

Peningkatan *Employee Green Behavior* dan Kepuasan Karyawan melalui *Green Transformational Leadership*

Andi Ririn Oktaviani^{1*}, Sofyan Hamid², Meisyah Afi'ah³

ririn@stienobel-indonesia.ac.id^{1*}, sofyan@stienobel-indonesia.ac.id², meisyah@stienobel-indonesia.ac.id³

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia ^{1*,2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian adalah 115 pegawai tetap PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior* dan *Job Satisfaction*. Selain itu, *Job Satisfaction* terbukti berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* serta memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional hijau dan perilaku hijau karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan hijau tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya peran pemimpin dalam menumbuhkan perilaku hijau melalui keteladanan, motivasi, dan visi berkelanjutan yang jelas. Organisasi tidak hanya perlu menciptakan sistem penghargaan, tetapi juga membangun budaya kerja hijau yang menumbuhkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat komitmen karyawan terhadap keberlanjutan.

Kata Kunci: Green Transformational Leadership; Employee Green Behavior; Job Satisfaction

Abstract

This study aims to analyze the influence of Green Transformational Leadership on Employee Green Behavior with Job Satisfaction as a mediating variable. The research population is 115 permanent employees of PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar, with sampling techniques using the saturated sample method. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM). The results of the study show that Green Transformational Leadership has a positive and significant influence on Employee Green Behavior and Job Satisfaction. In addition, Job Satisfaction has been shown to have a positive effect on Green Employee Behavior and mediates the relationship between green transformational leadership and green employee behavior. These findings confirm that green leadership not only increases job satisfaction, but also encourages eco-friendly behavior in the workplace. The practical implications of this study are the importance of the role of leaders in fostering green behavior through example, motivation, and a clear sustainable vision. Organizations not only need to create a reward system, but also build a green work culture that fosters job satisfaction while strengthening employees' commitment to sustainability.

Keywords : Green Transformational Leadership; Employee Green Behavior; Job Satisfaction

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Isu global terkait masalah lingkungan terus berkembang dan menimbulkan berbagai bencana alam yang menjadi perhatian utama dalam era globalisasi. Kondisi ini menuntut setiap organisasi untuk turut berperan aktif dalam mendukung keberlanjutan, salah satunya melalui perilaku hijau karyawan atau *employee green behavior (EGB)*

sebagai faktor penting yang dapat memperkuat praktik ramah lingkungan di tempat kerja (Sabbir & Taufique, 2022).

Perilaku hijau karyawan dalam aktivitas sehari-hari tercermin melalui tindakan sederhana seperti membuang sampah pada tempatnya, mengonsumsi makanan sehat, menghemat listrik dan air, serta praktik lain yang mendukung keberlanjutan (Arulrajah & Senthilnathan, 2020). Esensi dari EGB adalah adanya kesadaran moral dan kecintaan terhadap lingkungan, yang diharapkan menjadi bagian dari gaya hidup seluruh karyawan (Zhang et al., 2021).

PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar sebagai perusahaan BUMN telah menerapkan berbagai kebijakan ramah lingkungan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Kebijakan ini dituangkan dalam Matriks Pengelolaan Lingkungan Hidup Gedung Kantor PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar, di antaranya mencakup penyediaan area khusus merokok dengan ventilasi terbuka, pemilahan sampah organik dan anorganik dari dalam ruang kerja, penerapan kebijakan paperless untuk mengurangi penggunaan kertas baru, serta pengelolaan drainase agar tidak terjadi genangan air, dilakukan pula pengaturan efisiensi energi, seperti pengoperasian AC mulai pukul 07.30 hingga 15.00 dengan suhu 25°C dengan suhu tertentu dalam rentang waktu tertentu, serta pemadaman komputer dan lampu saat tidak digunakan. Namun demikian, meskipun perusahaan telah merumuskan dan mengimplementasikan berbagai kebijakan ramah lingkungan yang bersifat struktural dan prosedural, keberhasilan implementasi kebijakan tersebut sangat bergantung pada peran aktif karyawan sebagai pelaksana utama di lapangan. Tidak cukup hanya dengan adanya aturan formal, tetapi dibutuhkan pula internalisasi nilai-nilai lingkungan dalam perilaku sehari-hari karyawan.

