



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 8058-8077

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran *Green Human Resources Management* Sebagai Pemediasi Hubungan
Green Transformational Leadership dan *Green Servant Leadership*
Terhadap *Green Creativity* Pada Jasa Hotel dan Pariwisata

Ferry Siswadhi^{1✉}, Tri Widyatusi², Ni Nyoman Sawitri³, Ningky Sasanti Munir⁴, Hapzi Ali⁵, Anggia Ayu Lestari⁶

(1) (2)(3)(4)(5) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,

(6) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email: fsiswadhi@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas layanan e-service dan kualitas layanan *e-return* terhadap loyalitas pelanggan pada Hotel di Kerinci dan Sungai Penuh. Ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 karyawan hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasi *Green* dan Kepemimpinan Pelayanan *Green* berpengaruh langsung terhadap Manajemen Sumber Daya *Green* dan Kreativitas *Green*. Manajemen Sumber Daya Manusia *Green* menghubungkan Kepemimpinan Transformasi *Green* dan Kreativitas *Green*, memperkuat hubungan pertukaran antara karyawan dan organisasi dengan menghargai kontribusi mereka. Ketika praktik dan perubahan *green* menguntungkan hotel, karyawan akan bekerja lebih keras dan menikmati tugas-tugas ramah lingkungan. Mendorong kreativitas lingkungan karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Transformasional, Ramah Lingkungan, Melayani, Kreativitas*

Abstract

The study aims to investigate the impact of e-service quality and e-returns service quality on e-customer loyalty in the Hotel in Kerinci and Sungai Penuh. It is a quantitative study. Purposive sampling was used with a questionnaire distributed to 80 hotel employees. Results indicate that Green Transformational Leadership and Green Servant Leadership directly influence Green Human Resources Management on Green Creativity. Green Human Resources Management and Green Creativity, strengthening the exchange relationship between employees and the organization by valuing their contributions. When green practices and changes benefit the hotel, employees will work harder and enjoy eco-friendly tasks. Encourage employees' environmental creativity.

Keywords: *Leadership, Transformational, Environmentally Friendly, Serving, Creativity*

PENDAHULUAN

Pemanasan global dan pencemaran yang merusak telah meningkatkan kebutuhan akan perlindungan lingkungan, maka dari itu kepedulian terhadap lingkungan dan penerapan praktik berkelanjutan telah menerima banyak perhatian dalam beberapa dekade terakhir (Bartolacci et al., 2020). Tumbuhnya kesadaran lingkungan didorong oleh pelanggan, tekanan pasar, undang-undang, dan peraturan pemerintah, mendorong organisasi untuk mempercepat peralihan mereka ke praktik manajemen yang lebih ramah lingkungan (Al-Hawari et al., 2021). Dengan pemikiran ini, organisasi memiliki lebih banyak motivasi untuk mencapai hasil yang berkelanjutan dengan mengadopsi praktik ramah lingkungan (Hameed et al., 2022). Penerapan Ekonomi Green dilandasi dengan perubahan iklim global yang semakin sulit diprediksi. Perubahan iklim yang sering berubah menjadikan terhambatnya kegiatan perekonomian, baik dalam negeri ataupun secara global (Ali et al., 2023)

Salah satu pendekatan yang adopsi oleh berbagai organisasi untuk mempromosikan keberlanjutan adalah *Green Human Resource Management* (Aftab et al., 2023). *Green Human Resource Management* mengacu pada aktivitas *Human Resource Management* yang mempromosikan hasil lingkungan yang positif (Kramar, 2014). Mengintegrasikan berbagai praktik seperti pelatihan Green, evaluasi kinerja Green, dan penghargaan Green memainkan peran penting dalam meningkatkan perilaku Green (Dumont et al., 2017). Akibatnya, *Green Human Resource Management* berpotensi untuk mempromosikan budaya kelestarian lingkungan dengan mendorong praktik bisnis yang ramah lingkungan.

