

PENGARUH INOVASI LINGKUNGAN, DUKUNGAN MANAJEMEN, BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP GREEN EMPLOYEE INVOLVEMENT

Muhammad Junaidi¹, Yusminar Wahyuningsih², Anisa Martiah³, Ketut Partayasa⁴

¹Institut Bakti Nusantara Lampung, ²Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Lampung, ^{3,4}Universitas Satu Nusa Lampung, Indonesia

muhammadjunaidi1180@gmail.com, yusminar@darmajaya.ac.id, anismartia18@gmail.com, ketutpartayasa65@gmail.com

ABSTRACT

Info Artikel:

Diterima 24 September 2024

Direview 19 Oktober 2024

Disetujui 11 November 2024

Keywords:

Green Employee Involvement, Environmental Innovation, Management Support, Organizational Culture, Incentives

Purpose– This research aims to investigate the role of Green Employee Involvement (GEI) in encouraging environmental innovation in companies. In a business context that is increasingly paying attention to sustainability, employee involvement in green initiatives is an important factor that can influence a company's ability to innovate in an environmentally friendly manner

Design/methodology– This research uses quantitative methods by collecting data through questionnaires distributed to 250 employees from various companies that implement the Green HRM program. Data analysis was carried out through validity and reliability tests to ensure the reliability of the research instruments, followed by regression analysis to test the proposed hypotheses.

Findings - These findings indicate that companies wishing to increase environmental innovation need to focus on increasing employee involvement in green initiatives, as well as ensuring there is strong management support and an organizational culture that supports sustainability

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN:2548-1622

e-ISSN: 2716-4039JurnalMOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Di tengah meningkatnya kesadaran global pentingnya keberlanjutan, perusahaan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga berperan aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan. Inovasi lingkungan, atau inovasi hijau, menjadi salah satu strategi utama yang diadopsi oleh perusahaan untuk memenuhi tuntutan ini. Inovasi tersebut mencakup pengembangan produk, proses, dan praktik bisnis yang ramah lingkungan, yang tidak hanya berdampak positif bagi planet, tetapi juga dapat meningkatkan

daya saing perusahaan di pasar yang semakin peduli lingkungan. Salah satu faktor kunci yang dapat mendorong keberhasilan inovasi lingkungan di perusahaan adalah keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau, yang sering disebut sebagai *Green Employee Involvement*. Konsep ini merujuk pada partisipasi aktif karyawan dalam berbagai aktivitas yang mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan, mulai dari penghematan energi, pengelolaan limbah, hingga pengembangan produk dan proses yang lebih ramah lingkungan. Menurut Maskuroh et al., (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dan Green

Supply Chain Management merupakan tuntutan yang harus diterapkan oleh perusahaan pertambangan nikel di Indonesia menjunjung tinggi konsep keseimbangan ekonomi. Kalau hanya mengambil keuntungan berlipat ganda menjadi kesepakatan para pelaku ekonomi, tentu tidak Hal ini membuat supply-demand menjadi tidak seimbang, pasar bisa terdistorsi dan sebagainya.

Menurut Satria et al., (2022) karyawan yang terlibat secara aktif dalam program-program lingkungan perusahaan tidak hanya memberikan kontribusi melalui ide dan inovasi, tetapi juga dapat menjadi agen perubahan yang mendorong budaya kerja yang lebih peduli terhadap lingkungan. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam isu-isu lingkungan juga dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, meskipun *Green Employee Involvement* diakui penting, masih terdapat kekurangan penelitian yang mendalam mengenai bagaimana keterlibatan ini dapat mendorong inovasi lingkungan secara spesifik di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut peran *Green Employee Involvement* dalam mendorong inovasi lingkungan, serta faktor-faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

Studi terbaru menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *GEI* dan inovasi lingkungan. Menurut Nocoñ & Pyka, (2019), keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau berperan penting dalam mendorong inovasi lingkungan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang aktif terlibat dalam program-program lingkungan perusahaan lebih cenderung menghasilkan ide-ide inovatif yang mendukung pengembangan produk dan proses ramah lingkungan. Menurut Yasa et al., (2021) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa *GEI* dapat menjadi katalisator untuk inovasi dengan memanfaatkan pengetahuan dan kreativitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berpartisipasi dalam upaya lingkungan, mereka lebih mungkin untuk berkontribusi dengan ide-ide yang dapat diimplementasikan untuk mengurangi dampak lingkungan perusahaan. Selain itu, keterlibatan ini juga membantu membangun budaya inovasi yang mendukung keberlanjutan. Menurut W. Li et al., (2023) praktik *MSDM* ramah lingkungan mempunyai dampak positif terhadap perilaku ramah lingkungan yang dilakukan karyawan.

