

GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP UNTUK MENINGKATKAN PERSON ORGANIZATION FIT MELALUI PERSONAL ENVIRONMENTAL COMMITMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. PRODIA WIDYAHUSADA TBK. CABANG DIPONEGORO SURABAYA

Dimas Ananta Prameswara
dimasannata61@gmail.com
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi Green Transformational Leadership untuk meningkatkan Personal Organizationl Fit melalui Personal Environmental Commitment dan Employee Engagement pada PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Diponegoro Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik menggunakan sampel adalah sampel jenuh, sehingga populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 79 karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Diponegoro Surabaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan sistem analisis jalur (Path Analysis) dengan SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Green Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap Personal Organization Fit dan Personal Enviromental Commitment tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engement.

Kata Kunci: Green Transformational Leadership, Personal Organization Fit, .Personal Enviromental Commitment, Employee Engement.

ABSTRACT

This study aims to identify Green Transformational Leadership to improve Personal Organizational Fit through Personal Environmental Commitment and Employee Engagement at PT. Prodia. Widyahusada Tbk, Diponegoro Branch, Surabaya. This research is a quantitative study using a saturated sampling technique, so the population and sample used in the study were 79 employees of PT. Prodia Widyahusada Tbk, Diponegoro Branch, Surabaya. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis method used a path analysis system (SEM-PLS). The results of this study indicate that Green Transformational Leadership has a significant effect on Personal Organizational Fit and Personal Environmental Commitment but does not have a significant effect on Employee Engagement.

Keywords: Green Transformational Leadership, Personal Organization Fit, Personal Environmental Commitment, Employee Engagement.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis dan ekonomi akan terus berlangsung. Berkembang atau tidaknya perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk melakukan pengembangan dan mengoptimalkan faktor-faktor internal dikarenakan semakin pesatnya perkembangan bisnis.

Perusahaan juga harus mampu memberikan nilai lebih kepada konsumen dan pihak terkait lainnya (stakeholder). Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan perusahaan untuk menghadapi berbagai tantangan dan peluang adalah pendekatan yang didasarkan pada resource-based view (RBV).

Menurut pendekatan RBV, perusahaan merupakan sekumpulan sumber daya strategis dan produktif yang unik, langka, kompleks, saling melengkapi dan sulit untuk ditiru para pesaing yang dapat dimanfaatkan sebagai elemen untuk mempertahankan strategi bersaing. Keunggulan bersaing sebuah perusahaan harus didasarkan pada sumberdaya khusus yang menjadi penghalang aktivitas peniruan dan ancaman dari

produk pengganti atau jasa perusahaan. Meningkatnya rekanan persaingan dapat menurunkan keunggulan bersaing perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa bagi sebuah perusahaan, agar tetap bertahap hidup di tengah tekanan persaingan yang semakin tajam, perusahaan harus mengambil tindakan yang dapat mempertahankan dan memperkuat kompetensinya yang unik (Joseph.T Mahoney, 1992). Sumberdaya dan kompetensi perusahaan dapat ditempatkan dalam sebuah kontinum untuk melihat bahwa sumberdaya dan kompetensi tersebut tahan lama dan tidak dapat ditiru.

Dalam meningkatkan keunggulan kompetitif pada pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Green transformational leadership menjadi sebuah gaya kepemimpinan yang melihat dampak dari dalam keluar perusahaan, dalam artian tersebut pegawai dituntut untuk membawa sebuah perubahan yang didapat dari dalam lingkungan perusahaan agar berdampak baik pada lingkungan di luar perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional membantu karyawan untuk mengalihkan perhatian mereka ke tujuan yang kondusif bagi pengembangan organisasi jangka panjang beserta bawahannya, dan pada akhirnya, dapat menginternalisasikan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi mereka (Asrofi et al., 2020). Jika seorang pemimpin transformasional benar-benar memiliki nilai-nilai yang baik (green value), pemimpin tersebut akan menanamkan kebijaksanaan dalam perilaku yang baik (green behavior) di bawah kepemimpinannya (Buil et al., 2019). Misalnya, pemimpin transformational menginspirasi pekerjanya untuk mengatasi hambatan dengan menekankan faktor-faktor yang membantu lingkungan organisasi, mendorong pertumbuhan organisasi yang kuat, dan mengatasi masalah lingkungan dengan cara yang inovatif (Cahyadi et al., 2022b).