EGB menjadi indikator penting untuk mengukur sejauh mana perilaku ramah lingkungan telah menjadi bagian dari budaya kerja di organisasi (Azhari et al., 2025). Salah satu faktor yang diyakini dapat mendorong terwujudnya EGB adalah Green Transformational Leadership (kepemimpinan hijau), yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan praktik berkelanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan (Eltooby, 2024). Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya memberikan arahan atau peraturan, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan memberikan teladan dalam penerapan perilaku ramah lingkungan, seperti penghematan energi, pengurangan limbah, serta penggunaan bahan baku yang berkelanjutan (Su et al., 2020). Dengan demikian, peran kepemimpinan hijau menjadi krusial dalam menjembatani antara kebijakan perusahaan dan praktik nyata di tingkat individu karyawan (Widisatria & Nawangsari, 2021).

Dalam menjelaskan hubungan antara Green Transformational Leadership, job satisfaction dan Employee Green Behavior, Social Exchange Theory atau teori pertukaran sosial memberikan kerangka konseptual yang relevan. Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun atas dasar timbal balik (Afrianty & Putriwahyuni, 2020). Ketika karyawan merasakan adanya dukungan, keadilan, dan teladan positif dari pemimpin, mereka terdorong untuk membalas melalui perilaku yang menguntungkan organisasi, termasuk perilaku ramah lingkungan (Shafi et al., 2020). Dengan demikian, Green Transformational Leadership dapat dipandang sebagai bentuk investasi sosial organisasi yang mendorong karyawan untuk menunjukkan Employee Green Behavior sebagai bentuk timbal balik atas pengalaman positif yang mereka terima di tempat kerja (Nurfitriyana & Muafi, 2023).

Penerapan EGB yang efektif dapat meningkatkan kinerja ekologis organisasi, yang pada akhirnya menjadikan perusahaan peduli terhadap lingkungan. Selain itu, perilaku hijau karyawan juga berkaitan erat dengan job satisfaction. Menurut (Cao et al., 2024),

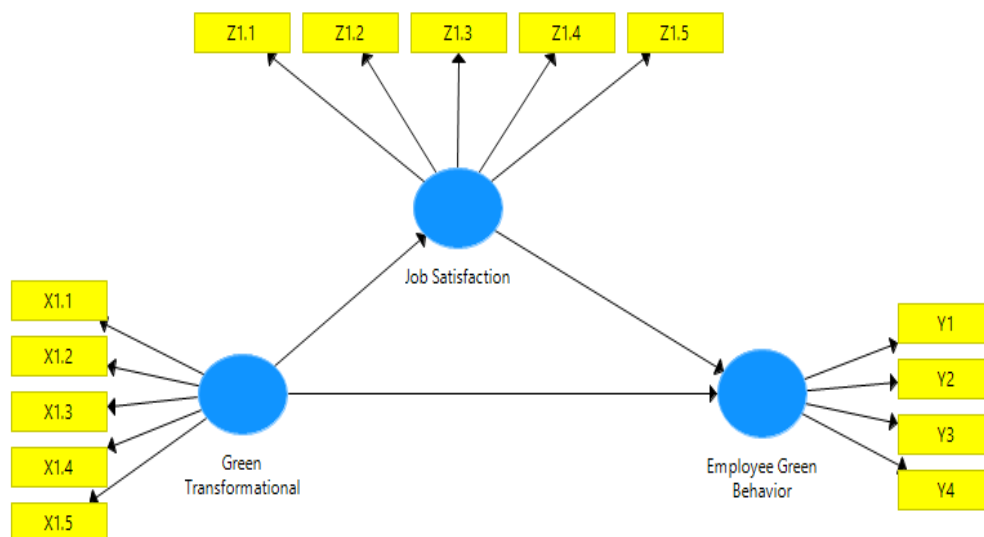
karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan. (Satuf et al., 2018) juga menegaskan bahwa job satisfaction adalah faktor kunci dalam produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, job satisfaction dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan employee green behavior, dan green transformational leadership. Ketika kepemimpinan hijau diterapkan secara efektif, karyawan lebih menghargai budaya ramah lingkungan di dalam organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan job satisfaction dan mendukung keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Belum banyak penelitian di Indonesia yang meneliti tentang kaitan Green Transformational Leadership, Employee Green Behavior dan job satisfaction.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami bagaimana Green Transformational Leadership dapat mendorong Employee Green Behavior dan pada gilirannya meningkatkan job satisfaction, khususnya dalam konteks perusahaan BUMN di Indonesia. Mengingat isu lingkungan merupakan tantangan global sekaligus tuntutan dalam praktik bisnis berkelanjutan, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai peran kepemimpinan hijau dan perilaku ramah lingkungan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Employee Green Behavior dan job satisfaction karyawan PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana perilaku hijau karyawan berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan job satisfaction, sekaligus memperkuat kontribusi organisasi terhadap pembangunan berkelanjutan.