Seorang pemimpin harus dapat menginspirasi bawahannya untuk menerima visi organisasi sebagai miliknya sambil berusaha meningkatkan nilai-nilai organisasinya. Dalam

organisasi, peranan pemimpin sangatlah besar bagi tercapainya tujuan organisasi (Siswadhi, Ferry; Haryono, Gampo; Karimi, 2023) Keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja yang ramah lingkungan sangat bergantung pada pemimpinnya. Banyak penelitian telah mengakui pentingnya kepemimpinan dalam kinerja ramah lingkungan pada suatu organisasi (Johnson & Schaltegger, 2020) dan menunjukkan dalam penelitian mereka bahwa para pemimpin bisnis yang berjuang untuk mencapai tujuan lingkungan dan bisnis memiliki efek transformatif tidak hanya pada industri mereka sendiri, tetapi juga pada tingkat pengembangan perusahaan yang peduli dan ramah lingkungan. (Alwakid et al., 2021)

Penelitian muncul pada *green creativity* sebagai hasil berkelanjutan yang penting. Hal ini mengacu pada "pengembangan ide-ide baru mengenai produk Green, layanan Green, proses Green, atau praktik ramah lingkungan yang dinilai orisinal, baru, dan asli" (Riva et al., 2021). berguna" (Chen & Chang, 2013). Selain pentingnya *green creativity* dalam mengembangkan cara-cara baru yang ramah lingkungan dalam menyelesaikan tugas (Mittal & Dhar, 2016); (Ogbeibu et al., 2021), hal ini juga mendorong inovasi dan mengatasi persaingan pasar (Bhutto et al., 2021) (Tuan, 2020) tetapi sedikit perhatian diberikan pada *Green Human Resource Management* (Al-Hawari et al., 2021) Berdasarkan Teori Kemampuan, Motivasi dan Peluang (AMO) (Appelbaum et al., 2001)

Selain itu, penerapan *Green Human Resource Management* sangat bergantung pada gaya manajemen yang dihadirkan oleh pengelola. Mempromosikan *green creativity* di kalangan karyawan merupakan perhatian penting dari para pemimpin organisasi. Perilaku dan karakteristik pemimpin sangat mempengaruhi perilaku individu. *Servant leadership* yang berhubungan dengan lingkungan (yaitu merawat dan melayani lingkungan alam) untuk mengeksplorasi dampak pada tujuan pengembangan lingkungan organisasi (Robertson & Carleton, 2018). Temuan penelitian pada umumnya setuju bahwa *Servant leadership* memiliki peran dalam memotivasi karyawan untuk berupaya dalam pengembangan organisasi ramah lingkungan atau mengejar kinerja ramah lingkungan Ketika para pemimpin memperlakukan karyawannya dengan cara yang ramah lingkungan, mereka lebih mungkin memiliki peluang dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk berpartisipasi dalam aktivitas organisasi yang ramah lingkungan, sehingga mendorong kinerja organisasi yang ramah lingkungan (Dhar, 2016). Ditemukan bahwa kepemimpinan yang ramah lingkungan dapat meningkatkan kinerja ramah lingkungan pada pekerja individu dan tim dengan menciptakan iklim ramah lingkungan dalam organisasi mereka (Mittal & Dhar, 2016). Ditemukan juga bahwa *Servant leadership* adalah cara yang efektif

untuk meningkatkan kinerja Green organisasi dengan mendorong perilaku yang lebih Green dalam organisasi karyawan. (Tuan, 2020)

Selain *Servant leadership*, *transformation leadership* juga mempunyai peran besar dalam mempengaruhi *green creativity* dikalangan karyawan, *Green transformation leadership* memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran lingkungan melalui inspirasi, menghasilkan kinerja yang unggul dan *green creativity* yang dihasilkan (Chen & Chang, 2013). Oleh karena itu, dukungan penuh dari manajemen puncak bersama dengan praktik SDM yang fokus pada agenda Green memungkinkan para pemimpin/manajer menghadirkan *Green transformation leadership*. Peran *Green transformation leadership* dalam mewujudkan perilaku ramah lingkungan pada karyawan banyak diakui secara luas dalam literatur (Mansoor et al., 2021) (Mittal & Dhar, 2016) (Robertson & Carleton, 2018) Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan agar inisiatif manajemen Green menciptakan lingkungan organisasi yang membutuhkan *green creativity* dari manajer melalui *green transformation leadership*.