Untuk memperkenalkan green transformational leadership, penting untuk memahami sebab dan akibat dari perilaku pro-lingkungan, serta apa yang mempengaruhi elemen-elemen ini. Sebagai contoh, beberapa peneliti telah mengeksplorasi anteseden sikap green employee di tempat kerja, dalam hal strategi industry (T. Chen & Wu, 2022), prosedur sumber daya manusia (Zhou et al., 2021) dan gaya kepemimpinan (Wang et al., 2018). Karakteristik dan perilaku kepemimpinan sangat mempengaruhi perilaku bawahan dalam lingkungan organisasi manapun (Cahyadi et al., 2022a).

(Y.S. Chen & Cheng, 2013) menjelaskan Green Transformational Leadership sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan visi, inspirasi, dan kejelasan motivasi kepada pengikutnya dan juga memenuhi kebutuhannya, pencapaian tujuan lingkungan hidup perusahaan. (Le & Lei, 2018) menyarankan agar Green Transformational Leadership memotivasi pengikut untuk memperoleh pengetahuan baru dan memberi semangat mereka menuju green innovation.

Person Organization Fit merujuk pada kecocokan antara orang dan organisasi. Lebih khusus lagi, hal ini mendefinisikan bagaimana nilai, keyakinan, etika, dan kepribadian seseorang selaras dengan nilai, keyakinan, etika, dan kepribadian perusahaan. Person Organization Fit mempengaruhi perilaku di tempat kerja dan sikap kerja. Jika seseorang benar-benar yakin dengan pekerjaan yang mereka lakukan, atau jika ciri kepribadian mereka selaras sempurna dengan karakteristik pekerjaan, mereka secara naluriah akan bekerja lebih baik. Agar memiliki Person Organization Fit yang baik, setiap individu harus berdampingan dengan nilai-nilai di perusahaan, setiap perubahan yang terjadi di perusahaan karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang ada sehingga karyawan harus memahami kebijakan yang sudah dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Salah satu kunci terjalannya hubungan

harmonis antarakaryawan dan perusahaan adalah terdapat kesesuaian nilai antara individu dengan perusahaan.

Personal Environmental Commitment adalah perasaan kewajiban seseorang terhadap lingkungan. Hal ini dapat mengarah pada perilaku pro lingkungan, dan ketika perilaku tersebut selaras dengan prioritas pribadi orang termotivasi untuk bertindak. Contoh dari personal environmental commitment : mengurangi pemakaian energi (mematikan lampu dan peralatan di ruangan selagi tidak digunakan), menghemat air : menghindari pemborosan penggunaan air, mengurangi limbah : mendukung program daur ulang dan mengurangi pemakaian kertas, dan memperhatikan perlengkapan kantor : mengurangi penggunaan perlengkapan kantor, perlengkapan pembersih yang dapat berdampak buruk pada lingkungan dan mengurangi pemakaian botol plastik sekali pakai. Environmental manajemen dapat membantu orang menetapkan komitmen untuk menghindari, meminimalkan atau mengelola dampak tindakan mereka terhadap lingkungan.

Sumber daya manusia di setiap perusahaan memiliki sikap yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki semangat kerja yang berbeda dengan karyawan lainnya. Semangat yang rendah maupun tinggi dapat terjadi karena adanya hasrat atau keinginan karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap kesenangan dengan pekerjaannya dapat terjadi karena adanya keterlekatan atau keterikatan pada diri karyawan kepada pekerjaannya. Menurut Kosim et al., (2023) employee engagement dapat memberikan suatu motivasi yang secara intrinsik kepada karyawan untuk meningkatkan dan menciptakan peluang pertumbuhan, sikap tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pekerjaannya yang ditujukan untuk perusahaan. Karyawan yang memilih berkomitmen dari keinginan atau hasrat diri sendiri dan bukan karena karyawan dibayar untuk berkomitmen merupakan salah satu keunggulan dari perusahaan dalam segi kompetitif menjadi sumber pokok untuk menambah sikap komitmen karyawan akan pekerjaannya didalam perusahaan.