Model Penelitian



Gambar 1. Variabel laten dan indikator penelitian

Hipotesis

H1: *Green transformational leadership* berpengaruh terhadap job satisfaction pada PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar

H2: *Green transformational leadership berpengaruh terhadap Employee Green Behavior pada PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar*

H3: *job satisfaction berpengaruh terhadap Employee Green Behavior pada PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar*

H4: *Green transformational leadership berpengaruh terhadap Employee Green Behavior melalui mediasi job satisfaction job satisfaction pada PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar*

Metode Analisis

Jenis penelitian yang disebut penelitian asosiatif kausal adalah berbasis kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara lebih dari dua variabel (Sugiyono, 2008). Penelitian ini akan menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel yang diteliti serta hubungannya dengan faktor-faktor yang dipengaruhi olehnya. Pendekatan Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif, yaitu pendekatan berbasis positivisme digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data dan menganalisisnya menggunakan instrumen penelitian dengan teknik kuantitatif atau statistik yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2008). Karena data yang digunakan digunakan untuk mengkaji hubungan antar variabel disajikan secara numerik, maka teknik kuantitatif digunakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 115 pegawai tetap PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Teknik pengambilan sampel adalah Teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Jika peneliti sudah jelas mengenai variabel apa yang akan diukur serta data yang diharapkan dari responden, maka kuesioner merupakan metode yang efektif untuk mengumpulkan informasi. Selain itu, Kuesioner, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat dikirim secara langsung kepada responden atau melalui pos atau internet (Sugiyono, 2008). Data awal yang dikumpulkan melalui survei dengan skor yang menggunakan skala Likert.

Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4, yang dikenal efektif untuk menguji hubungan antar variabel dalam konteks penelitian (Hair Jr et al., 2017). Proses analisis ini akan dilakukan dalam beberapa tahap yang saling berkaitan. Pertama, akan dilakukan uji outer model untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan. Selanjutnya, uji inner model akan menganalisis hubungan struktural antar variabel serta menguji hipotesis yang telah diajukan. Terakhir, uji mediasi akan menilai peran job satisfaction sebagai mediator dalam hubungan antara green transformational dan employee green behaviour.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Sampel Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variable	Measurement	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	46%
	Perempuan	62	54%
Usia	21-30 Tahun	58	50,43%
	31-40 Tahun	43	37,39%
	41-50 Tahun	14	12,17%
Pendidikan Terakhir	Strata satu (S1)	94	81,73%
	Strata Dua (S2)	21	18,26%

Sumber: Hasil olahan data, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa frekuensi 115 responden pegawai tetap PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar berdasarkan jenis kelamin dengan komposisi laki-laki sebanyak 53 Orang atau 46% dan Perempuan sebanyak 62 Orang atau 54%. Kemudian, responden berdasarkan usia terdiri dari usia 21-30 tahun sebanyak 58 orang atau 50,43%, usia 31-40 tahun sebanyak 43 orang atau 37,39%, 41-50 tahun sebanyak 14 orang atau 12,17%. Kemudian, Pendidikan terakhir terdiri dari strata satu (S1) sebanyak 94 orang atau 81,73% dan strata dua (S2) sebanyak 21 orang atau 18,26%.