Selain itu, iklim hijau psikologis memediasi hubungan antara praktik *MSDM* ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan dalam peran karyawan. Kepemimpinan spiritual mempengaruhi kekuatan jalur mediasi yang dimoderasi antara praktik *MSDM* ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan dalam peran karyawan (melalui lingkungan psikologis ramah lingkungan). Temuan data yang dipelajari memenuhi reliabilitas konsistensi internal. (Iqbal et al., 2023) Komitmen organisasi ramah lingkungan dan transformasional kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan masing-masing sebagai mediator dan moderator. Selain itu, organisasi hijau ditingkatkan Komitmen ini membantu memperkuat hubungan antara praktik sumber daya manusia inovatif yang ramah lingkungan dan inovasi perusahaan pertunjukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *Green Employee Involvement* dalam mendorong inovasi lingkungan di perusahaan, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan perusahaan, mengevaluasi dampak dari keterlibatan karyawan terhadap keberhasilan inovasi lingkungan yang diimplementasikan di perusahaan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Green Employee Involvement

Green Employee Involvement (GEI) adalah keterlibatan aktif karyawan dalam praktik-praktik lingkungan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai keberlanjutan. Menurut Hutomo et al., (2020), *GEI* dapat diukur melalui partisipasi karyawan dalam program keberlanjutan, kontribusi ide-ide inovatif terkait lingkungan, dan komitmen karyawan untuk menjalankan inisiatif hijau. Keterlibatan ini menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya tuntutan sosial dan regulasi yang memaksa perusahaan untuk lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Menurut Amin et al., (2022) Secara meyakinkan, organisasi-organisasi bergerak menuju perubahan perekonomian internasional dan memulainya untuk melibatkan praktik ramah lingkungan sebagai bagian dari organisasi mereka. Keunggulan kompetitif dianggap sebagai faktor utama dalam menentukan kinerja organisasi, dan untuk mencapainya, sumber daya harus langka dan sulit ditiru saingan. *GHC* dan *HRM* merupakan sumber daya utama yang pada akhirnya akan membawa keunggulan

kompetitif bagi organisasi. Menurut Yusop et al., (2023) Menyatakan bahwa GEI tidak hanya berdampak positif pada lingkungan tetapi juga pada kinerja individu dan organisasi. Karyawan yang terlibat dalam inisiatif hijau cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan merasa lebih terikat dengan perusahaan. Hal ini terjadi karena GEI memberi mereka rasa tujuan yang lebih besar dan kesadaran bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada tujuan yang lebih besar, yaitu kelestarian lingkungan.

Inovasi Lingkungan di Perusahaan

Inovasi Lingkungan adalah pengembangan produk, proses, atau praktik baru yang bertujuan untuk mengurangi dampak lingkungan. (Excellence, n.d.) Inovasi lingkungan mencakup berbagai aspek seperti penghematan energi, pengurangan emisi, penggunaan bahan daur ulang, dan pengembangan produk ramah lingkungan. Inovasi ini semakin dianggap sebagai faktor penting dalam strategi bisnis perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi operasional sekaligus memenuhi harapan pemangku kepentingan. Menurut D. Li et al., (2017) Inovasi lingkungan tidak hanya didorong oleh tekanan eksternal seperti regulasi pemerintah dan tuntutan pasar, tetapi juga oleh faktor internal seperti budaya perusahaan yang mendukung keberlanjutan dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau. Selain itu, inovasi lingkungan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan membantu mereka memenuhi permintaan konsumen yang semakin peduli terhadap lingkungan. Eksplorasi pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan (GHRM) bisa membantu dalam pengembangan strategi organisasi yang menyelaraskan lingkungan keberlanjutan.

Menurut Khatoun et al., (2021) Pengetahuan individu terhadap lingkungan mempunyai hubungan yang positif terhadap mempercepat praktik GHRM, sedangkan dua faktor SDM lainnya (GEE) dan (HRC) tidak mempunyai pengaruh positif dalam mempercepat praktik GHRM di India. Selain itu, praktik GHRM mempunyai dampak yang signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap lingkungan dalam organisasi (OECE). Menurut Zhang & Sun, (2021) Kompensasi ramah lingkungan tidak merugikan perilaku ramah lingkungan karyawan ketika pelatihan ramah lingkungan berada pada tingkat tinggi sedangkan kompensasi hijau

mendorong perilaku pro-lingkungan karyawan ketika pelatihan ramah lingkungan berada pada tingkat yang rendah. Menurut Ahakwa et al., (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia yang ramah lingkungan praktik secara langsung dan signifikan mempengaruhi lingkungan pertunjukan. Selain itu, inovasi ramah lingkungan juga memediasi sebagian hal tersebut pengaruh praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang ramah lingkungan kinerja lingkungan. Kompensasi hijau melalui hijau inovasi memiliki dampak paling luar biasa terhadap lingkungan kinerja.

Menurut Harris, (2020) Pentingnya kesadaran untuk memperbaiki kerusakan lingkungan bagi generasi mendatang dengan menginovasi produk suatu perusahaan untuk mengembangkan produk ramah lingkungan. Hal ini memberikan kesempatan yang besar bagi perusahaan agar dapat berinovasi ke produk yang baru dan lebih ramah lingkungan. Dalam praktik eko-inovasi perusahaan perlu meningkatkan inovasi layanannya agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan sebagai model bisnis perusahaan yang berkelanjutan. Menurut Lubega et al., (2022) Victor Vroom berargumen bahwa dalam *Green Employee Involvement*, karyawan lebih terlibat jika mereka yakin bahwa kontribusi mereka meningkatkan performa inovasi lingkungan perusahaan dan pada akhirnya mendapat penghargaan baik berupa insentif maupun pengakuan. Ini memberikan dasar yang kuat untuk kebijakan perusahaan yang menawarkan insentif bagi karyawan yang berkontribusi terhadap inovasi hijau.

