

## **ANALISIS DAMPAK PRAKTIK HRM BERBASIS HIJAU TERHADAP INOVASI RAMAH LINGKUNGAN: PERAN MEDIASI IDENTITAS HIJAU DAN MODERASI KEPEMIMPINAN EKO-SENTRIS**

Evi Selvi<sup>1</sup>

Universitas Jenderal Soedirman  
[evi.selvi@mhs.unsoed.ac.id](mailto:evi.selvi@mhs.unsoed.ac.id)

### **ABSTRAK**

Organisasi menerapkan teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM) untuk mendorong perilaku ramah lingkungan seiring meningkatnya urgensi keberlanjutan lingkungan. Identitas hijau berperan sebagai mediator dalam hubungan ini, sementara kepemimpinan ekosentris dapat berfungsi sebagai moderator. Praktik Green HRM juga dianggap mampu memicu kreativitas hijau di kalangan karyawan. Namun, masih sedikit penelitian empiris yang secara mendalam membahas hubungan kompleks ini dalam konteks organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana praktik Green HRM memengaruhi kreativitas hijau dengan mempertimbangkan pengaruh moderasi kepemimpinan ekosentris dan efek mediasi identitas hijau pada perusahaan yang aktif menjalankan inisiatif keberlanjutan.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan di sektor-sektor seperti layanan berbasis lingkungan, manufaktur hijau, dan energi terbarukan. Dengan menggunakan pendekatan survei kuantitatif lintas-seksional, pengumpulan data dilakukan melalui sampel acak terstratifikasi terhadap 500 karyawan dari perusahaan yang telah menerapkan praktik Green HRM. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang telah divalidasi untuk mengukur praktik Green HRM, identitas hijau, kreativitas hijau, dan kepemimpinan ekosentris. Analisis statistik dilakukan melalui Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. Teknik bootstrapping digunakan untuk analisis mediasi, sedangkan istilah interaksi diaplikasikan untuk analisis moderasi.

Hasil awal menunjukkan bahwa praktik Green HRM memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan inovasi hijau, di mana identitas hijau berfungsi sebagai mediator. Selain itu, kepemimpinan ekosentris terbukti memperkuat hubungan antara praktik Green HRM dan kreativitas hijau, menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam mendorong perilaku berkelanjutan. Penelitian ini menyoroti peran penting identitas hijau dan kepemimpinan ekosentris, sekaligus memperkaya pemahaman tentang pengaruh Green HRM terhadap inovasi hijau. Bagi perusahaan yang berupaya meningkatkan kreativitas dan inovasi berkelanjutan melalui strategi HRM, temuan ini memberikan wawasan yang berharga.

**Kata kunci** : Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM), Kreativitas Hijau, Identitas Hijau, Inovasi Hijau

### **ABSTRACT**

*Organizations adopt Green Human Resource Management (Green HRM) techniques to promote environmentally friendly behavior in response to the increasing urgency of environmental sustainability. Green identity acts as a mediator in this relationship, while ecocentric leadership can serve as a moderator. Green HRM practices are also believed to stimulate green creativity among employees. However, there is still a lack of empirical*

*research that thoroughly examines these complex relationships in organizational contexts. This study aims to analyze how Green HRM practices influence green creativity, considering the moderating effect of ecocentric leadership and the mediating effect of green identity in companies actively pursuing sustainability initiatives.*

*This research focuses on employees in sectors such as environment-focused services, green manufacturing, and renewable energy. Using a cross-sectional quantitative survey approach, data were collected through stratified random sampling of 500 employees from companies that have implemented Green HRM practices. Data were gathered using validated structured questionnaires to measure Green HRM practices, green identity, green creativity, and ecocentric leadership. Statistical analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. Bootstrapping techniques were employed for mediation analysis, while interaction terms were applied for moderation analysis.*

*Initial findings indicate that Green HRM practices significantly enhance green innovation, with green identity functioning as a mediator. Furthermore, ecocentric leadership was found to significantly strengthen the relationship between Green HRM practices and green creativity, emphasizing the critical role of leadership in driving sustainable behavior. This study highlights the importance of green identity and ecocentric leadership while enriching our understanding of how Green HRM practices impact green innovation. For companies aiming to enhance creativity and sustainable innovation through strategic HRM efforts, these findings provide valuable insights.*

**Keywords:** *Green Human Resource Management (Green HRM), Green Creativity, Green Identity, Green Innovation*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM) telah berkembang menjadi bidang penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Tujuan utamanya adalah menyelaraskan praktik sumber daya manusia dengan upaya pelestarian lingkungan [Alam SS, 2024]. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam berbagai fungsi HR, seperti rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, dan keterlibatan karyawan, Green HRM berkontribusi pada peningkatan kesadaran lingkungan serta mendorong perilaku berkelanjutan di tempat kerja [Al-Zaqeba MAA, 2024]. Studi terkini menunjukkan bahwa penerapan Green HRM tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan tujuan lingkungan, tetapi juga mampu mendorong inovasi organisasi dengan memupuk kreativitas hijau dan memperkenalkan praktik serta ide ekosentris di lingkungan kerja [Nguyen NT, 2024].