Outer Models

Setelah karakteristik responden, dilakukan pengujian outer model untuk memastikan kualitas pengukuran konstruk, pada variabel *green transformation*, *job satisfaction* dan *employee green behaviour*. Salah satu aspek penting dalam pengujian ini adalah convergent validity, yang memastikan bahwa indikator-indikator yang diukur merepresentasikan konstruk yang sama.

**Gambar 2. Diagram jalur nilai faktor loading**

Untuk memenuhi standar convergent validity, indikator harus menunjukkan hubungan yang kuat satu sama lain. Pengujian convergent validity biasanya dilakukan melalui analisis faktor, di mana indikator dikelompokkan dalam faktor yang sama. Pada tingkat indikator, convergent validity diukur melalui loading factor yang seharusnya lebih besar dari 0.7 (Haryono & Wardoyo, 2012). Jika loading factor memenuhi kriteria ini, maka indikator dianggap valid. Di tingkat variabel laten, (Ghozali & Nasehudin, 2012) menyatakan convergent validity diukur menggunakan Composite Reliability dan nilai koefisien Cronbach's Alpha, dengan standar di atas 0.7.

Hasil uji outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel *green transformation*, *job satisfaction* dan *employee green behaviour* memiliki nilai di atas 0,7, yang menandakan validitas konvergen yang baik. Indikator *green transformation*

berkisar antara 0,738 hingga 0,853, sementara indikator job satisfaction memiliki nilai antara 0,820 hingga 0,889. Untuk employee behaviour, indikatornya bervariasi antara 0,782 hingga 0,919. Dengan demikian, semua indikator tersebut dapat dianggap valid dan secara efektif merepresentasikan konstruk masing-masing. Validitas ini memastikan bahwa indikator-indikator tersebut layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Outer Model

Tabel 2. Hasil Uji outer model

Variabel	Instrumen	Outer Loading
Green transformational (X1)	X1.1	0.843
	X1.2	0.853
	X1.3	0.871
	X1.4	0.784
	X1.5	0.738
Job satisfaction (Z)	Z1.1	0.867
	Z1.2	0.841
	Z1.3	0.889
	Z1.4	0.820
	Z1.5	0.875
Employee Green Behaviour (Y1)	Y1.1	0.881
	Y1.2	0.782
	Y1.3	0.919
	Y1.4	0.849

Source: Data diolah, 2025

Dari tabel 2 ditemukan nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah berada di atas nilai loading factor 0,50 artinya green transformation, job satisfaction dan employee green behaviour memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alfa	AVE
Green transformational (X1)	0.962	0.953	0,738
Job satisfaction (Z)	0.878	0.839	0,671
Employee Green Behaviour (Y1)	0.967	0.960	0,737

Source: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil Construct Reliability and Validity, seluruh konstruk dalam penelitian ini yaitu green transformational, job satisfaction dan employee green behaviour memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel menunjukkan hasil yang memuaskan, yaitu 0,953 untuk green transformational, 0,878 untuk job satisfaction dan 0,967 untuk Employee Green Behaviour. Nilai ini berada di atas ambang batas 0,7, yang mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi pada setiap indikator. Selanjutnya, nilai Composite Reliability (CR) juga mencerminkan konsistensi yang baik, dengan hasil 0,953 untuk green transformational, 0,839 untuk job satisfaction dan 0,960 untuk Employee Green Behaviour semuanya di atas 0,7. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) juga memenuhi syarat, dengan hasil 0,738 untuk green transformational, 0,671 untuk job satisfaction dan 0,737 untuk Employee Green Behaviour, yang semuanya melebihi ambang minimum 0,5 (Sekaran & Bougie, 2016). Dengan demikian, konstruk dalam model ini terbukti reliabel dan valid, sehingga sangat layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Discriminant Validity

Variabel	Employee Green Behaviour	Green transformational	Job satisfaction
Employee Green Behaviour (Y1)	0,807	0,819	

Green transformational (X1)	0,821	0,820	
Job satisfaction (Z)	0,859		0,859

Source: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan uji validitas diskriminan dengan metode Fornell-Larcker Criterion, setiap konstruk dalam penelitian ini green transformational, job satisfaction dan *Employee Green Behaviour* memenuhi kriteria yang baik. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik, sehingga konstruk dapat diandalkan untuk menganalisis hubungan antar variabel tanpa tumpang tindih.