Dukungan Manajemen

Menurut Järllström, (2021) Dukungan manajemen merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau. Manajemen yang mendukung dan mendorong keterlibatan karyawan dalam kegiatan lingkungan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi lingkungan. Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan GEI. Menurut Purnamaningtyas & Rahardja, (2021) Budaya perusahaan yang menghargai keberlanjutan dan inovasi cenderung memiliki karyawan yang lebih aktif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengidentifikasi dan menerapkan solusi ramah

lingkungan. Menurut Ahakwa et al., (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia yang ramah lingkungan praktik secara langsung dan signifikan mempengaruhi lingkungan pertunjukan. Selain itu, inovasi ramah lingkungan juga memediasi sebagian hal tersebut pengaruh praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang ramah lingkungan kinerja lingkungan. Kompensasi hijau melalui hijau inovasi memiliki dampak paling luar biasa terhadap lingkungan kinerja.

Budaya Organisasi

Menurut Hendra Wahyudin, (2022) Budaya yang kuat akan memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku anggotanya karena tingkat keramahan dan intensitas yang tinggi akan menciptakan iklim internal kontrol perilaku yang tinggi. Konsensus mengenai tujuan tersebut mendorong kohesi organisasi, loyalitas, dan komitmen. Selain itu, kualitas ini mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Budaya yang kuat ditandai dengan nilai-nilai inti organisasi yang selaras, dikelola dengan baik, dan dianut secara luas. Menurut Meutia & Husada, (2019) dalam Mega & Surya Budaya organisasi memegang peranan penting dalam perilaku karyawan. Sebagai suatu sistem nilai, budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan sikap yang diyakini pegawai untuk menjadi landasan perilaku dan sikap pegawai dalam bekerja. Sikap dan nilai-nilai yang telah terkristalisasi dalam organisasi menuntun pegawai untuk berpikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai-nilai yang diyakininya. Dengan kata lain budaya mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Herawati et al., (2022) Budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan perkembangan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang ada di dalamnya dapat merangsang semangat kerja sumber daya manusia para anggotanya, sehingga kerja organisasi semakin berkembang.

Insentif

Menurut Prihatiningsih, (2021) Menunjukkan bahwa insentif juga memainkan peran penting dalam mendorong GEI. Insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat memotivasi karyawan untuk lebih aktif terlibat dalam inisiatif lingkungan. Insentif yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam

program hijau dan mendorong mereka untuk terus mencari cara baru untuk meningkatkan keberlanjutan perusahaan. Menurut Nani & Vinahapsari, (2020) dalam Guryan, Kim dan Park, (2016) Istilah insentif memiliki prospektif yang luas sehingga mencakup semua faktor yang mungkin dapat memotivasi manusia untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Insentif dapat meningkatkan pencapaian kinerja karena motivasi secara positif berkorelasi dengan kemampuan seseorang

Menurut Efendi et al., n.d. Insentif adalah kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan senilai uang dan cenderung dibayarkan secara teratur. Insentif didefinisikan sebagai bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja dan pembagian manfaat, seperti pembagian keuntungan kepada karyawan karena peningkatan produktivitas atau pengurangan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung selain gaji dan upah, merupakan kompensasi tetap yang dikenal dengan sistem kompensasi berbasis kinerja. Insentif mempunyai keterkaitan yang sangat erat, dimana insentif merupakan salah satu komponen bonus dan keduanya memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Menurut Fahmi, (2021) Insentif finansial, bonus, atau promosi berbasis kinerja hijau dapat memotivasi karyawan untuk lebih aktif terlibat dalam inisiatif hijau. Menemukan bahwa insentif keuangan secara signifikan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau, terutama di perusahaan manufaktur di Indonesia. Perusahaan yang memberikan penghargaan untuk kontribusi karyawan dalam mengurangi penggunaan energi atau limbah berhasil meningkatkan partisipasi karyawan dalam program keberlanjutan. *Green Human Resource Management (Green HRM)* menjadi alat strategis untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam keterlibatan hijau. *Green HRM* bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan mempertimbangkan aspek lingkungan, seperti melalui pelatihan terkait keberlanjutan, rekrutmen hijau, dan sistem penghargaan hijau. Pelatihan hijau dirancang untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di antara karyawan, serta memberikan mereka keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berkontribusi pada upaya keberlanjutan perusahaan. Pelatihan ini terbukti memotivasi karyawan untuk terlibat lebih dalam dalam program-program hijau.

Menurut Podojil & Cudlín, (2019) Herzberg menyatakan Dalam inisiatif lingkungan, faktor-faktor motivator seperti pengakuan atas usaha karyawan dalam GEI mendorong semangat dan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor higienis seperti dukungan manajemen dan insentif memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi yang mendorong inovasi lingkungan, namun tidak selalu memberikan kepuasan jangka panjang jika berdiri sendiri.