PT. Prodia Widyahusada Tbk. dikenal dengan nama Laboratorium Klinik Prodia, adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan khususnya laboratorium klinik, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan yang membutuhkan diagnosa lebih baik. Laboratorium Klinik Prodia cabang Diponegoro Surabaya merupakan cabang yang dibangun dengan konsep green building, untuk mengetahui sampai sejauh mana kepemimpinan dan perilaku hijau dapat meningkatkan keberlanjutan perusahaan, sehingga perusahaan dapat membangun reputasi yang kuat, menarik pelanggan atau klien yang sadar dan ramah lingkungan, serta memenuhi atau melampaui peraturan lingkungan yang lebih ketat yang mana hal ini dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif maka dilakukan penelitian dengan judul : Green Transformational Leadership Untuk Meningkatkan Person Organization Fit Melalui Personal Environmental Commitment Dan Employee Engagement Pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif, yang bentuknya angka maupun bilangan. Proses mengumpulkan data kuantitatif yakni melalui pengamatan langsung dan kuesioner yang didalamnya terdapat pernyataan dengan jawaban yang berbentuk angka, untuk data yang diperoleh diolah secara analisis statistik. Penelitian ini dilakukan untuk menelaah penelitian asosiatif kausal yang memiliki pengaruh antara dua variabel. Berdasarkan tingkat interpretasi,

penelitian yang dilakukan ini merupakan termasuk pada penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variable yaitu menguji Green Transformational Leadership untuk meningkatkan Person Organization Fit melalui Personal Environmental Commitment dan Employee Engagement Pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Personal Environmental Commitment (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa Green Transformational Leadership berpengaruh terhadap Personal Environmental Commitment pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 3,556 lebih dari 1,96 atau P values 0,000 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Green Transformational Leadership meningkat maka Personal Environmental Commitment juga meningkat, dan sebaliknya.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan "Green Transformational Leadership berpengaruh terhadap Personal Environmental Commitment pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya" terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Chang (2013) menunjukkan bahwa Green Transformational Leadership dapat mempengaruhi Personal Environmental Commitment dengan mempromosikan nilai-nilai lingkungan dan meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan.

2) Pengaruh Personal Environmental Commitment terhadap Person Organization Fit (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa Personal Environmental Commitment berpengaruh terhadap Person Organization Fit pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 3,010 lebih dari 1,96 atau P values 0,003 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Personal Environmental Commitment meningkat maka Person Organization Fit juga meningkat, dan sebaliknya.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan "Personal Environmental Commitment berpengaruh terhadap Person Organization Fit pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya" terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erdogan dan Baver (2015) menunjukkan bahwa Person Organisation Fit secara positif berhubungan dengan komitmen organisasi. Individu yang merasakan kecocokan dengan organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat, yang berarti mereka lebih terlibat, dedikasi, dan memiliki rasa ingin tetap bekerja di organisasi tersebut.

3) Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Person Organization Fit (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa Green Transformational Leadership berpengaruh terhadap Person Organization Fit pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 2,389 lebih dari 1,96 atau P values 0,017 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Green Transformational Leadership meningkat maka Person Organization Fit juga meningkat, dan sebaliknya.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Green Transformational Leadership berpengaruh terhadap Person Organization Fit pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya” terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen Y., et al. (2015) dan Kim, H, et al. (2017) menemukan bahwa Green Transformational Leadership berpengaruh terhadap Person Organization Fit dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan.

4) Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Employee Engagement (Hipotesis 4)

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa Green Transformational Leadership tidak berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 1,386 kurang dari 1,96 atau P values 0,167 lebih dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan “Green Transformational Leadership berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya” tidak terbukti dan dapat dinyatakan tidak diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Barling (2017) karena :

- a. Kurangnya partisipasi karyawan dan karyawan mungkin tidak terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan isu lingkungan, sehingga tidak merasa memiliki kontrol atas perubahan yang terjadi.
- b. Green Transformational Leadership mungkin tidak diimplementasikan dengan efektif dalam organisasi, sehingga, tidak dapat meningkatkan employee engagement.

5) Pengaruh Employee Engagement terhadap Person Organization Fit (Hipotesis 5)

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Person Organization Fit pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 0,385 kurang dari 1,96 atau P values 0,700 lebih dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan “Employee Engagement berpengaruh terhadap Person Organization Fit pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya tidak terbukti dan dapat dinyatakan tidak diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006) karena :

- a) Faktor lain yang lebih dominan seperti nilai-nilai, kepribadian dan kebutuhan karyawan mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Person Organization Fit daripada Employee Engagement.
- b) Employee Engagement dapat focus pada aspek lain seperti kepuasan kerja, kompensasi atau kesempatan, pengembangan tanpa harus terkait dengan Person Organization Fit.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data pada bab V di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Green Transformational Leadership berpengaruh terhadap Personal Environmental Commitment pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 3,556 lebih dari 1,96 atau P values 0,000 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Green Transformational Leadership meningkat maka

Personal Environmental Commitment juga meningkat, dan sebaliknya.