Perilaku karyawan ramah lingkungan dapat berkontribusi pada kinerja Green yang ramah lingkungan. terlepas dari pentingnya praktik sumber daya manusia (SDM) dalam menerjemahkan strategi organisasi ke dalam perilaku karyawan, kurangnya praktik sumber daya manusia (sdm) ramah lingkungan dalam membentuk perilaku karyawan Green perannya belum dieksplorasi. Perilaku pegawai yang berwawasan lingkungan dapat memiliki sanksi kesinambungan yang positif di semua bidang. (Farooq et al., 2022)

Organisasi dan dampak kepemimpinan terhadap perilaku karyawan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan sangat berguna. Maka sebab studi ini membahas kebutuhan ini dengan memanfaatkan Teori Kognitif Sosial untuk menguji hubungan *Green Servant Leadership* dan *green transformation leadership* dengan *green creativity* (GC). Selain itu, kami menguji efek mediasi manajemen sumber daya manusia Green (*Green Human Resource Management*) untuk memberikan wawasan yang kuat tentang bagaimana organisasi dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan solusi inovatif untuk tantangan lingkungan.

Selanjutnya adalah beberapa kajian teoritis terkait penelitian ini :

Hubungan Langsung *Green Transformation Leadership* dengan *Green Human Resource Management* dan *Green Creativity*

Transformation leadership memanfaatkan stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional yang menumbuhkan kreativitas dan inovasi (Mansoor et al., 2021).

Transformation leadership adalah pemimpin dalam mendorong pemikiran inovatif di antara

karyawan, yang merangsang pemikiran di luar kotak dan memberdayakan karyawan untuk memikirkan masalah organisasi dengan cara baru. *Green transformation leadership* adalah perilaku manajemen yang ditandai dengan motivasi, visi yang jelas, dorongan, inspirasi dan dukungan untuk mencapai kebutuhan pengembangan untuk mencapai tujuan lingkungan organisasi (Singh et al., 2020).

Green transformation leadership mendorong individu untuk memperoleh keterampilan dan teknologi baru dan merangsang inovasi Green, memungkinkan organisasi untuk mengkomersialkan produk Green. Selain itu, *green transformation leadership* membujuk karyawan untuk memprioritaskan tujuan Green organisasi di atas agenda pribadi dan memberi karyawan semua sumber daya yang mereka butuhkan untuk mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan peningkatan lingkungan (Li et al., 2020). Karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru ketika manajer mengenali dan mendorong pemikiran kreatif mereka dan menerapkan visi inovatif mereka, Oleh karena itu, *green transformation leadership* harus membimbing dan mendorong karyawan mereka untuk mempraktikkan *green innovation*. Beberapa temuan juga memberikan penjelasan bahwa *green transformation leadership* berperan dalam mempengaruhi *green creativity* pada karyawan (Mansoor et al., 2021) (Wang et al., 2021) (Zhou & Shalley, 2003)

Green transformation leadership memainkan peran kunci dalam organisasi dalam mendukung perumusan kebijakan dan praktik *Green Human Resource Management*, *Green transformation leadership* mewujudkan keyakinan dan nilai-nilai manajemen puncak dan berdampak signifikan pada *Green Human Resource Management* perusahaan. Di sisi lain, *Green Human Resource Management*, yang mengacu pada sisi Green dari praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertujuan membantu perusahaan memperoleh perilaku karyawan Green di tempat kerja, juga mengembangkan, memotivasi, dan memelihara.