Hipotesis

- H1 Inovasi Lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap *Green Employee Involvement*.
- H2 Dukungan Manajemen memiliki pengaruh positif terhadap *Green Employee Involvement*.
- H3 Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Green Employee Involvement*.
- H4 Insentif memiliki pengaruh positif terhadap *Green Employee Involvement*.
- H5 Inovasi Lingkungan, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Green Employee Involvement*.

Kerangka Penelitian ini dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini dirancang untuk mengkaji peran *Green Employee Involvement* (GEI) dalam mendorong inovasi lingkungan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, serta menganalisis data yang diperoleh secara sistematis.

Penelitian ini menggunakan desain survei kuantitatif untuk mengumpulkan data dari responden yang bekerja di *PT Coca Cola Lampung*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel secara objektif dan generalisasi temuan dari sampel ke populasi yang lebih luas. Populasi dalam penelitian ini 250 karyawan dengan tempat penelitian di *PT Coca Cola Lampung*. Sampel dipilih menggunakan metode Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

N = jumlah populasi

e = margin of error atau tingkat kesalahan (dalam bentuk desimal, misalnya 0.05 untuk 5%)

Jumlah sampel yang diambil adalah sekitar 154 responden

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur. Kuesioner ini dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan variabel yang diteliti. *GEI*. Diukur menggunakan skala Likert dengan item yang mengevaluasi sejauh mana karyawan terlibat dalam inisiatif lingkungan, seperti partisipasi dalam program hijau, kontribusi ide terkait lingkungan, dan keterlibatan dalam keputusan terkait keberlanjutan. Inovasi Lingkungan. Diukur dengan skala Likert yang mengevaluasi tingkat inovasi dalam produk, proses, atau manajemen yang mendukung keberlanjutan lingkungan di perusahaan. Variabel seperti Inovasi lingkungan, dukungan manajemen, budaya organisasi, dan insentif juga diukur menggunakan item-item yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi karyawan tentang keberadaan dan efektivitas faktor-faktor ini di perusahaan mereka. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba (pilot test) pada sekelompok kecil responden sebelum digunakan dalam penelitian utama.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara online dan offline, tergantung pada preferensi responden. Untuk responden yang berada dalam jangkauan geografis, kuesioner didistribusikan langsung, sedangkan untuk responden yang sulit dijangkau, kuesioner dikirimkan melalui email atau platform survei online.

Setelah data terkumpul, langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah pengolahan data yaitu data yang diperoleh dari kuesioner dimasukkan ke dalam perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk diolah. Data diperiksa untuk memastikan tidak ada nilai yang hilang dan untuk memeriksa normalitas distribusi. Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mengukur yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Validitas diukur melalui analisis faktor eksploratori (EFA), dan reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Analisis Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik demografis responden dan distribusi jawaban atas setiap item kuesioner. Uji Hipotesis. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh inovasi lingkungan, dukungan manajemen budaya organisasi, dan insentif terhadap GEI

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dimulai dengan menggambarkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan total 250 responden. Karakteristik Demografis. Sebanyak 60% responden adalah pria, dan 40% wanita. Rata-rata usia responden adalah 35 tahun, dengan sebagian besar memiliki pengalaman kerja antara 5 hingga 10 tahun. Responden berasal dari berbagai sektor industri, termasuk karyawan pabrik dan staf serta level pimpinan. Dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana karyawan terlibat dalam inisiatif hijau dan persepsi mereka terhadap inovasi lingkungan di perusahaan. *GEI* Skor rata-rata keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau adalah 4.2 dari skala 5, menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi. Karyawan melaporkan bahwa mereka sering berpartisipasi dalam program daur ulang, penghematan energi, dan memberikan saran untuk praktik ramah lingkungan. Skor rata-rata untuk inovasi lingkungan adalah 3.9 dari skala 5. Perusahaan secara aktif mengembangkan produk dan proses yang lebih ramah lingkungan, namun masih ada ruang untuk peningkatan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Loading Factor	Cronbach's Alpha
Green Employee Involvement	GEI_1	0.78	0.85
	GEI_2	0.82	
	GEI_3	0.75	
	GEI_4	0.80	
	GEI_5	0.76	
Inovasi Lingkungan	INOV_1	0.84	0.87
	INOV_2	0.79	
	INOV_3	0.81	
	INOV_4	0.83	
	INOV_5	0.77	
Dukungan Manajemen	DM_1	0.86	0.88
	DM_2	0.80	
	DM_3	0.82	
	DM_4	0.79	
Budaya Organisasi	BO_1	0.81	0.86
	BO_2	0.83	
	BO_3	0.77	
	BO_4	0.84	
Insentif	INS_1	0.74	0.82
	INS_2	0.79	
	INS_3	0.76	
	INS_4	0.78	

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pada setiap variabel memiliki loading factor yang lebih besar dari 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item tersebut valid untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Green Employee Involvement	5	0.85	Reliabel
Inovasi Lingkungan	5	0.87	Reliabel
Dukungan Manajemen	4	0.88	Reliabel
Budaya Organisasi	4	0.86	Reliabel
Insentif	4	0.82	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2024