Inner Models

Setelah menyelesaikan uji outer model, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian model struktural (inner model) untuk mengetahui pengaruh antar variabel atau hubungan antara konstruk yang diukur. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square, yang menggambarkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik model dalam menjelaskan hubungan tersebut. Selain itu, pengujian juga melibatkan Q-Square (Predictive Relevance) untuk mengukur kemampuan model dalam memprediksi nilai observasi berdasarkan estimasi parameternya. Jika nilai Q-Square tinggi, model dianggap memiliki prediktabilitas yang baik. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kombinasi antara R-Square dan Q-Square menjadi indikator penting dalam menilai kualitas model dalam analisis Partial Least Squares (PLS).

Evaluasi terhadap model struktural di Smart PLS diawali dengan melihat nilai R-square setiap variabel laten dependen. Tabel dibawah ini merupakan nilai R-square yang diperoleh dari Smart PLS.

Tabel 5. Uji R Square

Construct	R Square	Adj. R Square
Job Satisfaction (Z)	0,381	0,368
Employee Green Behaviour (Y1)	0,899	0,894

Source: Data diolah, 2025.

Nilai R-Square dalam tabel menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik. Dengan nilai R-Square sebesar 0,381 untuk job satisfaction dan 0,899 untuk *Employee Green Behaviour*, model ini cukup efektif dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil ini memberikan keyakinan bahwa variabel-variabel independen dalam model secara signifikan memengaruhi variabel dependen, sehingga model dapat digunakan sebagai dasar yang kuat untuk interpretasi dan pengambilan keputusan.

Uji Path Coefficient

Dalam pengujian hipotesis, digunakan nilai pada output path coefficients yang terdapat di Smart PLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Dalam aplikasi SmartPLS, hasil bootstrapping digunakan untuk menghitung t-statistics. Proses bootstrapping berfungsi untuk meminimalkan penyimpangan yang mungkin terjadi dalam penelitian, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai tingkat signifikansi hasil pengujian hipotesis. Jika nilai t-statistics lebih besar dari 1,96, maka hasil pengujian dapat dianggap signifikan (Ghozali & Nasehudin, 2012). Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, dapat dilihat nilai p: jika $p < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima. Berikut ini gambar dan tabel estimasi untuk pengujian model struktural:



Gambar 2. Model Struktural

Kemudian tabel uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Iner Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Hasil
Green transformational terhadap <i>job satisfaction</i>	0,820	14,950	0,000	Hipotesis 1 Diterima
Green transformational terhadap <i>Employee Green Behaviour</i>	0,407	3,000	0,003	Hipotesis 2 Diterima
<i>Job Saticfaction</i> terhadap <i>Employee Green Behaviour</i>	0,488	3,849	0,000	Hipotesis 3 Diterima
Green transformational terhadap <i>Employee Green Behaviour melalui job saticfaction</i>	0,400	3,896	0,000	Hipotesis 4 Diterima

Source: Data diolah, 2025.

Tabel 6 memberikan informasi bahwa Green transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job saticfaction* terlihat dari nilai original sample sebesar 0,820 dan p-Value sebesar 0,000 (hipotesis 1 diterima); Green transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour* terlihat dari nilai original sample sebesar 0,407 dan p-Value sebesar 0,003 (hipotesis 2 diterima); *job saticfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour* terlihat dari nilai original sample sebesar 0,488 dan p-Value sebesar 0,000 (hipotesis 3 diterima); Green transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour melalui job saticfaction* terlihat dari nilai original sample sebesar 0,400 dan p-Value sebesar 0,000 (hipotesis 4 diterima).

Pembahasan

Hubungan Green transformational terhadap job saticfaction

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Green transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job saticfaction*. Artinya Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan hijau, semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Su et al., 2020). yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berorientasi lingkungan mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian inspirasi dan teladan perilaku pro-lingkungan. Selanjutnya, penelitian (Cao et al., 2024) juga menegaskan bahwa karyawan yang bekerja di bawah pimpinan dengan gaya kepemimpinan hijau cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena merasa nilai-nilai pribadi mereka terhadap lingkungan dihargai dan didukung oleh organisasi. Juga sejalan dengan penelitian (Indar et al., 2024) menemukan bahwa green organizational culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational

Citizenship Behavior. Indikasinya, dalam lingkungan kerja yang mengedepankan nilai-nilai seperti saling menghormati, jujur, kerjasama dan saling mendukung, maka pegawai sebagai anggota organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang melebihi tuntutan pekerjaannya.

