

PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN GREEN TRAINING TERHADAP SUSTAINABLE PERFORMANCE MELALUI EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR

Kinanti Putri Nur Isnaini¹, Eko Nur Fu'ad²
Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara
kinanddaaputri@gmail.com¹, ekonfuad@unisnu.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak green transformational leadership dan green training terhadap kinerja berkelanjutan melalui peran mediasi perilaku hijau karyawan di CV. Kalingga Keling Jati, Jepara. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui distribusi kuesioner terstruktur kepada karyawan CV. Kalingga Keling Jati, Jepara. Untuk menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, digunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti *green training* maupun *green transformational leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan perilaku hijau karyawan, yang akhirnya mendorong peningkatan kinerja berkelanjutan. Temuan ini menekankan pentingnya pelatihan lingkungan dan kepemimpinan hijau dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mencapai tujuan keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini juga menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai lingkungan dalam program pelatihan dan kepemimpinan memiliki peran penting dalam menyelaraskan praktik industri dengan tujuan keberlanjutan global. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin berkontribusi pada keberlanjutan harus memberikan prioritas pada pengembangan program pelatihan hijau dan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendorong transformasi lingkungan.

Kata kunci: Green Transformational Leadership, Green Training, Employee Green Behavior, Sustainable Performance

ABSTRACT

This study aims to identify the impact of green transformational leadership and green training on sustainable performance through the mediating role of employee green behavior at CV. Kalingga Keling Jati, Jepara. This study adopts a quantitative approach with data collection through the distribution of structured questionnaires to employees of CV Kalingga Keling Jati, Jepara. To analyze the direct and indirect relationships between variables, the Structural Equation Modeling (SEM) method was used. The results of the analysis show that the variables studied green training and green transformational leadership have a significant effect on improving employees' green behavior, which ultimately leads to improved sustainable performance. These findings emphasize the importance of environmental training and green leadership in overcoming the challenges faced in achieving corporate sustainability goals. The study also states that the application of environmental values in training and leadership programs has an important role in aligning industry practices with global sustainability goals. Therefore, companies that want to contribute to sustainability should give priority to the development of green training programs and leadership styles that are effective in driving environmental transformation.

Keywords: Green Transformational Leadership, Green Training, Employee Green Behavior, Sustainable Performance

PENDAHULUAN

Keberlanjutan adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi dunia, termasuk sektor usaha kecil dan menengah (UKM). UKM, yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan lapangan kerja, memiliki dampak lingkungan yang signifikan. Dalam konteks ini, penguatan peran sektor UKM diperlukan untuk menciptakan ekonomi yang inklusif dan Tangguh (Lekmat Laddawan et al., 2018). Industri mebel terutama yang bergantung pada bahan baku kayu seperti CV. Kalingga Keling Jati menghadapi tantangan besar dalam menerapkan praktik bisnis ramah lingkungan diantaranya keterbatasan teknologi, kurangnya kesadaran, dan biaya bahan baku berkelanjutan. Penurunan hutan global dari 4,128 miliar hektar pada tahun 1990 menjadi 3,999 miliar hektar pada tahun 2015 menunjukkan urgensi masalah ini (Rome, 2015).

Industri mebel Jepara yang dikenal dalam memproduksi furnitur berkualitas memiliki potensi besar untuk mendorong keberlanjutan. Tanpa memiliki SDM yang berkualitas, perusahaan akan menghadapi kemunduran dan tertinggal karena tidak mampu bersaing. Oleh karena itu, perusahaan perlu merencanakan dan melaksanakan pembinaan karir bagi karyawan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja mereka (Firman Dwi Aprianto, Solehudin, 2024). CV. Kalingga Keling Jati misalnya, berfokus pada ekspor furnitur kayu jati dengan pangsa pasar utama di Eropa, Amerika, Australia, dan Asia. Produk yang ditawarkannya seperti meja dan kursi luar ruangan, Hal ini membutuhkan kualitas tinggi karena risiko lingkungan yang lebih besar. Pada tahun 2023 ekspor mebel Jepara mencapai USD 659,2 juta, dengan menyumbang kayu jati sebesar USD 302,7 juta (Badan Pusat Statistika, 2023). Namun, penurunan ketersediaan kayu berkualitas dan meningkatnya kesadaran konsumen terhadap produk ramah lingkungan menjadi tantangan signifikan bagi industri mebel seperti CV. Kalingga Keling Jati. Konsumen kini menuntut transparansi proses produksi dan keberlanjutan bahan baku, sementara biaya tambahan bahan baku bersertifikat sering menjadi hambatan (Ahmadi & Mahargyani, 2024). Penerapan prinsip keberlanjutan menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing.

Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana pemimpin membentuk dan menanamkan nilai-nilai tertentu pada para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan dapat membawa manfaat positif, baik untuk pencapaian kinerja perusahaan maupun kesejahteraan karyawan (Muhammad Fahreza, 2023). *Green Transformational Leadership* (GTL) adalah gaya kepemimpinan yang mendorong visi keberlanjutan dan perilaku hijau

karyawan, termasuk penghematan energi, pengelolaan limbah, dan optimalisasi sumber daya. Penelitian menunjukkan bahwa GTL meningkatkan perilaku hijau karyawan yang berkontribusi pada kinerja berkelanjutan (Weber & Kassab, 2024). Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai hijau menginspirasi karyawan untuk mengatasi hambatan melalui pendekatan inovatif dan mendorong pertumbuhan organisasi (Cahyadi et al., 2023). Faktor eksternal, seperti keadilan organisasi dan tingkat kepedulian terhadap lingkungan, berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara Green Transformational Leadership (GTL) dan pencapaian hasil hijau, namun sering menunjukkan pola yang tidak konsisten. Kondisi ini mengindikasikan bahwa implementasi GTL tidak selalu secara efektif menghasilkan perubahan yang diharapkan dalam konteks keberlanjutan organisasi (Sachdeva, C. & Singh, 2024). Penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk mengembangkan kerangka konseptual baru dalam memahami peran GTL secara lebih luas (Sanusi et al., 2023). Indikator GTL meliputi visi keberlanjutan, ekspektasi kinerja tinggi, dukungan individu, dan stimulasi intelektual.

Green training juga berperan penting dalam memperbaiki kinerja lingkungan organisasi. Pelatihan berbasis lingkungan dapat membantu karyawan memahami pentingnya menjaga lingkungan serta meningkatkan kesadaran mereka terhadap upaya pengendalian dan pencegahan kerusakan lingkungan. (Djadji et al., 2024). Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam mendukung praktik pro-lingkungan, seperti pengelolaan limbah, pengurangan polusi, dan efisiensi energi. Program ini memperkuat budaya kerja berkelanjutan, meningkatkan kinerja lingkungan, dan memberikan keterampilan teknis yang mendukung praktik hijau (Saeed et al., 2019), (Sheeba, M. J., & Christopher, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Teixeira et al., 2016). menyatakan bahwa Pelatihan hijau sering kali tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan spesifik proses operasional perusahaan, sehingga penerapannya menjadi kurang optimal. Penelitian di Brasil mengungkapkan bahwa ketidaksesuaian antara materi pelatihan hijau dan kebutuhan proses dalam rantai pasok hijau menjadi hambatan signifikan dalam mengadopsi praktik hijau secara efektif. Menurut Tang et al. (2018) indikator untuk mengukur pelatihan hijau yaitu peningkatan kesadaran, manajemen pengetahuan, pembangunan iklim.

Employee Green Behavior (EGB) merujuk pada tindakan pro-lingkungan yang dilakukan karyawan, seperti pengelolaan limbah dan pengurangan emisi karbon. Faktor-faktor yang memengaruhi EGB mencakup pelatihan hijau, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik. EGB memainkan peran mediator dalam hubungan antara GTL, *green training*, dan kinerja berkelanjutan. GTL mendorong nilai-nilai keberlanjutan melalui pemberdayaan, sementara *green training* memberikan keterampilan teknis yang mendukung perilaku hijau (Aulia & Nawangsari, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Farooq et al., 2021) menunjukkan bahwa kurangnya infrastruktur yang mendukung

perilaku hijau di tempat kerja, seperti fasilitas daur ulang atau sistem energi hijau, menghambat karyawan untuk menjalankan perilaku pro-lingkungan secara efektif. Selain itu, keterbatasan sumber daya, termasuk dana untuk mendukung inisiatif hijau, memperburuk situasi. Indikator *employee green behavior* yaitu pengelolaan limbah, penggunaan sumber daya secara efisien, penghemat energi, edukasi dan pelatihan lingkungan, keterlibatan dalam inisiatif hijau perusahaan (Zacher et al., 2023).