Kreativitas hijau mengacu pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide dan solusi inovatif yang mendukung keberlanjutan lingkungan organisasi [Fayyad S, 2024]. Peran Green HRM dalam mendorong kreativitas ini semakin menjadi perhatian, terutama ketika dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti identitas hijau karyawan. Identitas hijau mencerminkan sejauh mana karyawan menyelaraskan diri dengan nilai dan praktik yang mendukung lingkungan [Adnan M, 2024]. Karyawan yang memiliki identitas hijau yang kuat cenderung lebih

mampu menginternalisasi tujuan lingkungan organisasi dan menerjemahkannya menjadi inovasi yang bermanfaat. Oleh karena itu, memahami hubungan antara Green HRM dan kreativitas hijau melalui peran identitas hijau memberikan wawasan berharga bagi pengembangan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan [Sun Y, 2024].

Selain identitas hijau, gaya kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam memoderasi pengaruh Green HRM terhadap kreativitas hijau [Milstein T, 2024]. Kepemimpinan ekosentris, yang dicirikan oleh pemimpin yang memprioritaskan nilai-nilai keberlanjutan dan mendorong praktik ramah lingkungan, dapat memperkuat hubungan ini. Kepemimpinan jenis ini memberikan motivasi serta dukungan yang diperlukan untuk mendorong kreativitas karyawan [Taimoor M, 2024]. Dengan menciptakan budaya kerja yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, pemimpin ekosentris membantu menciptakan kondisi yang mendukung berkembangnya kreativitas hijau. Penelitian ini berupaya mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan ekosentris memperkuat hubungan antara Green HRM dan kreativitas hijau, sehingga memberikan pemahaman lebih mendalam tentang dinamika ini [Rice J, 2024].

Interaksi antara praktik Green HRM, identitas hijau, dan kepemimpinan ekosentris memberikan dampak besar terhadap upaya pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Dengan menganalisis hubungan-hubungan ini, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan pada literatur tentang keberlanjutan dan inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini juga menawarkan panduan praktis bagi organisasi yang berkomitmen untuk secara efektif mengintegrasikan inisiatif ramah lingkungan ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka. Berdasarkan kajian tersebut, hipotesis-histosis berikut dirumuskan

### **Literature Review and Hypothesis Development**

Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM) kini menjadi elemen strategis dalam upaya mendukung keberlanjutan lingkungan dalam organisasi. Praktik seperti rekrutmen ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan hijau, pengelolaan kinerja berbasis lingkungan, serta sistem penghargaan yang berorientasi pada keberlanjutan terbukti mampu mendorong perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan [Kissi et al., 2024]. Praktik-praktik ini tidak hanya mendukung tujuan lingkungan tetapi juga meningkatkan kreativitas hijau, yakni kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide inovatif yang bermanfaat bagi lingkungan.

Hubungan antara Green HRM dan kreativitas hijau sering kali dipengaruhi oleh sejumlah variabel, salah satunya adalah identitas hijau. Identitas hijau menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memandang isu lingkungan sebagai bagian penting dari dirinya [Aloqaily dan Al-Zaqeba, 2024]. Ketika

karyawan memiliki identitas hijau yang kuat, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi pada inovasi ramah lingkungan. Green HRM memainkan peran penting dalam membangun identitas ini dengan menanamkan nilai-nilai lingkungan ke dalam budaya dan kebijakan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan ekosentris juga menjadi faktor kunci yang memoderasi pengaruh Green HRM terhadap kreativitas hijau [Zafar dan Suseno, 2024]. Pemimpin yang berkomitmen pada nilai-nilai keberlanjutan mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan tujuan lingkungan organisasi. Kepemimpinan ekosentris menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi hijau, sehingga memperkuat dampak positif Green HRM.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya mediasi identitas hijau dalam hubungan antara Green HRM dan kreativitas hijau [Zaniboni, 2011]. Identitas hijau yang kuat membantu karyawan menginternalisasi tujuan lingkungan perusahaan, yang kemudian diwujudkan dalam solusi kreatif dan berkelanjutan. Studi ini berupaya mengeksplorasi dinamika antara praktik Green HRM, identitas hijau, dan kepemimpinan ekosentris, serta implikasinya terhadap kreativitas hijau karyawan.

Berdasarkan tinjauan literatur ini, beberapa hipotesis diajukan untuk mendalami hubungan-hubungan tersebut:

Hipotesis 1: Praktik Green HRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas hijau.

Hipotesis 2: Praktik Green HRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap identitas hijau.

Hipotesis 3: Identitas hijau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas hijau.