Temuan ini memperlihatkan bahwa peran Green Transformational Leadership tidak hanya sebatas pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berimplikasi langsung pada aspek psikologis karyawan, khususnya kepuasan kerja. Ketika pemimpin mampu menunjukkan komitmen pada praktik ramah lingkungan, hal tersebut menciptakan iklim kerja yang positif, rasa kebanggaan, serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak semata dipengaruhi oleh faktor material seperti kompensasi, tetapi juga oleh kesesuaian nilai antara karyawan dengan organisasi. Kondisi ini selaras dengan pandangan teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) yang menekankan bahwa hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan akan menghasilkan perilaku positif, termasuk meningkatnya kepuasan kerja ketika karyawan merasakan dukungan atas nilai-nilai yang mereka anggap penting, yaitu keberlanjutan lingkungan.

Hubungan Green transformational terhadap Employee Green Behaviour

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Green transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behaviour. Artinya semakin tinggi penerapan kepemimpinan hijau dalam organisasi, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, inspirasi, serta motivasi terkait nilai-nilai keberlanjutan akan mendorong karyawan untuk lebih peduli terhadap lingkungan, misalnya dengan menghemat energi, mengurangi limbah, serta mendukung kebijakan hijau organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Su et al., 2020) yang menegaskan bahwa kepemimpinan hijau mampu mendorong karyawan untuk menginternalisasi perilaku pro-lingkungan melalui keteladanan dan komunikasi visi keberlanjutan. Dengan demikian, Green Transformational Leadership dapat dianggap sebagai katalisator yang menjembatani antara kebijakan organisasi dan perilaku hijau yang nyata di tingkat individu.

Dari perspektif Social Exchange Theory (Cropanzano & Mitchell, 2005), hubungan positif antara kepemimpinan hijau dan Employee Green Behavior dapat dijelaskan melalui mekanisme timbal balik. Karyawan yang merasakan perhatian, dukungan, serta keteladanan dari pemimpin dalam isu-isu lingkungan akan terdorong untuk membalasnya dengan menunjukkan perilaku hijau yang konsisten. Rasa keadilan, penghargaan, dan kepercayaan yang terbentuk dari interaksi ini memperkuat komitmen karyawan untuk secara sukarela berkontribusi pada tujuan keberlanjutan organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan hijau menciptakan iklim pertukaran sosial yang sehat, dimana nilai-nilai keberlanjutan menjadi bagian dari kontrak psikologis antara pemimpin dan karyawan.

Hubungan job satisfaction terhadap Employee Green Behaviour

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behaviour. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku hijau dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, sehingga terdorong untuk berkontribusi lebih, termasuk melalui perilaku ekstra peran yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Social Exchange Theory (Blau, 1964), yang menjelaskan bahwa ketika karyawan memperoleh pengalaman positif, seperti kepuasan kerja, mereka cenderung memberikan timbal balik dalam bentuk perilaku yang bermanfaat bagi organisasi, salah satunya adalah perilaku pro-lingkungan.

Hubungan Green transformational terhadap Employee Green Behaviour melalui job satisfaction

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Green transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behaviour melalui job satisfaction Artinya kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan hijau terhadap perilaku hijau karyawan. Pemimpin yang menunjukkan kepedulian terhadap isu keberlanjutan, memberi inspirasi, serta menanamkan visi lingkungan yang jelas akan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi kemudian mendorong karyawan untuk secara sukarela berperilaku ramah lingkungan, seperti menghemat energi, mengurangi limbah, dan mendukung kebijakan hijau organisasi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Cao et al., 2024) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat perilaku pro-lingkungan karyawan. Selain itu, (Nurfitriyana & Muafi, 2023) menekankan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen dan produktif, termasuk dalam menunjukkan perilaku ekstra peran seperti Employee Green Behavior. Dengan demikian, kepemimpinan hijau tidak hanya berdampak langsung pada perilaku ramah lingkungan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Dari perspektif Social Exchange Theory, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas karena mendapat dukungan, inspirasi, dan teladan dari pemimpinnya akan terdorong untuk membalasnya melalui perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi, termasuk perilaku hijau. Hubungan timbal balik ini menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam menginternalisasi nilai-nilai keberlanjutan ke dalam tindakan nyata sehari-hari di tempat kerja.