Oleh karena itu, kami berspekulasi bahwa organisasi *Green transformation leadership* memainkan peran kunci dalam merumuskan kebijakan dan praktik *Green Human Resource Management* yang mendukung untuk mencapai inovasi Green dan kinerja Green, yang membantu organisasi menyusun strategi dan mewujudkan visi. Banyak penelitian yang mendukung bahwa *transformation leadership* berperan dalam mempengaruhi *Green Human Resource Management* (Jia et al., 2018)

Hubungan langsung *Green Servant Leadership* dengan *Green Human Resource Management* dan *Green Creativity*

Servant leadership merupakan salah satu bagian dari seni kepemimpinan dalam memotivasi dan membujuk sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dimana Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan memusatkan perhatiannya pada pelayanan kepada individu, bukan individu yang bekerja untuk melayani pemimpin. Seorang *servant leadership* adalah seseorang yang berusaha untuk melayani orang lain dan memastikan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi. Ini merupakan salah satu topik terpenting dalam konteks organisasi dan telah dipelajari dalam kaitannya dengan beberapa hasil kinerja karyawan (Hassi, 2019). Dalam konteks ini, *Green Servant Leadership* terkait dengan menghargai prinsip-prinsip lingkungan dan menjaga kelestarian alam untuk masa depan. *Green Servant Leadership* merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang paling sukses dan telah dipelajari oleh banyak ilmuwan. Banyak penelitian empiris di industri perhotelan telah meneliti manfaat positif dari kepemimpinan pelayan terhadap sikap dan tindakan pengikut, seperti memberikan kekuatan psikologis dalam membentuk *employee creativity* (Yang et al., 2019)

Ide-ide seperti Kepemimpinan berorientasi pada *Green Servant Leadership* dan *Green Human Resource Management* memiliki persamaan dalam memotivasi dan memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga lingkungan. Kepemimpinan berorientasi pada pelayanan adalah topik yang paling penting dalam perspektif manajerial yang telah dipelajari dari berbagai sudut pandang kinerja karyawan *Green Servant Leadership* di dalam perusahaan yang memiliki target *Green Human Resources* harus mencapai kreativitas karyawan yang ramah lingkungan melalui praktik-praktik *Green Human Resource Management* yang terpadu untuk mencapai keberlanjutan dalam sistem organisasi. Banyak temuan yang menjelaskan bahwa *Green Servant Leadership* mampu mempengaruhi *green human resources* (Darvishmotevali & Altinay, 2022)(Swanson et al., 2020).

Green Human Resource Management Sebagai Pemediasi

Green Human Resource Management dapat diartikan sebagai tindakan dan kebijakan *Human Resource Management* yang mendukung keberlangsungan bisnis dan, yang lebih penting lagi, bertujuan untuk mencegah dampak negatif yang dihasilkan dari kegiatan yang merusak lingkungan dalam organisasi (Ren et al., 2018). Aspek *Green Human Resource Management* mengacu pada aspek ramah lingkungan, yang merupakan implementasi tujuan yang memungkinkan organisasi untuk mencapai, menciptakan, menginspirasi dan mendukung perilaku karyawan ramah lingkungan dalam organisasi (Dumont et al.,