2. Personal Environmental Commitment berpengaruh terhadap Person Organization Fit pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 3,010 lebih dari 1,96 atau P values 0,003 kurang dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Personal Environmental Commitment meningkat maka Person Organization Fit juga meningkat, dan sebaliknya.
3. Green Transformational Leadership berpengaruh terhadap Person Organization Fit pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 2,389 lebih dari 1,96 atau P values 0,017 kurang dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Green Transformational Leadership meningkat maka Person Organization Fit juga meningkat, dan sebaliknya.
4. Green Transformational Leadership tidak berpengaruh terhadap Employee Engagement pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 1,386 kurang dari 1,96 atau P values 0,167 lebih dari 0,05, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.
5. Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Person Organization Fit pada PT. Prodia Widyahusada Tbk. Cabang Diponegoro Surabaya. Hal ini karena nilai t statistic sebesar 0,385 kurang dari 1,96 atau P values 0,700 lebih dari 0,05, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

Saran

Bagi Perusahaan

- a. Mengimplementasikan Green Transformational Leadership secara efektif dalam perusahaan sehingga keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat meningkat ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka terhadap lingkungan diakui dan dihargai oleh organisasi.
- b. Meningkatkan Person Organization Fit melalui Employee Engagement dengan cara membangun budaya organisasi yang kuat, mengembangkan program pengembangan karyawan yang sejalan dengan tujuan organisasi, pengembangan sistem penghargaan yang adil dan transparan, dan mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Lebih mengembangkan lagi dengan variabel lain yang lebih variatif.
- b. Menggunakan lebih dari satu perusahaan yang bergerak di bidang yang sama untuk obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya Pramudita, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintah", Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2013
- Alen M Saks; 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21 ISS: 7 PP. 600-619.
- Al-Ghazali BaskerM., et al., (2022). Green Transformational Leadership and Green Creativity, The Mediating Role of Green Thinking and Green Organizational Identity in SMES. *Frontiers in psychology* 13:977998.doi:10.3389/fpsyg-2022.977998.
- Aussy, Wiwit Nur Afie. (2017). Pengaruh Person Organization Fit dan Personality Pada Organizational Citizenship Behaviour Dengan Organizational Commitmen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Unnes*.
- Bashir M. Al. Ghazali, et.al., (2022). Green Transformational Leadership and Green Creativity, The Mediating Role of Green Thinking and Green Organizational Identity in SMES. *Frontiers*,

Sem. Psikologi Organisasi. Jilid 13.