Simpulan dan Saran

Green Transformational Leadership (GTL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction Selain itu, Green Transformational Leadership (GTL) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior (EGB). Selanjutnya, job satisfaction berperan penting dengan memberikan pengaruh positif terhadap EGB. Temuan lain mengindikasikan bahwa Green Transformational Leadership (GTL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap EGB melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Green Transformational Leadership yang berorientasi pada lingkungan tidak hanya mendorong perilaku ramah lingkungan secara langsung, tetapi juga memperkuatnya melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi memperkuat penerapan Green Transformational Leadership melalui keteladanan dan visi kepemimpinan yang berorientasi lingkungan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong Employee Green Behavior. Karyawan diharapkan dapat merespons kepemimpinan tersebut dengan partisipasi aktif dalam praktik hijau sehari-hari. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti budaya organisasi hijau atau komitmen lingkungan, serta memperluas konteks penelitian pada sektor industri yang berbeda agar hasilnya lebih komprehensif.

Referensi

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis keadilan prosedural dalam penilaian kinerja: Perspektif social exchange theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 227, 227–244.
- Arulrajah, A., & Senthilnathan, S. (2020). Mediating role of employee green behavior towards sustainability performance of banks. *Malsha, KPPHGN, Arulrajah, AA, & Senthilnathan, S.*(2020). Mediating Role of Employee Green Behaviour towards

Sustainability Performance of Banks. *Journal of Governance & Regulation*, 9(2), 92–102.

- Azhari, A., Ramadhan, N., Rizfie, M. D., & Gazali, G. (2025). PENGARUH GREEN COMMITMENT DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE GREEN BEHAVIOUR (Pada Karyawan PT Seelindo Sejahteratajama). *Journal Of Communication Education*, 19(1), 76–85.
- Cao, S., Xu, P., Qalati, S. A., & Wu, K. (2024). Impact of employee environmental concerns on sustainable practices: Investigating Organizational commitment and job satisfaction. *Sustainability*, 16(13), 5823.
- Eltobgy, A. E. (2024). The Effect of Green Transformational Leadership on Employees' Green Behavior: Mediating Role of Green Human Resources Management and Moderating Role of Employees' Green Values. *The International Journal of Tourism and Hospitality Studies*, 6(2), 269–286.
- Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Haryono, S., & Wardoyo, P. (2012). *Structural equation modeling*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- Indar, S. H., Asniwati, A., Baharuddin, I., Hadiningtyas, E. A., & Latief, F. (2024). Organizational Citizenship Behavior Melalui Green Organizational Culture dan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 200–213. <https://doi.org/10.35906/jurman.v10i2.2189>
- Nurfitriyana, N., & Muafi, M. (2023). The effect of green organizational culture, green transformational leadership, and job satisfaction on organizational citizenship behavior: The role of mediating organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(3), 594–606.
- Sabbir, M. M., & Taufique, K. M. R. (2022). Sustainable employee green behavior in the workplace: Integrating cognitive and non cognitive factors in corporate environmental policy. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 110–128.
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181–189.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176.
- Su, X., Xu, A., Lin, W., Chen, Y., Liu, S., & Xu, W. (2020). Environmental leadership, green innovation practices, environmental knowledge learning, and firm performance. *Sage Open*, 10(2), 2158244020922909.
- Sugiyono, M. (2008). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widisatria, D., & Nawangsari, L. C. (2021). The influence of green transformational leadership and motivation to sustainable corporate performance with organizational citizenship behavior for the environment as a mediating: Case study at PT Karya Mandiri Sukses Sentosa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 118–123.

Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1669.