2017). Program *Green Human Resource Management* menitik beratkan pada pelatihan *Green Human Resource Management* memiliki peranan utama dalam mengadaptasi sikap dan perilaku karyawan, sehingga mempermudah pelaksanaan program lingkungan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan (Abualigah et al., 2023)(Mittal & Dhar, 2016)(Robertson & Carleton, 2018). Pelaksanaan program *Green Human Resource Management* seperti pelatihan berwawasan lingkungan, penilaian kinerja yang ramah lingkungan, dan pemberian penghargaan serta imbalan yang berfokus pada lingkungan, menandakan bahwa perusahaan mengapresiasi tindakan pro-lingkungan dari karyawan dan kontribusi mereka dalam menjaga kelestarian lingkungan (Aboramadan & Karatepe, 2021). Praktek *Green Human Resource Management* adalah kegiatan signifikan yang membantu meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan, memungkinkan mereka untuk memahami praktik lingkungan yang baru dan meningkatkan kompetensi dan keterampilan lingkungan mereka (Kim et al., 2020) . Berikutnya, *Green Human Resource Management* bisa memacu tindakan lingkungan kerja dari para karyawan dengan mengaitkannya pada evaluasi kinerja, kenaikan pangkat, penghargaan, serta penggajian (Anwar et al., 2022) sehingga berfungsi sebagai prediktor signifikan dalam meningkatkan *green creativity* (Alyahya et al., 2023). *Green Human Resource Management* terkait dengan menciptakan solusi dan gagasan baru yang terkait dengan praktik, layanan, dan produk yang ramah lingkungan (Chen & Chang, 2013). Secara spesifik, meningkatkan kemampuan karyawan melalui kepemimpinan yang ramah lingkungan dapat membantu karyawan untuk mengembangkan sikap, keterampilan, dan pola pikir baru yang terkait dengan lingkungan (Pham et al., 2020). Meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menghubungkan penilaian kinerja dan penghargaan serta kompensasi dengan tindakan pro lingkungan. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bertanggung jawab terhadap lingkungan. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dan berbagi pengetahuan juga dapat mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan menciptakan ide-ide baru terkait lingkungan (Masri & Jaaron, 2017). Dengan menerapkan praktik *Green Human Resource Management* , diharapkan bahwa karyawan akan memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menciptakan ide dan solusi kreatif dalam praktik lingkungan yang lebih baik. Beberapa temuan studi menunjukkan bahwa praktik *Green Human Resource Management* mempengaruhi *green creativity* (Abualigah et al., 2023; Alyahya et al., 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* memainkan peran penting dalam mediasi hubungan *green transformational leadership* (Jia et al., 2018; Singh

et al., 2020; Sun et al., 2022) *Green Servant Leadership* (Alyahya et al., 2023; Darvishmotevali & Altinay, 2022; Sher & Nawaz, 2021)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di hotel bintang 3 (tiga) di Kabupaten Kerinci dan Sungai Penuh, Jambi. Hotel di Kabupaten Kerinci dan Sungai Penuh dipilih sebagai sampel karena Kabupaten Kerinci dan Sungai Penuh merupakan salah satu kabupaten dan kota yang paling banyak dikunjungi di Jambi. Ini dianggap sebagai pusat keuangan, turis, dan budaya di Kabupaten Kerinci dan Sungai Penuh, di mana pariwisata adalah salah satu industri paling maju, dan terdapat banyak hotel nasional bintang tiga (3), yang setiap tahun menampung turis dari seluruh dunia.