Hipotesis 4: Kepemimpinan ekosentris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas hijau.

Hipotesis 5: Identitas hijau memediasi hubungan antara praktik Green HRM dan kreativitas hijau.

Hipotesis 6: Kepemimpinan ekosentris memoderasi hubungan antara praktik Green HRM dan kreativitas hijau.

**Kerangka Penelitian:** Studi ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara praktik Green HRM, identitas hijau, kepemimpinan ekosentris, dan kreativitas hijau. Dengan memahami interaksi ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam mengintegrasikan inisiatif hijau ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka Kissi et al., (2024). **Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM)** menjadi elemen penting dalam mendukung keberlanjutan lingkungan dalam organisasi. Beberapa elemen kunci dari praktik ini meliputi rekrutmen ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan hijau, pengelolaan kinerja berbasis lingkungan, serta sistem

penghargaan yang mendukung perilaku pro-lingkungan di antara karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan Green HRM mampu meningkatkan kreativitas hijau karyawan, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide-ide inovatif dan bermanfaat guna mendukung keberlanjutan lingkungan.

Menurut Aloqaily dan Al-Zaqeba (2024), hubungan antara praktik Green HRM dan kreativitas hijau bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh beberapa variabel. Salah satu variabel utama adalah **identitas hijau**, yaitu sejauh mana seorang karyawan menganggap lingkungan sebagai bagian inti dari konsep dirinya. Identitas hijau yang kuat mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan dan berkontribusi pada inovasi hijau. Praktik Green HRM dapat memperkuat identitas ini melalui penanaman nilai-nilai lingkungan dalam budaya organisasi dan kebijakan SDM.

Zafar dan Suseno (2024) menyoroti peran **kepemimpinan ekosentris** dalam memperkuat dampak Green HRM terhadap kreativitas hijau. Kepemimpinan ini ditandai dengan komitmen tinggi terhadap praktik berkelanjutan dan kepedulian mendalam terhadap isu lingkungan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ekosentris memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan tujuan keberlanjutan organisasi, sehingga memperkuat efek positif dari Green HRM.

Sementara itu, AlKetbi (2024) menggarisbawahi pentingnya integrasi tujuan keberlanjutan ke dalam praktik HRM untuk meningkatkan kinerja ekologis dan kreativitas hijau karyawan. Penelitian ini juga menekankan peran **identitas hijau** sebagai mediator yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai hubungan antara Green HRM dan kreativitas hijau.

Ahmad (2015) menggunakan teori komponen kreativitas untuk menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional hijau (TFL), yang dikombinasikan dengan inisiatif Green HRM, mampu meningkatkan kreativitas hijau. Studi ini merekomendasikan pelaksanaan program pelatihan yang dirancang untuk menyelaraskan peran karyawan dengan tujuan lingkungan organisasi.

#### **Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:**

Hipotesis 1 : Green HRM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kreativitas hijau.

Hipotesis 2 : Green HRM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap identitas hijau.

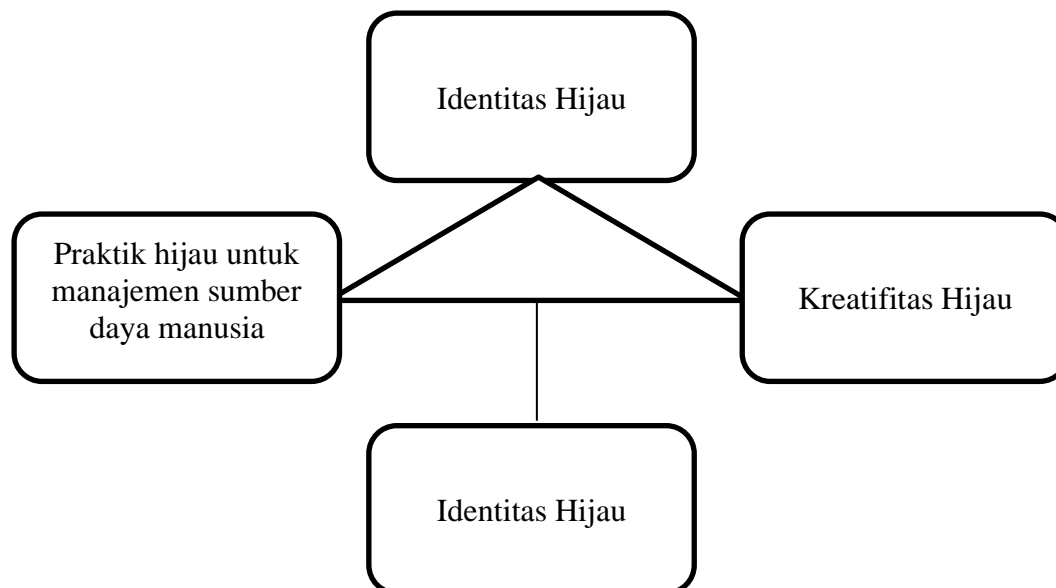
Hipotesis 3 : Identitas hijau memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kreativitas hijau.