Sustainable performance adalah upaya mencapai keseimbangan antara konteks, strategi, proses manajemen, sumber daya, dan aspek tak berwujud untuk keberlanjutan jangka panjang. Konsep ini menyelaraskan kinerja berkelanjutan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan yang mencakup dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan (Farchi et al., 2021). Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan Resource-Based View (RBV) dan *Resource Dependence Theory* (RDT). RBV menekankan keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Pendekatan ini diintegrasikan dengan *Natural-Resource-Based View* (NRBV), yang mendorong pengelolaan sumber daya alam secara bertanggung jawab untuk mendukung keberlanjutan. RDT, di sisi lain, menyoroti pentingnya kolaborasi dengan pemangku kepentingan dalam mengelola risiko sumber daya. *Sustainable performance* mengacu pada kinerja yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan sesuai dengan konsep *Triple Bottom Line*. Indikator *sustainable performance* yaitu kinerja lingkungan, kinerja ekonomi, kinerja sosial (Yusliza et al., 2020). Dalam konteks manufaktur, tujuan keberlanjutan mencakup penghematan energi, pengelolaan limbah, serta pengurangan dampak lingkungan dalam proses produksi (Akanmu et al., 2023). Program-program berbasis keberlanjutan telah terbukti mendukung inovasi dan perilaku pro-lingkungan karyawan (Mittal & Dhar, 2016), serta manfaat pelatihan hijau untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan keberlanjutan (Kim et al., 2019). Perusahaan sering menghadapi kendala sosial dan teknologi, seperti kurangnya adopsi teknologi ramah lingkungan atau keterbatasan infrastruktur pendukung. Hal ini membatasi kemampuan organisasi untuk mencapai kinerja berkelanjutan. Sebuah studi di UKM Malaysia menunjukkan bahwa hambatan sosial dan teknologi memainkan peran utama dalam menghambat pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan (Haseeb et al., 2019).

Dalam kesimpulan pendekatan strategis seperti GTL, GT, dan EGB sangat penting untuk mendukung keberlanjutan operasional sektor UKM, termasuk industri mebel. Dengan memadukan prinsip keberlanjutan dalam operasi dan manajemen sumber daya, perusahaan dapat meningkatkan daya saing, memenuhi tuntutan pasar global, dan mematuhi regulasi lingkungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner skala Likert (1-5) sebagai alat pengumpulan data melalui pendekatan survei. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan data yang terkumpul valid dan sesuai dengan kondisi lokasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 334 karyawan CV. Kalingga Keling Jati. Sample yang digunakan sebanyak 210 orang. Perhitungan Penelitian ini mengaplikasikan rumus Slovin dengan *margin of error* sebesar 5% untuk menentukan jumlah sampel. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *Purposive sampling* yaitu teknik pemilihan responden yang dilakukan berdasarkan kriteria khusus yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis data penelitian menggunakan *Smart Partial Least Square* (Smart PLS) versi 3.0, sebuah metode statistik yang digunakan untuk model persamaan struktural (SEM) berbasis varians (Hair et al., 2017). Tiga tahapan analisis dilakukan dalam penelitian ini: Evaluasi model luar (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, Evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel laten, dan pengujian hipotesis untuk melihat efek mediasi dalam model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Demografi Responden

	Kategori	Total	Presentase
Jenis Kelamin	Laki Laki	155	73,8 %
	Perempuan	55	26,2 %
Lama Kerja	< 1 Tahun	11	5,2%
	1 - 5 Tahun	127	60,5%
	> 5 Tahun	72	34,3%
Pendidikan Terakhir	SD/MI	26	12,4%
	SMP	54	25,7%
	SMA	113	53,8%
	Diplomat (D1/D2/D3)	2	1%
	Sarjana (S1)	15	7,12%
	Magister (S2)	0	0%
	Doktor (S3)	0	0%
Pendapatan	<1.500.000	19	9%
	1.500.000 – 2.500.000	161	76,7%
	>2.500.000	30	14,3%