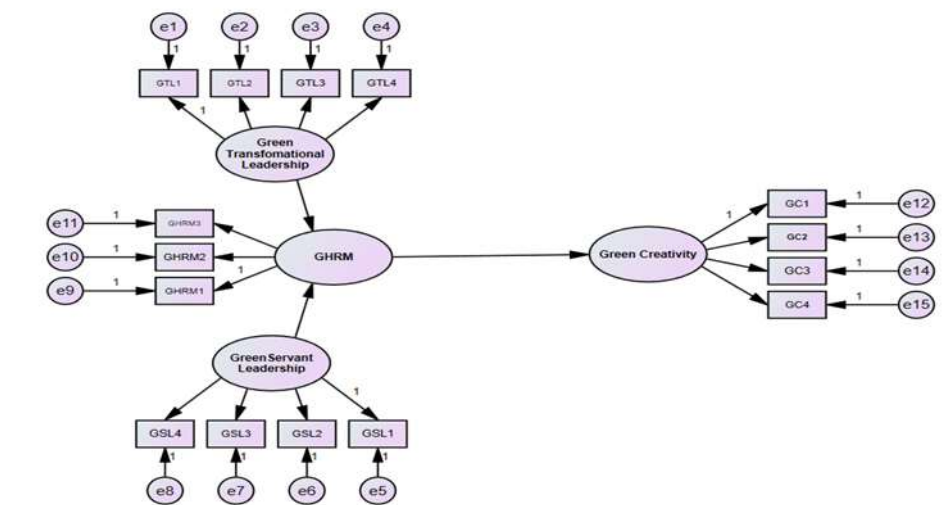
Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan tertentu pertimbangan (pemilihan unit sampel) dengan cara peneliti memilih orang-orang tertentu yang akan dipertimbangkan untuk menyediakan data yang dibutuhkan, penentuan jumlah sampel ini peneliti menggunakan teori *multivariate* yaitu jumlah variabel $\times 20$ (Hair et al., n.d.). Untuk itu, sampel dalam penelitian ini adalah 4 variabel $\times 20$, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden yang disebar melalui kuesioner kepada karyawan hotel secara sukarela dalam waktu satu bulan untuk mendukung data penelitian ini. Penelitian ini dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM) menggunakan Amos 22. Pengukuran dari studi sebelumnya diadopsi. Tabel 1 menggambarkan sumber langkah-langkah yang diadopsi.

Pengembangan langkah-langkah yang akan diterapkan kapanpun diperlukan melibatkan penggunaan indeks keandalan dan *unidirectionality multi-item green servant leadership* diukur dengan 3 item yang dikembangkan oleh (Yang et al., 2019). *green transformational leadership* ini diukur dari 4 item dikembangkan oleh (Chen & Chang, 2013; Hou et al., 2023). *Green Human Resource Management* dinilai menggunakan 3 item yang dikembangkan oleh (Darvishmotevali & Altinay, 2022; Dumont et al., 2017). dan green creativity dinilai menggunakan 4 item yang dikembangkan oleh Darvishmotevali & Altinay (Darvishmotevali & Altinay, 2022) dan Dumont (Dumont et al., 2017) yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Psikometrik dari tindakan penilaian menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA). Model scoring diklasifikasikan oleh Amos 22 dengan probabilitas tertinggi. Sebagai langkah

untuk menyempurnakan skala, maka dilakukan estimasi loading standar CFA, jika nilai factor loading melebihi 0,50 maka akurasi pengukuran dapat diverifikasi (Ghozali, 2016).

Adapun kerangka model dari penelitian ini adalah sebagaimana Gambar 1, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menggambarkan setiap indikator atau aspek yang membentuk setiap variabel laten yang menunjukkan hasil yang baik terutama dengan rata-rata total respondent performance (TCR) diatas 70% dan standardized loading factor yang tinggi dimana masing-masing indikator lebih besar dari 0,50 . Setelah selesai dilakukan pengukuran, hubungan jalur dalam model penelitian dianalisis dengan model persamaan struktural. AMOS 22 digunakan untuk analisis data karena model penelitian yang diusulkan mencakup sistem persamaan secara simultan dengan beberapa indeks. indeks GoF menunjukkan kecocokan yang baik dengan data Chi-Square: 331.62, P: 0.096, RMSEA: 0.070, GFI: 0.950, AGFI: 0.900, TLI: 0.955, CFI: 0.970, Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator Konstruk variabel laten konstruk variabel laten sudah menunjukkan hasil yang baik, sehingga semua variabel manifes kualitas website dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji normalitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai critical ratio (C.R) untuk skewness berada pada kisaran $\pm 2,58$ [31], dengan hasil tersebut Dalam hal ini dapat ditegaskan bahwa Data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1. *Validity and Reliability Statistics of Convergent Dimensionality*