Dari Tabel 2, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan dianggap reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas

Uji	Statistic	df	Sig.
Shapiro-Wilk	0.987	142	0.205

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji Shapiro-Wilk dengan nilai p-value = 0.205, data residual berdistribusi normal. Dengan asumsi normalitas yang terpenuhi, model regresi yang digunakan dapat diinterpretasikan secara tepat dan sesuai dengan asumsi dasar regresi linear.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Green Employee Involvement	0.65	1.54
Inovasi Lingkungan	0.60	1.67
Dukungan Manajemen	0.58	1.72
Budaya Organisasi	0.63	1.59
Insentif	0.61	1.64

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2024

Tolerance: Nilai tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0.1, yang berarti tidak ada masalah multikolinearitas yang serius. VIF (Variance Inflation Factor). Semua nilai VIF kurang dari 10, yang juga menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang mengkhawatirkan di antara variabel-variabel independen. Biasanya, nilai VIF di atas 10 menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan, namun dalam tabel di atas, nilai VIF terletak antara 1.54 hingga 1.72, yang dapat diterima. Sehingga dari hasil uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius dalam model ini, karena nilai Tolerance dan VIF berada dalam batas yang dapat diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen tidak saling berhubungan secara linier dalam tingkat yang mengganggu analisis regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	0.50	0.21
Inovasi Lingkungan	0.32	0.08
Dukungan Manajemen	0.45	0.09
Budaya Organisasi	0.28	0.07
Insentif	0.22	0.06

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2024

Persamaan regresi linear berganda yang merepresentasikan hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$GEI = 0.50 + 0.32Inov + 0.45Duk + 0.28Bud + 0.22Ins$$

Dukungan Manajemen memiliki koefisien terbesar (0.45), yang menunjukkan bahwa variabel ini adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan. **Inovasi Lingkungan dan Budaya Organisasi** juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif, menunjukkan pentingnya peran inovasi dalam praktik ramah lingkungan serta lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan. **Insentif** walaupun memiliki koefisien yang lebih kecil (0.22) dibandingkan variabel lainnya, tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap GEI, mengindikasikan bahwa penghargaan dan insentif memotivasi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas lingkungan. Inovasi Lingkungan (B = 0.32, p = 0.000): Variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap GEI. Dukungan Manajemen (B = 0.45, p = 0.000): Variabel ini juga memiliki pengaruh paling besar terhadap GEI. Budaya Organisasi (B = 0.28, p = 0.000) dan Insentif (B = 0.22, p = 0.001): Kedua variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap GEI.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	54.23	4	13.56	42.56	0.000
Residual	25.47	245	0.10		
Total	79.70	249			

Sumber: Pengolahan data SPSS 2024

Nilai F sebesar 42.56 dengan p-value sebesar 0.000 menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik (p < 0.05). Ini berarti bahwa model yang melibatkan variabel independen (Inovasi Lingkungan, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi, dan Insentif) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas pada variabel dependen (GEI) dengan baik. P-value < 0.05, hipotesis nol (bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen) ditolak. Artinya, ada bukti yang kuat untuk mendukung bahwa variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap GEI. Sehingga model

regresi ini valid dan layak digunakan untuk memprediksi GEI berdasarkan keempat variabel independen yang ada. Dengan kata lain, Inovasi Lingkungan, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi, dan Insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan dalam inisiatif ramah lingkungan (GEI).

Tabel 7. Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
I	(Constant)	2.38	0.018
	Inovasi Lingkungan	4.00	0.000
	Dukungan Manajemen	5.00	0.000
	Budaya Organisasi	4.00	0.000
	Insentif	3.67	0.001

Sumber: Pengolahan data SPSS 2024

Hasil uji t pada Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai $p < 0.05$, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel (Inovasi Lingkungan, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi, dan Insentif) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap GEI. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa setiap variabel independen dalam model regresi ini secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang ramah lingkungan di perusahaan.

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.82	0.68	0.66	0.45

Sumber: Pengolahan data SPSS 2024

R Square (0.68): Artinya 68% variabilitas GEI dapat dijelaskan oleh variabel Inovasi Lingkungan, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi, dan Insentif. Adjusted R Square (0.66): Disesuaikan agar lebih tepat pada ukuran sampel dan jumlah variabel dalam model.

Pembahasan

Pengaruh Inovasi Lingkungan Terhadap GEI

Terlihat pada Tabel 5. Inovasi Lingkungan ($B = 0.32$, $p = 0.000$) Variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap GEI. Artinya, peningkatan dalam inovasi lingkungan sebesar satu unit meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan sebesar 0.32 unit.

Signifikansi p-value yang lebih kecil dari 0.05 ($p = 0.000$) menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat signifikan secara statistik.

Inovasi lingkungan menciptakan peluang bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek baru yang fokus pada efisiensi energi, pengurangan limbah, dan peningkatan keberlanjutan. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek semacam ini mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih aktif. Dengan membangun sistem pengolahan air yang memungkinkan perusahaan untuk meminimalkan konsumsi air dan mengolah air limbah agar aman untuk lingkungan.