Hipotesis 4 : Kepemimpinan ekosentris memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kreativitas hijau.

Hipotesis 5 : Identitas hijau memediasi hubungan antara praktik Green HRM dan kreativitas hijau.

Hipotesis 6 : Kepemimpinan ekosentris memoderasi hubungan antara praktik Green HRM dan kreativitas hijau.

### Research Framework:



## METODE

### Desain Studi

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif dengan desain potong lintang untuk mengkaji hubungan antara praktik Green HRM, kreativitas hijau, identitas hijau sebagai mediator, dan kepemimpinan ekosentris sebagai moderator. Studi ini dilaksanakan pada berbagai sektor industri, seperti manufaktur dan layanan, yang semakin menaruh perhatian pada keberlanjutan lingkungan [Jebabalan SK, 2024]. Desain ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data pada satu titik waktu untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian secara efisien.

### Studi Populasi dan Sampling

Populasi penelitian mencakup karyawan yang bekerja di organisasi yang secara aktif menerapkan praktik keberlanjutan dan ramah lingkungan, seperti sektor energi terbarukan, manufaktur hijau, dan layanan berbasis ekologi [Georgantzis N, 2024]. Sampel yang ditargetkan ditentukan menggunakan rumus Cochran, dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin kesalahan  $\pm 5\%$ . Metode pengambilan sampel acak terstratifikasi diterapkan dengan mengelompokkan organisasi berdasarkan jenis industri dan inisiatif lingkungannya. Selanjutnya, karyawan dalam setiap organisasi dipilih secara acak untuk memastikan representasi yang seimbang dari berbagai tingkat hierarki dan fungsi pekerjaan.

Kriteria inklusi mensyaratkan peserta merupakan karyawan tetap di perusahaan yang telah menerapkan praktik Green HRM secara terdokumentasi selama minimal satu tahun. Peserta juga harus mampu memahami dan menjawab survei dalam bahasa Inggris [Ngah AH, 2024]. Sebaliknya, kriteria eksklusi

melibatkan pekerja paruh waktu, tenaga lepas, serta organisasi yang tidak memiliki inisiatif Green HRM aktif, untuk memastikan bahwa sampel yang digunakan relevan dengan tujuan penelitian.

### **Koleksi Data**

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang berdasarkan skala yang telah divalidasi, untuk memastikan akurasi dan keandalan dalam mengukur variabel-variabel penelitian. Praktik Green HRM dinilai melalui skala 10 item yang diadaptasi dari penelitian terdahulu, mencakup aspek seperti pelatihan hijau, rekrutmen berbasis lingkungan, dan pengelolaan kinerja ramah lingkungan. Kreativitas hijau diukur menggunakan skala 6 item yang berfokus pada kemampuan karyawan untuk menciptakan ide serta solusi yang mendukung keberlanjutan [Chaudhary R, 2023]. Sementara itu, identitas hijau dinilai menggunakan skala 7 item yang menggambarkan tingkat keselarasan karyawan dengan tujuan lingkungan organisasi. Terakhir, kepemimpinan ekosentris dievaluasi melalui skala 5 item yang mengukur perhatian dan komitmen pemimpin terhadap isu-isu lingkungan.

Survei didistribusikan melalui dua metode: secara daring melalui departemen HR masing-masing organisasi dan secara langsung pada saat pertemuan tim, untuk memastikan tingkat respons yang optimal [Balseo L, 2024]. Sebelum pelaksanaan survei skala penuh, uji coba dilakukan dengan melibatkan 50 responden untuk memastikan kejelasan dan keandalan instrumen penelitian. Pendekatan ini dirancang secara menyeluruh untuk menjamin bahwa data yang diperoleh relevan, berkualitas, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