Variabel dan Item Pertanyaan	CR (Skew)	Stdr Facotor Loading	Ave	CR	Sumber
<i>Green Servant Leadership</i>					
Atasan saya menekankan pentingnya berkontribusi terhadap perbaikan lingkungan	-1,37	0,96			Gu dan Liu (2022)
Atasan saya selalu menampilkan perilaku ramah lingkungan.	-1,58	0,94	0,72	0,85	
Atasan saya mendorong saya untuk berkontribusi dalam inisiatif lingkungan.	-0,97	0,90			
<i>Green Transfomational Leadership</i>					
Pemimpin pengembangan produk Green karyawan dengan rencana lingkungan	0,81	0,85			Hou et al, 2023; Chen dan chang 2013
Pemimpin pengembangan produk ramah lingkungan memberikan visi lingkungan yang jelas untuk diikuti oleh karyawan	0,12	0,85			
Pemimpin mengembangkan produk ramah lingkungan membuat karyawan bekerja sama untuk tujuan lingkungan yang sama	-0,03	0,88	0,93	0,98	
Pemimpin mengembangkan produk ramah lingkungan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan lingkungan	-1,02	0,83			
<i>Green Human Resource Management</i>					
Perusahaan saya menetapkan sasaran ramah lingkungan bagi karyawannya.	-1,77	0,90			Darvishmotvali dan Altinay (2022); Dumont et al (2016)
Perusahaan saya memberi karyawan pelatihan yang ramah lingkungan untuk mempromosikan nilai-nilai Green	-1,76	0,95	0,90	0,95	
Perusahaan saya memberi karyawan pelatihan Green untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diperlukan untuk manajemen yang ramah lingkungan	-1,83	0,90			

<i>Green Creativity</i>					
karyawan pandai menemukan solusi kreatif untuk masalah lingkungan	-1,54	0.86			
Saya dapat mengusulkan cara dan metode baru bagi organisasi untuk mencapai tujuan lingkungan	-1,02	0.97			Hou et al, 2023; Chen dan chang 2013
Saya dapat mengusulkan konsep atau ide Green baru untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi	-1,19	0.80	0,87	0,90	
saya pengembangan produk Green akan menemukan solusi kreatif untuk lingkungan	-1,10	0.98			

Notes: X2 /df: 331.62, P: 0.096, RMSEA: 0.070, GFI: 0.950, AGFI: 0.900, TLI: 0.955, CFI: 0.97

Tabel 2. *Hypothesis Test*

Variabel		Estimate	S.E.	C.R.	P
<i>Green Transformational Leadership</i>	----> <i>Green Human Resource Management</i>	,532	,104	5,111	***
<i>Green Servant Leadership</i>	----> <i>Green Human Resource Management</i>	,544	,060	4,893	***
<i>Green Human Resource Management</i>	----> <i>Green Creativity</i>	-,163	,066	-2,470	,011
<i>Green Transformational Leadership</i>	----> <i>Green Creativity</i>	,538	,113	4,739	***
<i>Green Servant Leadership</i>	----> <i>Green Creativity</i>	,530	,060	5,071	***

Source: Amos 25

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh langsung signifikan terhadap *Green Human Resource Management*, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut secara langsung menunjukkan nilai CR 5,111 lebih besar dari 1,96 ($5,111 > 1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga semakin transformasi seorang pemimpin maka dapat mempengaruhi *Green Human Resource Management* dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Jia et al., 2018; Singh et al., 2020; Sun et al., 2022), menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* dapat mempengaruhi *Green Human Resource Management*. Sedangkan *Green Servant Leadership* berpengaruh langsung signifikan terhadap *Green Human Resource Management*, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut

secara langsung menunjukkan nilai CR 4,893 lebih besar dari 1,96 ($4,893 > 1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) jadi bahwa semakin baik pelayanan seorang pemimpin maka dapat mempengaruhi *Green Human Resource Management* dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Mansoor et al., 2021; Sher & Nawaz, 2021) yang menunjukkan bahwa *Green Servant Leadership* dapat mempengaruhi Green Human Resource Management.