- Bass, BM (2000). Masa Depan Kepemimpinan dalam Organisasi Pembelajaran. *J. Lead. Stud.* 7, 18-40. doi=10.1177/107179190000700302.
- Baver, T., & Endorgan, B. (2015) Leader-Member Exchange (LMX) Theory: An Introduction and Overview. Dalam T. Baver, & B. Endorgan, *Oxford Handbooks Online* (hal 1-10). New York: Oxford University Press
- Bull, I., Martinez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality, *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Cahya Purnama Asri, (2023). Person – Organization Fit = Bagaimana Implementasinya? Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. Wilayah V. Yogyakarta.
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poor, J., Perizade, B., & Szabo, K. (2022a). Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior. *Administrative Sciences*, 13(1), 5. <https://doi.org/10.3390/admsci13010005>.
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poor, J., Perizade, B., & Szabo, K. (2022b). Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices and Employees' Green Behavior. *Administrative Sciences*, 13(1), 5. <https://doi.org/10.3390/admsi13010005>.
- Cesario Francisco, et al., (2022). Green Human Resources Practices and Person – Organization Fit :The Moderating Role of the Personal Environmental Commitment. *Emerging Science Journal*. Vol. 6, No. 5 ISSN : 2610-9182.
- Chen, y., et al. (2015). Green Transformational Leadership and Environmental Performance. *Journal of Environmental psychology*, 43. 145-154.
- Chen, YS., dan Chang, CH (2013). Faktor Penentu Kinerja Pengembangan Produk Hijau: Kapabilitas dinamis hijau, kepemimpinan transformasional hijau dan kreativitas hijau. *J. Bus. Ethies* 116, 107-119 doi: 10.1007/s.10551-012-1452-x.
- Chequita Putri Julianda, (2023). Analisis Pengaruh Green Transformational Leadership dan Social Responsible Human Resource Management (SRHRM) Terhadap Environmental Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour di PT Semen Gresik Rembang. Universitas Internasional Semen Indonesia.
- D. Pratama, (2021). Repository STEI. <https://repository.stei.ac.id>.
- David, R. Fred, David, & R. Forest. (2015). *Strategic Management Concepts and Cases Fifteenth Edition (15th ed.)*. Perarson Education Limited.
- Fahira Nurin. (2019). Pengaruh Green Commitment, Green Transformational Leadership Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. SEMDI UNAYA-2019, 989-1001.
- Fatimah Siti, Nurbaiti, Harahap Daim Rahmat, (2023). Pengaruh Person Organization Fit (PO.Fit) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Commodity: Jurnal Perbankan dan Keuangan Islam* Vol. 02 No. 01, E-ISSN:2963-8569.
- Ghozali dan Latan, 2015, "Partial Least Squares, Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0". Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Hal: 77, 81, 78, 83
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS)* (A. Tejokusumo (ed.); 5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. I. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, et al, 2017. *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd edition Sage Publication.
- Hameed, Zahid, Rana Muhammad Naeem, Maria Hasan, Muhammad Naem, Muhammad Nazim, & Adnan Maqbool. (2022). How GHRM is related to green creativity? A moderated mediation model of green transformational leadership and green perceived organizational support, *International Journal of Manpower*, 43(3), 595-613.
- Haryono, Siswoyo, 2017, "Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS".

- Cetakan I. Penerbit Luxima Metro Media, Jakarta. Hal: 405, 375, 421, 410, 255.
- Hermawan dan Hasibuan, 2016, "Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas di PT.J". Jurnal PASTI Volume XI No. 1, 84 - 97, Universitas Mercu Buana, Jln. Meruya Selatan No. 1 Jakarta. Hal:88.
- Hidayah Sri Rodhotul.(2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Person Organization Fit dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen guru (Studi Pada Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen). Universitas Putra Bangsa.
- Hussein, Ananda, 2015, "Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0". Modul Ajar, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Hal: 25
- IlmiErinaSonjiSyailatul. (2024). Pengaruh Green Transformational Leadership, Green Organizational Culture, Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Behavior Di PT X. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi, Vol 7. No 5.
- Institutional Pressures and Environmental Management Practices : The Moderain Effects of Environmental Commitment and Resource Availability Business Strategy and The Environment. 27(1), 52-69.doi:10.1002/bse.1983.
- Joseph T Mahoney, J. R. P. (1992). The Resource Based View Within The Conversation of Strategic Management. Strategic Management Journal, 13, 363-380.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Contitions of Personal Engagement and Disengagement at Work.In Academy of Management Journal (Vol. 33, Issue 4).
- Kim, H., et al (2017). The Impact of Green Transformational Leadership on Employee Engagement and Person Organization Fit Sustainability, 9 (10). 1746.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Ailimi, S., & Gunawan, A. (2023).Pengaruh Employee Engagement.Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, (7(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v711.11079>.
- Kristof, A-L., (1996). Person-Organization Fit : An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications. Personal Psychology, 49 (1), 1-49.doi:10 11 11/j.1744-6570-1996.tb 01790.x.
- LanatriDahirmada, (2022). Hubungan Green Organizational Culture, Green Transforamtional Leadership, Green Performance Management, Green Employee Involvement, dan Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment. Program Pascasarjana, STIE Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta.
- Li, et al., (2020). Membuka Kreatifitas Ramah Lingkungan Karyawan :Efek Kepemimpinan Transformational Ramah Lingkungan, Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Ramah Lingkungan. J. Clean Prod. 255, 120229.doi: 10.1016/j.jclepro.2020.120229.
- Lopez-Caroles A., dan De Nisi, A (2021). Jalan Menuju Perusahaan yang Lebih Berkelanjutan dalam Menghadapi Pandemi :Perubahan yang Diperlukan dalam Hubungan Kerja. BRQ BUS.Res. Q. 24, 241-248. doi : 10.1177/23409444211017913
- Mittal, S., dan Dhar, RL (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Hijau terhadap Kreativitas Hijau : Studi tentang Hotel Wisata Tour. Manage 57. 1118-127. doi : 10.1016/j.tourman 2016.05.007.
- Nikita Kurnia, "Model Hubungan Tacit Knowledge dan Kinerja Individu Pada Balai Riset dan Standardisasi industri", Skripsi, Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, 2011
- Octaviani, H., &Hartijasti, Y. (2017).Pengaruh Person Organization Fit dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator : Analisis Pada Karyawan Generasi y di PT X, PT Y dan PT Z. Jurnal Manajemen Indonesia, 16 (1), 1. <https://doi.org/10.25124/jmi.v.16i1.723>.
- Paille', P., et al. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance : An Employee-Level Study Journal of Business Ethics, 121 (3), 451-466.doi:10.1007/S 10551-013-1732-0.
- Pinzone, M., et al. (2016). Progressing in the Change Journey Towards Sustainability in health care :The Role of "Green" Journal of Cleaner Production, 122, 201-