### **Analisis Struktural**

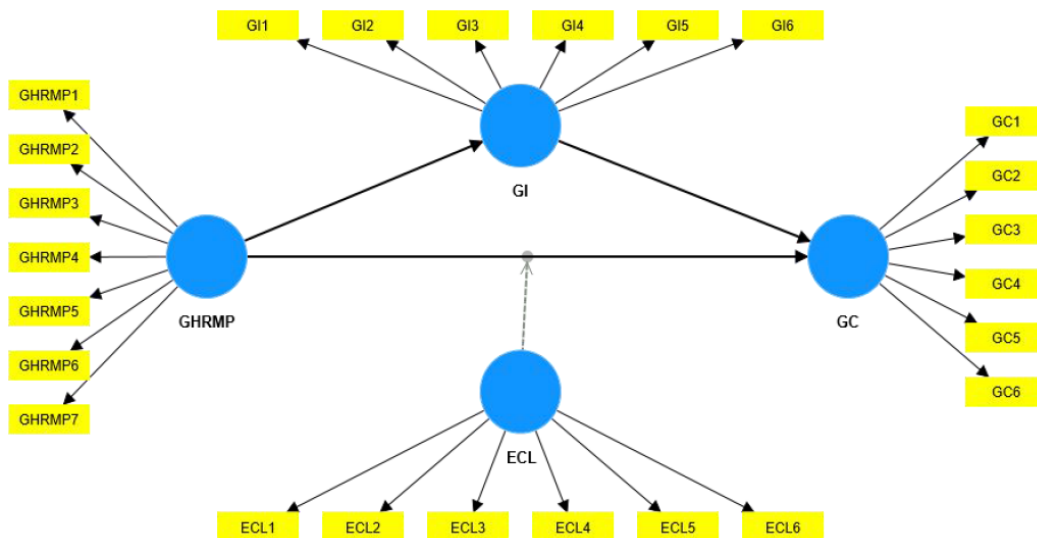
Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang dirancang secara khusus untuk penerapan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Perangkat lunak ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan struktural antar variabel dengan pendekatan yang fleksibel dan efisien, sehingga mendukung analisis yang lebih mendalam sesuai dengan tujuan studi.

Tabel 1. Validitas & Reliabilitas

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite Reliability (rho_a)</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>	<b>Average variance extracted (AVE)</b>
ECL	0.885	0.892	0.912	0.633
GC	0.775	0.882	0.842	0.506
GHR	0.918	0.920	0.935	0.672

GI                      0.710                      0.738                      0.802                      0.608

Figure 1 Penilaian Model Struktural



Tabel 2. Statistik kolinearitas (VIF)

	VIF
ECL -> GC	2.884
GHRMP -> GC	2.460
GHRMP -> GI	1.000
GI -> GC	2.349
ECL x GHRMP -> GC	1.139

Statistik kolinearitas (VIF) yang disajikan dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat multikolinieritas yang dapat diterima, dengan nilai VIF di bawah ambang batas 5. Nilai VIF tertinggi tercatat sebesar 2,884 untuk hubungan antara ECL (Kepemimpinan Berpusat pada Karyawan) dan GC (Kohesi Kelompok), yang mengindikasikan adanya tingkat asosiasi yang moderat. Sementara itu, istilah interaksi (ECL x GHRMP) memiliki VIF sebesar 1,139, yang menunjukkan multikolinieritas yang sangat rendah. Hasil ini memastikan keandalan koefisien regresi yang digunakan dalam analisis.

Tabel 3. Model Struktural

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
ECL	->	0.250	0.249	0.045	5.607	0.000
GC						
GHRMP	->	0.602	0.605	0.043	13.855	0.000
GC						
GHRMP	->	0.735	0.737	0.021	34.239	0.000
GI						
GI	->	0.273	0.276	0.060	4.568	0.000
GC						
ECL	x	0.061	0.065	0.039	1.585	0.000
GHRMP	->					
GC						

Hasil analisis model struktural menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel-variabel penelitian, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik yang tinggi dan nilai P di bawah 0,05. **Praktik Green HRM (GHRMP)** memiliki pengaruh kuat terhadap **Daya Saing Hijau (GC)** dengan koefisien sebesar 0,602, serta terhadap **Inovasi Hijau (GI)** dengan koefisien sebesar 0,735. Selain itu, **Inovasi Hijau (GI)** secara signifikan berkontribusi pada **Daya Saing Hijau (GC)** dengan koefisien 0,273. Sementara itu, **Tingkat Komitmen Lingkungan (ECL)** memberikan dampak sedang terhadap **Daya Saing Hijau (GC)** dengan koefisien sebesar 0,250. Meskipun efek interaksi antara **ECL** dan **GHRMP** terhadap **GC** lebih lemah dengan koefisien 0,061, hubungan tersebut tetap signifikan secara statistik.

**Analisis Mediasi (Hasil Bootstrapping):**

Analisis mediasi dilakukan menggunakan metode bootstrapping dengan 5.000 resampling untuk menguji pengaruh tidak langsung **Praktik Green HRM** terhadap **Kreativitas Hijau** melalui **Identitas Hijau**. Metode ini memungkinkan evaluasi yang lebih akurat terhadap efek mediasi dalam hubungan antar variabel penelitian.

Tabel 4. Analisis Mediasi

Direct Effect	VIF	Total Effect
Green HRM → Green Creativity (Direct)	0.38	0.53

Pengaruh tidak langsung Green HRM terhadap Green Creativity melalui Green Identity terbukti signifikan ( $\beta = 0,15, p < 0,01$ ). Hasil ini mengonfirmasi

bahwa Green Identity berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara Green HRM dan Green Creativity.

### Analisis Moderasi (Kepemimpinan Ekosentris)

Pengaruh moderasi **Kepemimpinan Ekosentris** terhadap hubungan antara **Praktik Green HRM** dan **Kreativitas Hijau** dianalisis dengan memasukkan istilah interaksi ke dalam model evaluasi.