Sumber: Pengolahan data, Word 2024

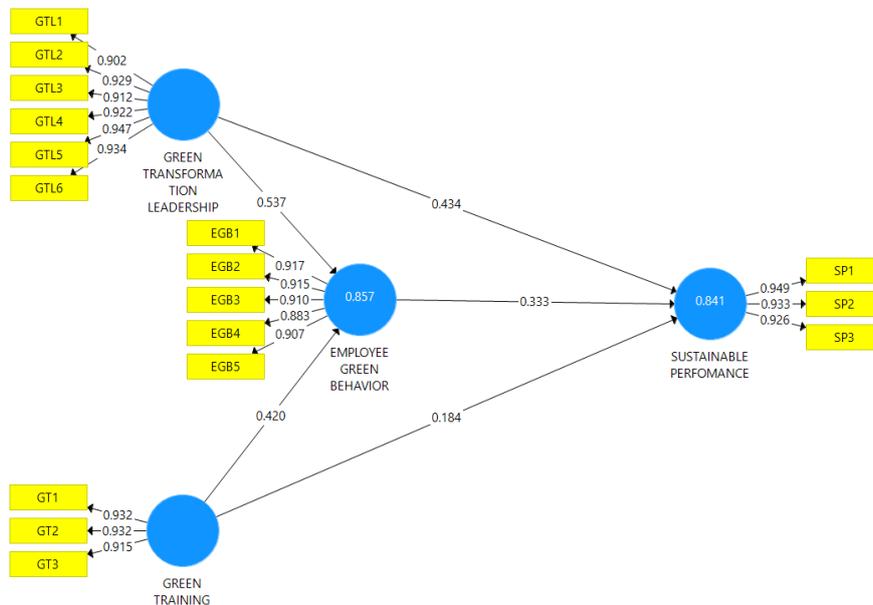
Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kalingga Keling Jati yang berlokasi di Jl. Raya Senenan No. 16B RT 11/04, Desa Senenan, Tahunan, RW V, Bapangan, Kecamatan Jepara, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah 59413. Penelitian

melibatkan 210 responden, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada masing-masing responden.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Smart Partial Least Square* (SmartPLS) versi 3.0 dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) untuk menganalisis data. Proses analisis meliputi outer model, inner model, pengaruh mediasi, serta keseluruhan model. Outer model mengevaluasi hubungan antara konstruk laten dan indikatornya melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Validitas konvergen diukur menggunakan AVE (dengan nilai > 0.5) dan loading factor (> 0.7) untuk memastikan indikator merepresentasikan konstruk dengan baik. Berikut adalah hasil estimasi model PLS:

Gambar 1. Nilai AVE dan Outer Loading



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0 oleh peneliti, 2024

Validitas diskriminan menunjukkan adanya perbedaan antar konstruk dalam model. Dengan kriteria *Fornell-Larcker*, validitas ini tercapai jika memiliki akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, interpretasi *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi ketika nilai diagonal (akar kuadrat AVE) lebih besar dibandingkan dengan nilai yang ada di bawah atau di sampingnya.

Tabel 2. Nilai Hasil Fornell-Lacker Criterion

Item	Employee Green Behavior (Z)	Green Training (X2)	Green Transformational Leadership (X1)	Sustainable Performance (Y)
EGB	0,906			

GT	0,886	0,926		
GTL	0,902	0,868	0,924	
SP	0,888	0,856	0,894	0,936

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0 oleh peneliti, 2024

Reliabilitas konstruk memastikan konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk laten. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha > 0,7 dan composite reliability > 0,6, sehingga memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 3. Nilai Hasil Construct Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Batas Reliabilitas	Keputusan
Employee Green Behavior	0,946	0,958	0,60	Reliabel
Green Training	0,917	0,948	0,60	Reliabel
Green Transformational Leadership	0,966	0,972	0,60	Reliabel
Sustainable Performance	0,929	0,955	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0 oleh peneliti, 2024

Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi model struktural dalam analisis SEM-PLS. Kriteria penilaiannya yaitu nilai R^2 sekitar 0,67 dianggap kuat, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah (Imam Ghozali, 2016). Pada Tabel 4, terlihat bahwa nilai R-Squared untuk EGB adalah 0,857, yang berarti 85,7% dari EGB berkontribusi terhadap GTL, GT, dan SP, sementara 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Nilai R-Squared untuk SP adalah 0,841, yang menunjukkan bahwa 84,1% dari SP berkontribusi terhadap GTL, GT, dan EGB, sedangkan 15,9% Dampaknya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
EGB	0,857	0,856
SP	0,841	0,839