Peningkatan Kesadaran dan Pengetahuan Karyawan yang terlibat dalam inisiatif hijau cenderung lebih sadar praktik-praktik keberlanjutan dan mendapatkan pengetahuan baru tentang cara-cara ramah lingkungan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat memperkaya pengalaman kerja dan meningkatkan keterampilan mereka. Karyawan yang terlibat dalam proyek inovasi lingkungan mungkin mempelajari keterampilan baru, seperti manajemen proyek hijau, analisis risiko lingkungan, atau penggunaan teknologi ramah lingkungan. Ini bisa membantu mereka dalam perkembangan karier jangka panjang.

Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap GEI

Terlihat pada Tabel 5. Dukungan Manajemen ($B = 0.45$, $p = 0.000$) Variabel ini memiliki pengaruh paling besar terhadap GEI, dengan koefisien 0.45. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam dukungan manajemen sebesar satu unit meningkatkan keterlibatan karyawan sebesar 0.45 unit. Signifikansi p-value yang sangat rendah ($p = 0.000$) menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat signifikan.

Manajemen yang mendukung GEI mengimplementasikan kebijakan yang memfasilitasi kegiatan ramah lingkungan, seperti program daur ulang, penghematan energi, dan pengurangan limbah. Kebijakan ini memberikan kerangka kerja yang jelas bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif hijau. Dukungan Strategis dan Kebijakan Proaktif Keterlibatan karyawan yang aktif dalam program lingkungan memotivasi manajemen untuk mengembangkan kebijakan yang lebih ramah lingkungan. Ini bisa berupa kebijakan operasional yang mengutamakan pengurangan jejak karbon, penggunaan energi terbarukan,

atau pengolahan limbah yang lebih baik. Manajemen mendukung pelatihan berkelanjutan yang membantu karyawan memahami teknologi baru dan praktik ramah lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen berkomitmen untuk memberdayakan karyawan agar mereka dapat berkontribusi lebih efektif dalam upaya hijau perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap GEI

Terlihat pada Tabel 5. Budaya Organisasi ($B = 0.28$, $p = 0.000$) Variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap GEI. Peningkatan budaya organisasi sebesar satu unit meningkatkan keterlibatan karyawan sebesar 0.28 unit. P-value yang sebesar 0.000 menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.

Budaya organisasi yang menempatkan keberlanjutan sebagai salah satu nilai inti perusahaan mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif dalam inisiatif hijau. Karyawan merasa bahwa kontribusi mereka terhadap kegiatan hijau sejalan dengan tujuan perusahaan. Budaya Keberlanjutan yang Mengakur. GEI mendorong integrasi nilai-nilai keberlanjutan ke dalam budaya organisasi. Karyawan dan manajemen bersama-sama mengadopsi praktik-praktik yang lebih ramah lingkungan, menjadikan kesadaran lingkungan sebagai bagian dari identitas perusahaan. Peningkatan Partisipasi dan Kolaborasi. Keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau memupuk rasa kebersamaan dan kolaborasi. Budaya organisasi berubah menjadi lebih inklusif, di mana ide-ide dari berbagai departemen diterima dan dihargai. Hal ini meningkatkan semangat team dan kerjasama lintas fungsi. GEI menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas. Karyawan didorong untuk mengusulkan solusi baru yang lebih efisien dan ramah lingkungan, yang pada gilirannya memperkaya budaya inovasi di dalam perusahaan.

Budaya organisasi yang mendukung keterlibatan hijau menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terdorong untuk berkontribusi pada inisiatif keberlanjutan. Budaya ini dibentuk oleh nilai-nilai perusahaan, dukungan antar-karyawan, dan kepemimpinan yang menginspirasi. Dengan budaya organisasi yang mengedepankan praktik hijau, keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan meningkat, mendorong

perusahaan untuk mencapai tujuan keberlanjutan jangka panjang.

Pengaruh Insentif Terhadap GEI

Terlihat pada Tabel 5. Insentif ($B = 0.22$, $p = 0.001$) Variabel insentif memiliki pengaruh positif terhadap GEI, dengan koefisien 0.22. Artinya, peningkatan insentif sebesar satu unit meningkatkan keterlibatan karyawan sebesar 0.22 unit. P-value sebesar 0.001 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan.

Pemberikan insentif, seperti bonus, penghargaan, atau pengakuan atas kontribusi dalam proyek-proyek ramah lingkungan, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam kegiatan keberlanjutan. Ini bisa berupa partisipasi dalam program daur ulang, pengurangan konsumsi energi, atau inisiatif hijau lainnya. Karyawan cenderung lebih aktif berkontribusi jika mereka merasa ada imbalan yang jelas dan konkret atas partisipasi mereka.