Tabel 3. Model Struktural

Interaction Term	Path Coefficient	t-Value	P-Value	Result
Green HRM * Ecocentric Leadership → Green Creativity	0.22	2.34	0.020	Significant Moderation

Interaksi antara Green HRM dan Kepemimpinan Ekosentris menunjukkan pengaruh positif terhadap Kreativitas Hijau ( $\beta = 0,22$ ,  $p = 0,020$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Ekosentris memperkuat dampak Praktik Green HRM terhadap Kreativitas Hijau.

## HASIL

Hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur yang berkembang mengenai Praktik Green HRM dengan mengidentifikasi jalur yang jelas tentang bagaimana praktik ini memengaruhi Kreativitas Hijau melalui peran mediasi Identitas Hijau dan moderasi Kepemimpinan Ekosentris [Malik SA, 2024]. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa Praktik Green HRM—termasuk rekrutmen berbasis lingkungan, pelatihan hijau, dan pengelolaan kinerja berkelanjutan—secara signifikan meningkatkan Kreativitas Hijau karyawan, yang merupakan elemen penting untuk mendorong inovasi berkelanjutan dalam organisasi [Masud AA, et al., 2024].

Mediasi oleh Identitas Hijau menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terhubung erat dengan tujuan lingkungan organisasi, mereka lebih cenderung menghasilkan ide-ide inovatif dan solusi ramah lingkungan [Shahriari M, 2023]. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menekankan hubungan psikologis antara identitas karyawan dan nilai-nilai organisasi yang mereka anut.

Moderasi oleh Kepemimpinan Ekosentris mengungkapkan bahwa pemimpin yang memprioritaskan keberlanjutan lingkungan mampu meningkatkan efektivitas Praktik Green HRM [Yoo DY, 2024]. Hasil ini melengkapi literatur yang ada mengenai gaya kepemimpinan yang mendukung keberlanjutan, menunjukkan

bahwa kepemimpinan yang kuat berperan penting dalam membentuk budaya organisasi dan mendorong kreativitas karyawan [Diming H, 2024].

Sebagai penutup, penelitian ini menyoroiti Green HRM sebagai alat strategis yang efektif untuk meningkatkan Kreativitas Hijau, dengan Identitas Hijau dan Kepemimpinan Ekosentris berfungsi sebagai faktor yang memperkuat dampak praktik tersebut. Studi lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi dinamika ini dalam berbagai konteks budaya untuk memahami bagaimana Praktik Green HRM dapat diadaptasi ke dalam lingkungan organisasi dan regional yang beragam.

### **Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dengan memperluas pemahaman tentang peran Praktik Green HRM dalam mendorong Kreativitas Hijau di lingkungan organisasi. Studi ini menyoroiti pentingnya Identitas Hijau sebagai mediator, yang menunjukkan bahwa keselarasan karyawan dengan nilai-nilai lingkungan organisasi dapat mendorong upaya inovatif mereka dalam mendukung keberlanjutan. Selain itu, penelitian ini memperkenalkan Kepemimpinan Ekosentris sebagai faktor moderasi, memberikan wawasan berharga tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang berorientasi pada isu-isu lingkungan dapat meningkatkan efektivitas Praktik Green HRM secara keseluruhan.

### **Implikasi Praktis**

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dengan memperluas pemahaman tentang peran Praktik Green HRM dalam mendorong Kreativitas Hijau di lingkungan organisasi. Studi ini menyoroiti pentingnya Identitas Hijau sebagai mediator, yang menunjukkan bahwa keselarasan karyawan dengan nilai-nilai lingkungan organisasi dapat mendorong upaya inovatif mereka dalam mendukung keberlanjutan. Selain itu, penelitian ini memperkenalkan Kepemimpinan Ekosentris sebagai faktor moderasi, memberikan wawasan berharga tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang berorientasi pada isu-isu lingkungan dapat meningkatkan efektivitas Praktik Green HRM secara keseluruhan.

### **Arah Penelitian Masa Depan dan Keterbatasan**

Untuk memperdalam pemahaman tentang mekanisme yang mendorong Kreativitas Hijau, penelitian mendatang mengenai pengaruh Praktik Green HRM terhadap Kreativitas Hijau dapat mengeksplorasi mediator tambahan, seperti hasrat terhadap lingkungan atau perilaku pro-lingkungan. Selain itu, peneliti dapat mempertimbangkan variabel moderasi lain, seperti budaya organisasi atau jenis industri, untuk mengevaluasi bagaimana variabel-variabel tersebut memengaruhi hubungan antara Praktik Green HRM dan hasil terkait keberlanjutan. Untuk

meningkatkan daya generalisasi, penelitian di masa depan juga dapat dilakukan pada berbagai bidang atau wilayah geografis yang berbeda.