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0 oleh peneliti, 2024

Menurut Duryadi (2021) jika nilai koefisien korelasi variabel X terhadap Y dengan nilai T-Statistik > 1,96 dan P-Value kurang dari < 0,05, maka dapat disimpulkan positif signifikan. Nilai t-tabel yang dihasilkan adalah 1,984 (lihat t-tabel), atau p-value < 0,05. Pengaruh yang hasilnya tidak jauh dari -1 menunjukkan hubungan tersebut bersifat negatif. Jika hasil signifikansi pada nilai t-statistik lebih besar dari 1,984 maka kerangka penelitian dapat dikatakan pantas atau hipotesis diterima. Hasil uji Koefisien Jalur dengan *Bootstrapping* dapat dilihat pada Pada Tabel 4, terlihat bahwa nilai R-Squared untuk EGB adalah 0,857, yang berarti 85,7% dari EGB berkontribusi terhadap GTL, GT, dan SP, sementara 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel

yang diteliti. Nilai R-Squared untuk SP adalah 0,841, yang menunjukkan bahwa 84,1% dari SP berkontribusi terhadap GTL, GT, dan EGB, sedangkan 15,9% Dampaknya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Tabel 4 dan Tabel 5. Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa GTL berpengaruh positif dan signifikan terhadap SP ($\beta = 0.434$, $t = 4,506$, $p < 0.05$) sehingga H1 diterima. GT berpengaruh positif dan signifikan terhadap SP ($\beta = 0,184$, $t = 2,576$, $p < 0.05$) sehingga H2 diterima. EGB berpengaruh positif dan signifikan terhadap SP ($\beta = 0,333$, $t = 3,804$, $p < 0.05$) sehingga H3 diterima. GTL berpengaruh positif dan signifikan terhadap EGB ($\beta = 0,537$, $t = 7,950$, $p < 0.05$) sehingga H4 diterima. GT berpengaruh positif dan signifikan terhadap EGB ($\beta = 0,420$, $t = 6,200$, $p < 0.05$) sehingga H5 diterima.

Tabel 5. Nilai Hasil Perhitungan Path Coeffisien

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
GTL -> SP	0,434	0,437	0,096	4,506	0,000
GT -> SP	0,184	0,183	0,071	2,576	0,010
EGB -> SP	0,333	0,330	0,088	3,804	0,000
GTL -> EGB	0,537	0,536	0,068	7,950	0,000
GT -> EGB	0,420	0,419	0,068	6,200	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0 oleh peneliti, 2024

Tabel 6. Nilai Hasil Specific Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
GTL -> EGB -> SP	0,179	0,177	0,053	3,371	0,001
GT -> EGB -> SP	0,140	0,138	0,044	3,215	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0 oleh peneliti, 2024

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa EGB berpengaruh positif signifikan dan mampu memediasi hubungan antara GTL terhadap SP ($\beta = 0,179$, $t = 3,371$, $p < 0.05$) sehingga H6 diterima. EGB berpengaruh positif signifikan dan mampu memediasi hubungan antara GT terhadap SP ($\beta = 0,140$, $t = 3,215$, $p < 0.05$) sehingga H7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Green Transformational Leadership Terhadap Sustainable Performance

Dalam konteks UKM, implementasi *green transformational leadership* menjadi semakin penting karena sektor ini sering kali memiliki keterbatasan dalam hal sumber daya dan akses teknologi, sehingga transformasi kepemimpinan dapat menjadi pendorong utama inovasi keberlanjutan. Dengan nilai T-Statistic yang tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa GTL memiliki efek kuat dalam mempengaruhi SP dibandingkan variabel lainnya.

Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan, khususnya ke arah yang lebih hijau dan berorientasi keberlanjutan, dapat memberikan dampak signifikan pada pencapaian kinerja yang lebih berkelanjutan di industri mebel. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan strategi tetapi juga mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, sehingga menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Penelitian ini sejalan dengan (Yanti & Nawangsari, 2021) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasi hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan.