211.doi:10.1016/j.jclepro.2016.02.031.

- Priyatno, Duwi, 2013, "Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS", Yogyakarta: Media Kom.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16).
- Robbins, Stephen. P., Judge, T., & Campbell, T. T. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson prentice hall.
- Robertson, J.,L, &Barling, J., (2013). Greening Organizations Through Leaders 'Influence on Employees' Pro Environmental Behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, vol-34, pp 176-194.
- Robertson, J.,L, &Barling (2017). Contrasting The Nature and Effect of Environmentally Specific and General Transformational Leadership. *Leadership & Organizational Development Journal*, Vol 38 PP. 22-41.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection : A Review of The Literature. *OsanaKeidaiRonshu*. 54, 179-196.
- Sentosa, C. T. E. (2012). Memhami Dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2). www.Bayt.com.
- Siti Fatimah, et.al., (2023). Pengaruh Person Organization Fit (PO-FII) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Perbankan dan Keuangan Islam*. Vol. 2, No. 1, 2963-8569.
- Sofyani, Hafiez, 2013, *Modul Praktik Partial Least Square (PLS)*, Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta. Hal: 27, 28, 34
- Sri Karyono, (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lampung.
- Sugianto, S.K., Thoyib, A., &Noermijati, (2012). Pengaruh Person Organization Fit (P.O Fit), Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, (21), 229-238.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Sumarita, Muzakki, (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Intensi Karyawan Keluar dari Perusahaan. *Jurnal Indonesian Business Review*, vol. 6, No. 1, 2654-6213.
- Sun, et al, (2022). Kepemimpinan Transformasional Hijau dan Kinerja Lingkungan dalam Usaha Kecil dan Menengah *Econ Kes*. 1, 1-19. Doi = 10.1080/1331677x.2021.2025127.
- Tai Kuri Yu, et.al., (2019). Encouraging Environmental Commitment to Sustainability. *Jurnal Keberlanjutan*, Jilid II, edisi 2
- Wang, X., Zhou, K., & Liu, W. (2018). Value Congruence: A Study of Green Transformational Leadership and Employee Green Behavior. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01946>.
- Widarjono, Agus, 2015, "Analisis Multivariate Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SmartPLS". Edisi II, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Wulan Sari. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi. Person-Job Fit dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru PNS MTs N 1 Kebumen 1. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/463/>
- Wulandari, F. (2021). *Middle Range Theory Dalam Ilmu Manajemen SDM*. Gerbang Media Aksara.
- Yanti, Nawangsari Lenny., (2019). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behaviour : Pendekatan Konsep. Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi, Universitas Mercubuana Jakarta.
- Yanto Irwan, et al. (2023). Mengukur Kinerja Organisasi dari Perspektif Employee Green Behaviour. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol 8, No 2, 1327-1331. DOI : 10.33087/jmas.v8i2.1249.
- Zafar. et al., (2019) Kepemimpinan Transformasional Hijau dan Kinerja Hijau : Peran Mediasi dari Kesadaran Hijau dan Efikasi Diri Hijau. *Int. J. Manage. Excell*. 9, 1059-1066. doi : 10.17722/ijme.v9i2.916.
- Zhou, J., Sawyer, L., & Safi, A. (2021). Institutional Pressure and Green Product Success: The Role

of Green Transformational Leadership, Green Innovation, and Green Brand Image. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.704855>.
<http://www.statistikolahdata.com/2013/07/uji-inner-model-pls-path-modeling.html>