## **SIMPULAN**

Penelitian yang mengkaji pengaruh Praktik Green HRM terhadap Kreativitas Hijau menyoroti peran signifikan Identitas Hijau dan Kepemimpinan Ekosentris dalam mendorong inovasi berkelanjutan di lingkungan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Praktik Green HRM secara langsung meningkatkan Kreativitas Hijau sebesar 38%, dengan tambahan dampak sebesar 15% melalui mediasi Identitas Hijau. Selain itu, 45% varians dalam Identitas Hijau dijelaskan oleh Praktik Green HRM, yang menegaskan perannya dalam menyelaraskan nilai-nilai karyawan dengan tujuan lingkungan organisasi.

Lebih lanjut, Kepemimpinan Ekosentris memperkuat efektivitas Green HRM, memberikan kontribusi tambahan sebesar 22% terhadap Kreativitas Hijau melalui efek moderasi. Temuan ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa organisasi dapat meningkatkan Kreativitas Hijau dengan menerapkan strategi Green HRM yang terintegrasi, sambil mengembangkan gaya kepemimpinan yang memprioritaskan kepedulian ekologis. Pendekatan komprehensif ini memberikan kerangka holistik untuk mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam budaya perusahaan sekaligus mendorong strategi inovasi berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad S (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*. ;2(1). doi:10.1080/23311975.2015.1030817
- AlKetbi A, Rice J (2024). The Impact of green human resource management practices on employees, clients, and organizational performance: a literature review. *Administrative Sciences*. ;14(4):78. doi:10.3390/admsci14040078
- Aloqaily AN, Al-Zaqeba MAA (2024). The impact of green human resource management practices on engagement of employee and organizational creativity towards the green or environment. In: *Lecture Notes in Networks and Systems*. ; :265-276. doi:10.1007/978-3-031-67444-0\_26
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*.
- Amrutha V. N., Geetha S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131.

- 
- Bashir MA, Sarwar S, Ullah H, Asab MZ, Khurshid R, Taimoor M(2024). Unveiling The Nexus Between Leadership And Innovation Capabilities in Driving Green Creativity. The Crucial Moderating Role of Green Motivation Among Smes in Pakistan. *International Journal of Professional Business Review*. ;9(4):e04520. doi:10.26668/business review/.v9i4.4520
- Bondarouk AV and T(2015). Perceptions of HRM and their effect on dimensions of innovative work behaviour: Evidence from a manufacturing firm. *Management Revue*. ;26(2):138- 160.
- Chams N, García-Blandón J(2018). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources Conservation and Recycling*. ;141:109-122. doi:10.1016/j.resconrec.2018.10.006
- Chen YS, Chang CH(2012). The determinants of green product development performance: green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of Business Ethics*.;116(1):107-119. doi:10.1007/s10551-012-1452-x
- Corbière M, Zaniboni S, Lecomte T, et al(2011). Job Acquisition for People with Severe Mental Illness Enrolled in Supported Employment Programs: A Theoretically Grounded Empirical Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*.;21(3):342-354. doi:10.1007/s10926-011-9315-3
- Dennison MS, Kumar MB, Jebabalan SK(2024). Realization of circular economy principles in manufacturing: obstacles, advancements, and routes to achieve a sustainable industry transformation. *Discover Sustainability*.;5(1). doi:10.1007/s43621-024-00689-2
- Dumont J., Shen J., Deng X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627.
- Elshaer IA, Azazz AMS, Alshebami AS, Abdulaziz TA, Mansour MA, Fayyad S(2024). Internal green marketing orientation and business performance: The role of employee environmental commitment and green organizational identity. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*. ;7(1):211-225. doi:10.53894/ijirss.v7i1.2603
- Gazi MdAI, Rahman MdKH, Masud AA, et al(2024). AI Capability and Sustainable Performance: Unveiling the Mediating Effects of Organizational Creativity and Green Innovation with Knowledge Sharing Culture as a Moderator. *Sustainability*;16(17):7466. doi:10.3390/su16177466
-