Pengaruh Green Training Terhadap Sustainable Performance

Green Training memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan, seperti efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan penggunaan sumber daya yang lebih bijak. Dalam sektor UKM, terutama industri mebel yang bergantung pada kayu dan sering menghadapi tantangan keberlanjutan, pelatihan ini menjadi solusi strategis untuk mengatasi keterbatasan keterampilan karyawan serta membantu perusahaan memenuhi tuntutan pasar global akan produk ramah lingkungan. Dengan demikian, pelatihan hijau bukan hanya upaya keberlanjutan, tetapi juga strategi untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian ini sejalan dengan (Pendi Ang, 2022) yang menyatakan bahwa *Green Training* berhubungan positif dengan *Sustainable Performance*.

Pengaruh Employee Green Behavior terhadap Sustainable Performance

Dalam sektor mebel, yang menghadapi tantangan besar terkait keberlanjutan seperti deforestasi dan limbah industri, perilaku hijau karyawan menjadi elemen kunci untuk membantu perusahaan dalam mengurangi dampak lingkungan. Perilaku ini mendukung efisiensi operasional dan memenuhi tuntutan pasar global yang semakin menekankan pada produk ramah lingkungan. Keterlibatan karyawan dalam praktik hijau dapat membantu mengatasi kendala yang dihadapi UKM di sektor mebel, seperti kurangnya adopsi prinsip keberlanjutan dalam aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu, meningkatkan EGB melalui pelatihan dan kepemimpinan berbasis keberlanjutan menjadi langkah strategis untuk mendukung transformasi hijau perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan (Yanti & Nawangsari, 2021) yang menyatakan bahwa *Employee Green Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Employee Green Behavior

Rendahnya kesadaran lingkungan dan lemahnya penerapan praktik hijau oleh karyawan, GTL memainkan peran penting. Pemimpin dengan gaya ini dapat memotivasi karyawan untuk mengadopsi perilaku hijau, seperti efisiensi sumber daya dan pengelolaan limbah, melalui teladan, visi strategis, dan pemberian penghargaan atas kontribusi lingkungan. Pentingnya GTL menjadi semakin relevan dalam menghadapi tekanan dari pasar dan regulasi yang menuntut peningkatan keberlanjutan. Dengan

demikian, pemimpin transformasional yang mendorong perilaku hijau di antara karyawan dapat membantu perusahaan mengatasi hambatan internal dan mencapai tujuan keberlanjutan lebih efektif. Penelitian ini sejalan dengan (Aulia & Nawangsari, 2023) yang menyatakan bahwa *Green transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*.

Pengaruh *Green Training* terhadap *Employee Green Behavior*

Praktik ramah lingkungan sering kali belum diintegrasikan secara optimal, *Green Training* menjadi solusi penting untuk mengatasi masalah keterbatasan pemahaman dan keterampilan karyawan. Banyak karyawan di UKM, misalnya, belum memahami cara efisiensi penggunaan bahan baku, pengelolaan limbah, atau pengurangan konsumsi energi dalam pekerjaan sehari-hari. Melalui pelatihan hijau, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya keberlanjutan, sekaligus membekali mereka dengan metode praktis untuk mendukung tujuan lingkungan perusahaan. Dengan memberikan pelatihan yang terfokus pada praktik ramah lingkungan, UKM dapat memperbaiki perilaku operasional karyawan, yang pada akhirnya mendukung transformasi keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, *Green Training* bukan hanya langkah strategis untuk mengatasi keterbatasan internal, tetapi juga alat penting untuk mencapai standar keberlanjutan yang semakin dituntut oleh pasar global. Penelitian ini sejalan dengan (Xie & Zhu, 2020) yang menyatakan bahwa *Green training* memiliki korelasi positif dengan *Corporate Sustainability Performance*.

Pengaruh Peran mediasi *Employee Green Behavior* pada hubungan antara *Green Transformational Leadership* terhadap *Sustainable Performance*

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis lingkungan (GTL) berperan penting dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan (SP), terutama melalui pengaruhnya terhadap perilaku hijau karyawan (EGB). Pemimpin dengan gaya GTL dapat memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan, seperti efisiensi energi dan pengurangan limbah, yang mendukung keberlanjutan perusahaan. Dalam industri mebel, GTL membantu mengatasi tantangan seperti rendahnya efisiensi operasional dan kesadaran lingkungan. Keberhasilan GTL dalam meningkatkan SP sangat bergantung pada efektivitasnya dalam memengaruhi perilaku hijau karyawan. Oleh karena itu, perusahaan seperti CV. Kalingga Keling Jati perlu mendorong pengembangan gaya kepemimpinan ini untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Langkah ini berkontribusi positif terhadap pelestarian lingkungan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Studi ini sejalan dengan (Aulia & Nawangsari, 2023) yang menyatakan bahwa tindakan hijau karyawan dapat memediasi hubungan antara pemimpin transformasional hijau dan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Pengaruh Peran mediasi *Employee Green Behavior* pada hubungan antara *Green Training* terhadap *Sustainable Performance*

