimad Hafeez Gogia, Zhen Shao, Mohd Ziaur Rehman, and Assad Ullah. 2025. “The Impact of *Green HRM Practices* on Green Innovative Work Behaviour: Empirical Evidence from the Hospitality Sector of China and Pakistan.” *BMC Psychology* 13 (1): 96. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02417-5>
- Kovač, Dragana, Edit Terek STOJANOVIĆ, Mila Kavalić, Verica Gluvakov, and Maja Gaborov. 2023. “Green Management of Human Resources and Green Behavior of Employees in Modern Organizations.” *International Journal of Engineering* 2665: 141-45.
- Lathabhavan, Remya, and Sukhpreet Kaur. 2023. “Promoting Green Employee Behaviour from the Lens of *Green Transformational Leadership*.” *Leadership and Organization Development Journal* 44 (8): 994-1015. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2023-0233>
- Ledi, Klenam Korbla, Joana Prah, Enya Ameza-Xemalordzo, and Stephen Bandoma. 2024.

- "Environmental Performance Reclaimed: Unleashing the Power of *Green Transformational Leadership* and Dynamic Capability." *Cogent Business and Management* 11 (1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2378922>
- Li, Yijing, and Yannan Li. 2025. "Enhancing Pro-Environmental Behavior Through Green HRM: Mediating Roles of Green Mindfulness and Knowledge Sharing for Sustainable Outcomes." *Sustainability (Switzerland)* 17 (6). <https://doi.org/10.3390/su17062411>
- Malik, Muhammad Siddique, Kamran Ali, Muhammad Amir, Kulsoom Tariq, and Muhammad Ramzan. 2024. "*Green Transformational Leadership*, Environmental Strategy, and Green Innovation: Mediated Moderation of Knowledge Sharing and Green Absorptive Capacity." *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 18 (2): 503-26.
- Massora, Agustina. 2022. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN PARIWISATA." *Jurnal Manajemen FE-UB* 10 (2): 32.
- Mostafa, Bassant Adel. 2025. "The Path to Sustainability in the Pharmaceutical Industry: Green HRM's Influence on Employee Behavior through Psychological Green Climate." *Future Business Journal* 11 (1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00559-x>
- Moustafa Saleh, Manal Saleh, Hanan Elsaïd Elsabahy, Sahar Abdel Latif Abdel-Sattar, Zaineb Naiem Abd-Elhamid, Abdulellah Al Thobaity, Sahar Mohammed Mohammed Aly, and Wafaa Mohamed Shokry. 2024. "Fostering *Green Transformational Leadership*: The Influence of Green Educational Intervention on Nurse Managers' Green Behavior and Creativity." *BMC Nursing* 23 (1): 1-16. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01991-0>
- Novita Nurfitriyana, and Muafi Muafi. 2023. "The Effect of Green Organizational Culture, *Green Transformational Leadership*, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: The Role of Mediating Organizational Commitment." *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)* 12 (3): 594-606. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2488>
- Orgun, Emrah, Ali Solunoglu, Didem Kutlu, Murat Alpaslan Kasalak, Aydın Unal, Onur Celen, and Erhan Gozen. 2024. "The Effect of Green Leadership Perception on Environmental Commitment, Awareness, and Employees' Green Behavior in Hotel Businesses: Research from a Generation Cohort Theory Perspective." *Sustainability (Switzerland)* 16 (22). <https://doi.org/10.3390/su16229621>
- Patnaik, Shiva Ram, and Kiit Du. n.d. "Green Human Resource Management : Exploring Past , Present and Future through Bibliometric Analysis Rabi Narayan Subudhi" XVII: 162-79.
- Quan, Dongmei, Leyao Tian, and Wenqi Qiu. 2022. "The Study on the Influence of Green Inclusive Leadership on Employee Green Behaviour." *Journal of Environmental and Public Health* 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/5292184>
- Rajabi, Mojtaba, Zahed Ghaderi, Faezeh Abdollahnezhad, and Mohammad Javad Mahdavi Zadeh. 2023. "The Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Identity on Employees' Green Behavior With the Mediating Role of Wellbeing." *Iranian Journal of Management Studies* 16 (3): 667-80. <https://doi.org/10.22059/ijms.2022.339144.674980>
- Review, Literature. 2023. "OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT : A" 63 (4): 1-22.
- Shah, Naimatullah, and Bahadur Ali Soomro. 2023. "Effects of Green Human Resource Management Practices on Green Innovation and Behavior." *Management Decision* 61 (1): 290-312. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0869>
- Shahzad, Muhammad Asim, Du Jianguo, and Muhammad Junaid. 2023. "Impact of *Green HRM Practices* on Sustainable Performance: Mediating Role of Green Innovation, Green Culture, and Green Employees' Behavior." *Environmental Science and Pollution Research* 30 (38): 88524-47. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-28498-6>

- Suliman, Mohamed Ahmed, Ahmed Hassan Abdou, Moatazbella Farid Ibrahim, Dayal Ali Waheer Al-Khaldy, Ashraf Mohamed Anas, Wael Mohamed Mahmoud Alrefae, and Wagih Salama. 2023. "Impact of *Green Transformational Leadership* on Employees' Environmental Performance in the Hotel Industry Context: Does Green Work Engagement Matter?" *Sustainability (Switzerland)* 15 (3). <https://doi.org/10.3390/su15032690>
- Sungaile, Ugne, and Asta Stankeviciene. 2024. "Green Human Resource Management and Environmental Performance: A Bibliometric Study and Future Directions." *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership and Governance* 20 (1): 562-71. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.20.1.3162>
- Weber, Ploychompoo, and Ehab Aktham Kassab. 2024. "The *Employee Green Behavior* of *Green Transformational Leadership*, Green Human Resource Management on the Sustainable Performance." *Journal of Infrastructure, Policy and Development* 8 (8). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4630>
- Ye, Xinfeng, Shaohan Cai, Xinchun Li, and Zhining Wang. 2023. "How and When Top Management Green Commitment Facilitates Employees Green Behavior: A Multilevel Moderated Mediation Model." *Chinese Management Studies* 17 (5): 970-90. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2021-0493>
- Zhang, Wenyao, Ruzhi Xu, Yuan Jiang, and Wei Zhang. 2021. "How Environmental Knowledge Management Promotes Employee Green Behavior: An Empirical Study." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (9). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094738>