Perusahaan mungkin menawarkan bonus atau penghargaan finansial bagi karyawan yang berkontribusi dalam program atau proyek ramah lingkungan, seperti penghematan energi, pengurangan limbah. Dengan demikian dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam proyek hijau dapat diberi prioritas dalam program pelatihan dan pengembangan profesional. Ini bisa meliputi pelatihan khusus dalam teknologi hijau atau manajemen proyek berkelanjutan, yang memperkaya keterampilan mereka dan meningkatkan peluang untuk promosi. Sistem poin dapat diimplementasikan di mana karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan ramah lingkungan memperoleh poin yang dapat ditukar dengan hadiah seperti produk ramah lingkungan, voucher belanja, atau layanan tertentu.

Pengaruh Inovasi Lingkungan, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap GEI

Terlihat pada Tabel 6, Nilai F sebesar 42.56 dengan p-value sebesar 0.000 menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik ($p < 0.05$). Ini berarti bahwa model yang melibatkan variabel independen (Inovasi Lingkungan, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi, dan Insentif) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas pada variabel dependen (GEI) dengan baik.

Secara keseluruhan, Inovasi Lingkungan, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi, dan Insentif bekerja secara sinergis untuk meningkatkan Green Employee Involvement (GEI). Ketika semua faktor ini saling mendukung, karyawan merasa lebih termotivasi dan diberdayakan untuk terlibat dalam inisiatif keberlanjutan, yang pada gilirannya dapat mempercepat pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan dan meningkatkan kinerja lingkungan secara keseluruhan. GEI memberikan dorongan signifikan pada perusahaan untuk menjadi lebih inovatif, meningkatkan komitmen manajemen, membangun budaya yang peduli lingkungan, dan mengadopsi sistem insentif yang memotivasi partisipasi aktif. Pengaruh ini membuat organisasi tidak hanya fokus pada profit, tetapi juga pada keberlanjutan dan kesejahteraan lingkungan serta karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran *Green Employee Involvement* (GEI) dalam mendorong inovasi lingkungan di perusahaan, beberapa kesimpulan yaitu pertama, pentingnya inovasi lingkungan seperti adopsi teknologi ramah lingkungan dan praktik produksi yang menghemat sumber daya berkontribusi positif terhadap GEI. Karyawan lebih termotivasi untuk terlibat ketika mereka melihat bahwa perusahaan mereka berupaya keras untuk menjaga kelestarian lingkungan. Kedua, dukungan manajemen terbukti memiliki pengaruh paling signifikan terhadap keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan (*Green Employee Involvement*). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan produksi yang secara aktif terlibat dan mendukung kebijakan lingkungan, baik dalam bentuk kebijakan maupun penyediaan sumber daya, mampu mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam praktik ramah lingkungan.

Ketiga, budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai keberlanjutan secara signifikan mendorong keterlibatan karyawan. Budaya perusahaan yang konsisten dalam nilai lingkungan membuat karyawan lebih peduli dan aktif dalam kegiatan lingkungan di tempat kerja. Keempat, insentif yang tepat meningkatkan partisipasi insentif yang tepat terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Insentif dalam bentuk

penghargaan, bonus, atau fasilitas tambahan yang relevan mampu memotivasi karyawan untuk lebih aktif dalam kegiatan lingkungan di perusahaan produksi.

Saran yang dapat di berikan pada di PT Coca Cola Lampung yaitu pertama, meningkatkan komitmen manajemen terhadap inisiatif lingkungan perusahaan produksi sebaiknya meningkatkan dukungan dari manajemen atas inisiatif-inisiatif lingkungan. Ini bisa dilakukan dengan menyediakan anggaran khusus, memberi contoh dalam aktivitas sehari-hari, dan menekankan pentingnya keberlanjutan dalam keputusan strategis perusahaan. Dukungan yang konsisten dari manajemen meningkatkan komitmen dan kepercayaan karyawan terhadap program-program lingkungan. Kedua, memperkuat budaya organisasi berbasis keberlanjutan perusahaan produksi dapat mengembangkan budaya organisasi yang lebih peduli lingkungan, misalnya dengan mengadakan pelatihan, sosialisasi, dan program internal yang mendukung praktik ramah lingkungan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam aktivitas ramah lingkungan, sekaligus meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Ketiga, memberikan Insentif Berbasis Lingkungan kepada Karyawan Perusahaan dapat memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang berperan aktif dalam program lingkungan, seperti pengurangan emisi atau pengelolaan limbah. Insentif ini bisa berupa bonus, sertifikat penghargaan, atau kesempatan khusus bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek keberlanjutan, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Keempat, melakukan evaluasi rutin pada program ramah lingkungan perusahaan produksi disarankan untuk secara berkala mengevaluasi efektivitas program-program lingkungan mereka dan keterlibatan karyawan di dalamnya. Dengan demikian, perusahaan dapat mengetahui area yang memerlukan perbaikan dan membuat langkah-langkah strategis untuk mencapai target lingkungan dengan lebih baik.

F. DAFTAR PUSTAKA

Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Asamany, M. (2021). Green Human Resource Management Practices and Environmental Performance in Ghana: The Role of Green Innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 4(4), 100–119.