Temuan ini menggaris bawahi bahwa pelatihan hijau bukan hanya berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis karyawan terkait praktik ramah lingkungan, tetapi juga berkontribusi secara tidak langsung terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan melalui perubahan perilaku hijau karyawan. Dalam konteks sektor mebel, di mana tantangan keberlanjutan sering kali terkait dengan rendahnya efisiensi penggunaan sumber daya dan pengelolaan limbah, EGB menjadi elemen penting yang menjembatani pelatihan hijau dengan peningkatan kinerja. Masalah yang dihadapi oleh banyak UKM di sektor ini, seperti keterbatasan pengetahuan karyawan dan kurangnya kesadaran terhadap dampak lingkungan, dapat diatasi melalui pelatihan hijau yang mendorong perilaku operasional yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Perilaku hijau karyawan, seperti pengurangan limbah dan penghematan energi, memperkuat dampak *Green Training* dalam mencapai tujuan keberlanjutan perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan *Green Training* dalam meningkatkan *Sustainable Performance* sangat bergantung pada efektivitas perubahan perilaku karyawan yang dihasilkan. Pelatihan hijau harus dirancang tidak hanya untuk memberikan pengetahuan teknis, tetapi juga untuk menumbuhkan kesadaran mendalam tentang keberlanjutan di kalangan karyawan. Langkah ini dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi perusahaan dan lingkungan. Penelitian ini sejalan dengan (Yanti & Nawangsari, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan hijau memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang berkelanjutan melalui perilaku karyawan hijau sebagai variable mediasi.

SIMPULAN

Industri mebel sebagai bagian dari sektor UKM menghadapi tantangan besar dalam menerapkan praktik keberlanjutan akibat ketergantungan pada sumber daya hutan. Penurunan luas hutan global menegaskan pentingnya prinsip keberlanjutan. Studi menunjukkan bahwa *employee green behavior* memengaruhi kinerja keberlanjutan melalui kepemimpinan transformasional hijau dan pelatihan hijau. Pendekatan ini membantu sektor mebel berkontribusi pada pelestarian lingkungan sekaligus meningkatkan daya saing. Secara teoritis, temuan ini memperkuat hubungan antara teori kepemimpinan transformasional dan perilaku terencana dalam keberlanjutan lingkungan. Perusahaan mebel disarankan mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam pengembangan kepemimpinan dan pelatihan untuk menciptakan budaya organisasi ramah lingkungan. Kebijakan pendukung praktik hijau juga perlu diperkuat. Namun, penelitian ini terbatas pada satu industri dan wilayah tertentu. Penelitian lanjutan diperlukan untuk memperluas cakupan geografis dan mengeksplorasi industri lain dengan pendekatan metode campuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, M. A., & Mahargyani, A. (2024). *Pengaruh Kesadaran Lingkungan (Green Awareness) Akan Keputusan Pembelian Konsumen: Literature Review*. *J-Fine Journal of Finance, Business and Economics*, 2(1), 1–12.
- Akanmu, M. D., Hassan, M. G., Ibrahim Alshuaibi, M. S., Ibrahim Alshuaibi, A. S., Mohamad, B., & Othman, A. (2023). *The mediating role of organizational excellence between quality management practices and sustainable performance*. *Total Quality Management and Business Excellence*, 34(9–10), 1217–1242. <https://doi.org/10.1080/14783363.2022.2158803>
- Aulia, K. Z., & Nawangsari, L. C. (2023). *Effects of Green Human Resource Management and Green Transformational Leadership towards Employee Sustainable Performance through Employee Green Behavior at Mercu Buana University*. *European Journal of Business and Management Research*, 8(5), 181–186. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.5.2128>
- Badan Pusat Statistika. (2023). Ekspor menurut Jenis Komoditi di Kabupaten Jepara. BPS. <https://jeparakab.bps.go.id/id/statistics-table/1/NzY5IzE=/ekspor-menurut-jenis-komoditi-di-kabupaten-jepara---2023.html>
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poór, J., Perizade, B., & Szabó, K. (2023). *Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior*. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010005>
- Djadji, O. U., Varah, S., Lena, V., Kristen, U., & Wacana, W. (2024). *Praktik-Pratik Green Human Resource Management (GHRM) Di Organisasi*. 11, 1450–1459.
- Duryadi. (2021). Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In *Buku Ajar* (Vol. 7, pp. 1–150). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Farchi, C., Touzi, B., Farchi, F., & Mousrij, A. (2021). *Sustainable performance assessment: A systematic literature review*. *Journal of Sustainable Development of Transport and Logistics*, 6(2), 124–142. <https://doi.org/10.14254/jsdtl.2021.6-2.8>
- Farooq, K., Yusliza, M. Y., Wahyuningtas, R., Haque, A. U., Muhammad, Z., & Saputra, J. (2021). *Exploring challenges and solutions in performing employee ecological behaviour for a sustainable workplace*. *Sustainability (Switzerland)*, 13(17), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su13179665>
- Firman Dwi Aprianto, Solehudin, N. N. (2024). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 711–715.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Haseeb, M., Hussain, H. I., Kot, S., Androniceanu, A., & Jermisittiparsert, K. (2019). *Role of social and technological challenges in achieving a sustainable competitive advantage and sustainable business performance*. *Sustainability (Switzerland)*, 11(14). <https://doi.org/10.3390/su11143811>