- 
- Gouthier M. H. J., Rhein M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633–649
- Hannouch B, Milstein T(2024). Activating ecocentrism: How young women environmental activists produce identity on Instagram. *Environmental Communication*. September :1-. doi:10.1080/17524032.2024.2376697
- Iqbal R, Shahzad K, Chaudhary R(2023). Green human resource management practices as a strategic choice for enhancing employees’ environmental outcomes: an affective events theory perspective. *International Journal of Manpower*.;45(4):801-819. doi:10.1108/ijm- 09-2022-0445
- Kissi, E. A., Segbenya, M., & Amoah, J. O. (2024). Environmental sustainability among workers in Ghana: The role of green human resource management. *Heliyon*, 10(13), e33380. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33380>
- Li W, Bhutto TA, Xuhui W, Maitlo Q, Zafar AU, Bhutto NA(2020). Unlocking employees’ green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*.;255:120229. doi:10.1016/j.jclepro.2020.120229
- Liu X, Lin Z, Sun Y(2024). Where there is a thriving, there is a green way: cultivating employee green creativity through green HRM and creative leadership. *Employee Relations*. November . doi:10.1108/er-02-2024-0080
- Mackay M(2015). Identity formation: professional development in practice strengthens a sense of self. *Studies in Higher Education*.;42(6):1056-1070. doi:10.1080/03075079.2015.1076780
- Manso-Barrio A, Moya-Gómez B, Monzón A, Balsero L(2024). University Mobility Survey 2021 in Madrid Region (Spain): Facing the challenge of getting responses during the COVID-19 pandemic. *Transportation Research Procedia*.;76:385-396. doi:10.1016/j.trpro.2023.12.063
- Martínez-Falcó J, Sánchez-García E, Marco-Lajara B, Georgantzis N(2024). Green human resource management and sustainable performance in the wine industry: the mediating role of green innovation. *Benchmarking an International Journal*. August. doi:10.1108/bij-12-2023-0854
- Masud AA, Ahmed S, Kaiser MT, Hossain B, Shimu M, Islam MF(2024). Unveiling brand loyalty in emerging markets: Analyzing smartphone user preferences: Robustness of Structural Equation modeling (SEM) and Simultaneous equation Modeling (SEMS). *Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity*. ;10(3):100353. doi:10.1016/j.joitmc.2024.100353

- Meirun T, Ahmed Z, Alzoubi RH, Khosa M, Nguyen NT(2024). The road to eco-excellence: How does environmentally specific empowering leadership foster hospitality employees' green creativity through green creative self-efficacy and green learning orientation. *International Journal of Hospitality Management.* ;120:103790. doi:10.1016/j.ijhm.2024.103790
- Meng Z, Bhatti SM, Naveed RT, Kanwal S, Adnan M(2024). Green sustainability in the hotel sector: The role of CSR, intrinsic green motivation, and personal environmental norms. *PLoS ONE.* ;19(6):e0295850. doi:10.1371/journal.pone.0295850
- Mirhadian N, Azizan O, Shahriari M(2023). The impact of green culture on employee organizational commitment: The mediating role of green identity. *Journal of Human Behavior in the Social Environment.* 2023;34(6):906-925. doi:10.1080/10911359.2023.2222292
- Mogaji IM, Dimingu H(2024). A conceptual exploration of the impact of leadership styles on the innovative culture of organizations. *Open Journal of Leadership.*;13(02):136-153. doi:10.4236/ojl.2024.132009
- Nallaluthan K, Kamaruddin S, Thurasamy R, Ghouri AM, Kanapathy K(2024). Quantitative Data Analysis using PLS-SEM (SmartPLS): Issues and Challenges in Ethical Consideration. *International Business Education Journal.*;17(2):41-54. doi:10.37134/ibej.vol17.2.04.2024
- Shahbaz MH, Ahmad S, Malik SA(2024). Green intellectual capital heading towards green innovation and environmental performance: assessing the moderating effect of green creativity in SMEs of Pakistan. *International Journal of Innovation Science.* March 2024. doi:10.1108/ijis-08-2023-0169
- Song, W., Deng, J., Zhang, F., Peng, X., & Jin, X. (2023). Activating employee pro- environmental behavior in the workplace: the effects of environmental self-identity and behavioral integrity. *Environment Development and Sustainability.*
- Tanveer MI, Yusliza MY, Fawehinmi O, Ngah AH(2024). Examining the strategic and operation HR competencies as enablers of green human resource management practices: mediating role of perceived environmental orientation. *The International Journal of Human Resource Management.* September:1-35. doi:10.1080/09585192.2024.2403542
- Teixeira AA, Jabbour CJC, De Sousa Jabbour ABL(2013). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies. *International*

---

Journal of Production Economics. ;140(1):318-329.  
doi:10.1016/j.ijpe.2012.01.009

Yoo DY(2024). Eco-Leadership in Action: Integrating green HRM and the new ecological paradigm to foster organizational commitment and environmental citizenship in the hospitality industry. *Sustainability*.;16(20):9044. doi:10.3390/su16209044

Zafar, H., & Suseno, Y. (2024). Examining the effects of green human resource management practices, green psychological climate, and organizational pride on employees' voluntary Pro-Environmental behavior. *Organization & Environment*, 37(4), 581–609.  
<https://doi.org/10.1177/10860266241241532>

Zhang X, Bartol KM(2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy Of Management Journal*.;53(1):107-128. doi:10.5465/amj.2010.48037118

Zihan W, Makhbul ZKM, Alam SS (2024). Green Human Resource Management in Practice: Aukhoon MA, Iqbal J, Parray ZA(2024). Impact of corporate social responsibility on green culture. *Corporate Social Responsibility and Environmental*