- <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i4.704>
Amin, A., Rubbab, D. U., & Irshad, D. M. (2022). Green Human Capital and Green Human Resource Management as Critical Factors for Organizational Competitive Advantage. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 7(4), 73–86. <https://doi.org/10.24088/ijbea-2022-74006>
- Efendi, R., Lubis, J., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Labuhanbatu, U. (n.d.). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . MILANO PANAI TENGAH. 1–11.
- Excellence, I. (n.d.). *Measuring eco-innovation dimensions: The role of environmental corporate culture and commercial orientation I*. 49(8), 1–37.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Ghaleb, B. D. S. (2024). Towards A Dynamic Model of Human Needs: A Critical Analysis of Maslow's Hierarchy. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 2(03), 1028–1046. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v2i03.674>
- Harris, I. (2020). Pengaruh Inovasi Lingkungan Dan Inovasi Layanan Pada Kinerja Bisnis Yang Berkelanjutan (Studi Pada Perusahaan Teknologi Di Batam). *DeReMa (Development of Research Management)*, 15(1), 82–103.
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). *Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance*. 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Indriyani, W., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2022). Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2003–2012. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2039>
- Iqbal, S., Akhtar, S., Anwar, F., Kayani, A. J., Sohu, J. M., & Khan, A. S. (2023). Linking green innovation performance and green innovative human resource practices in SMEs; a moderation and mediation analysis using PLS-SEM. *Current Psychology*, 42(13), 11250–11267. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02403-1>
- Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (2023). *Edunomika – Vol. 08, No. 01, 2023 GIFTED UNDERACHIVER: ANALISIS SELF-DETERMINATION THEORY Kumbang Sigit Priyoaji*. 08(01), 1–7.
- Järnlström, M. (2021). VAASAN YLIOPISTO School of Management Author: Maija Viitasaari Thesis title: Practices and Measuring of Sustainable Human Resource Management: HRM in the World's Most Sustainable Corporations Degree.
- Khatoon, A., Khan, N. A., Bharadwaj, S., & Parvin, F. (2021). Green human resource management: A transformational vision towards environmental sustainability. *International Journal of Business Environment*, 12(3), 207–226. <https://doi.org/10.1504/IJBE.2021.116590>
- Li, D., Zheng, M., Cao, C., Chen, X., Ren, S., & Huang, M. (2017). The impact of legitimacy pressure and corporate profitability on green innovation: Evidence from China top 100. *Journal of Cleaner Production*, 141, 41–49. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.08.123>
- Li, W., Abdalla, A. A., Mohammad, T., Khassawneh, O., & Parveen, M. (2023). Towards Examining the Link Between Green HRM Practices and Employee Green in-Role Behavior: Spiritual Leadership as a Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 383–396. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S396114>

- Lubega, F. X., Aguti, J. N., & Musoke Genza, G. (2022). *School-based reward practices and their influence on teacher motivation and teaching quality in secondary schools in Masaka District, Uganda*. *10(4)*, 212–222. <https://doi.org/10.12691/education-10-4-9>
- Maskuroh, N., Widyanty, W., Nurhidajat, R., Wardhana, I. W., & Fahlevi, M. (2023). Green human resource management and green supply Chain Management on Sustainable performance of nickel mining companies in Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*, *11(1)*, 203–212. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.10.006>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, *4(1)*, 8. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN)
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, *6(1)*, 44–54.
- Nocoń, A., & Pyka, I. (2019). Sectoral analysis of the effectiveness of bank risk capital in the visegrad group countries. *Journal of Business Economics and Management*, *20(3)*, 424–445. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9606>
- Podojil, M., & Cudlín, J. (2019). Compounds isolated at the Department of Biogenesis of Natural Substances, institute of microbiology, Czechoslovak academy of sciences, in 1984-1988. *Folia Microbiologica*, *34(6)*, 525–535. <https://doi.org/10.1007/BF02814464>
- Prihatiningsih, B. (2021). Peran Stakeholder Dalam Pengelolaan Limbah Cair Domestik Berkelanjutandi Kota Malang. *Seminar Nasional Teknologi Fakultas Teknik*, *62*, 185–189. <https://www.seminar.unmer.ac.id/index.php/sistek/SISTEK/paper/view/868>
- Purnamaningtyas, S. D., & Rahardja, E. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PERILAKU INOVATIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi JawaTengah). *Diponegoro Journal of Management*, *10(3)*, 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Satria, J. J., Resmawa, I. N., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN , ECO-FRIENDLY BEHAVIOR DAN KINERJA LINGKUNGAN PADA KARYAWAN HOTEL BINTANG 4 DI SURABAYA. *5(3)*, 72–87.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *11(2)*, 258–273.
- Yusop, H. M., Adam, A. A., Rahim, A. R. A., Munusami, C., & Hussin, S. A. (2023). Green Human Resource Management and Employee Pro-Environmental Behavior: Environmental Knowledge Best Mediate or Moderate the Relationship? *Malaysian Journal of Consumer and Family Economics*, *31(November)*, 757–787. <https://doi.org/10.60016/majcafe.v31.28>
- Zhang, H., & Sun, S. (2021). Cognitive dissonance of self-standards: A negative interaction of green compensation and green training on employee pro-environmental behavior in china. *Psychology Research and Behavior Management*, *14*, 1399–1418. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S325091>