- Imam Ghozali. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya* (1st ed.). Yoga Pratama.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). *The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. International Journal of Hospitality Management*, 76(August 2017), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Lekmat Laddawan, Selvarajah Christopher, & Hewege Chandana. (2018). *Relationship between Market Orientation, Entrepreneurial Orientation, and Firm Performance in Thai SMEs: The Mediating Role of Marketing Capabilities*. *International Journal of Business and Economics*, 17(3), 213–237.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016). *Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. Tourism Management*, 57, 118–127. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.007>
- Muhammad Fahreza, S. (2023). *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 9–19. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.107>
- Pendi Ang, M. D. M. (2022). *Pengaruh Green Intellectual Capital, Green Training, Green Recruitment and Selection dalam Konsep Paperless terhadap Sustainable Performance pada Bank BPR Kota Batam*. 20(1), 105–123.
- Rome. (2015). *Global Forest Resources Assessment 2015*.
- Sachdeva, C. and Singh, T. (2024). *Green transformational leadership and pro-environmental behaviour: unravelling the underlying mechanism in the context of hotel industry. International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 255–271.
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). *Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Sanusi, I., Farida, I., & Sopiah. (2023). *Green transformational leadership: Systematic literature review. Asian Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 511–521. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v2i2.314>
- Sheeba, M. J., & Christopher, P. B. (2020). *Exploring the role of training and development in creating innovative work behaviors and accomplishing non-routine cognitive jobs for organizational effectiveness. Journal of Critical Reviews*, 7 (4), 263–287.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). *Green human resource management practices: scale development and validity. Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., De Sousa Jabbour, A. B. L., Latan, H., & De Oliveira, J. H. C. (2016). *Green training and green supply chain management: Evidence from Brazilian firms. Journal of Cleaner Production*, 116(2016), 170–176. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.061>
- Weber, P., & Kassab, E. A. (2024). *The employee green behavior of green transformational leadership, green human resource management on the sustainable*

- performance. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 1–21. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4630>
- Xie, X., & Zhu, Q. (2020). *Exploring an innovative pivot: How green training can spur corporate sustainability performance*. *Business Strategy and the Environment*, 29(6), 2432–2449. <https://doi.org/10.1002/bse.2512>
- Yanti, & Lenny C Nawangsari. (2021, May 27). *The determinants of Sustainable Corporate Performance at PT. GCR Textile*. <https://doi.org/10.4108/eai.28-9-2020.2307511>
- Yanti, Y., & Nawangsari, L. (2021). *The determinants of Sustainable Corporate Performance at PT. GCR Textile*. <https://doi.org/10.4108/eai.28-9-2020.2307511>
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Muhammad, Z. (2020). *A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance*. *Journal of Cleaner Production*, 249, 119334. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119334>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). *Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 465–494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>