Selain itu, dari tabel 2 juga disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *green creativity*, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut secara langsung menunjukkan nilai CR 4,739 lebih besar dari 1,96 ($4,739 > 1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga semakin transformasi seorang pemimpin maka dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Alyahya et al., 2023) yang menunjukkan bahwa Green Transformational Leadership dapat mempengaruhi *green creativity*. Sedangkan *Green Servant Leadership* berpengaruh langsung signifikan terhadap *green creativity*, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut secara langsung menunjukkan nilai CR 5,071 lebih besar dari 1,96 ($5,071 > 1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga semakin baik pelayanan seorang pemimpin maka dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hou et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Green Servant Leadership* juga dapat mempengaruhi kreativitas karyawan.

Dari tabel 2 juga menyimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *green creativity*, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut secara langsung menunjukkan nilai CR -2,470 lebih besar dari -1,96 ($-2,470 > -1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), sehingga semakin buruk pendekatan *Green Human Resource Management* dalam suatu perusahaan akan menurunkan kreativitas ramah lingkungan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Alyahya et al., 2023; Mansoor et al., 2021) yang menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* dapat mempengaruhi *green creativity*.

Tabel 3. *Green Human Resource Management* sebagai Pemediasi *Green Creativity*

<i>Standardized</i>	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect Green Human Resource</i>	Hasil
---------------------	----------------------	---	-------

		<i>Management as mediation</i>	
<i>Green transformational leadership --> green creativity</i>	0.115	-0.030	<i>Parsial mediation</i>
<i>Green Servant Leadership --> green creativity</i>	0.415	-0.069	<i>Partial Mediation</i>

Sumber: Amos 25

Dari tabel 3 estimasi *parameter standardized direct effects* menunjukkan adanya pengaruh langsung *green transformational leadership* terhadap *green creativity* sebesar 0,115. lebih besar dari pengaruh tidak langsung *standardized green transformational leadership* terhadap *green creativity* secara tidak langsung melalui *Green Human Resource Management* sebesar -0,030. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *green transformational leadership* berpengaruh secara parsial (*partial mediation*) terhadap *green creativity* melalui *Green Human Resource Management*. Hal ini juga dibuktikan dengan *green transformational leadership* berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management* dan *green creativity*.

Selain itu, dari tabel 3 estimasi parameter pada *standardized direct effects* juga menunjukkan adanya pengaruh langsung *Green Servant Leadership* terhadap *green creativity* sebesar 0,415. lebih besar dari pengaruh tidak langsung *standardized Green Servant Leadership* terhadap *green creativity* secara tidak langsung melalui *Green Human Resource Management* sebesar -0,069. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Green Servant Leadership* berpengaruh secara parsial (*partial mediation*) terhadap *green creativity* melalui *Green Human Resource Management*, hal ini juga dibuktikan dengan *green servant leadership* berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management* dan *green creativity*.

SIMPULAN

Studi ini membangun model mediasi berdasarkan teori *Green Human Resource Management* untuk menjelaskan efek *Green Servant Leadership* dan *green transformational leadership* terhadap *green creativity*. Secara khusus, kami menguji pengaruh *Green Servant Leadership* dan *green transformational leadership* terhadap *green creativity* melalui *Green Human Resource Management*. Kami menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, dan hasil analisis data akhirnya mengkonfirmasi sebagian besar hipotesis awal kami. Temuan pada penelitian ini menunjukan *Green Servant*

Leadership dan *green transformational* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Human Resource Management* dan juga Temuan pada penelitian ini menunjukan *Green Servant Leadership* dan *green transformational* berpengaruh positif signifikan terhadap *green creativity*. *Green Servant Leadership* dan *green transformational* cenderung mengurangi dampak kegiatan bisnis terhadap lingkungan alam selama operasi bisnis dan mengembangkan strategi pengembangan Green untuk mempromosikan kinerja Green organisasi. *Green Human Resource Management* memainkan peran mediasi antara *Green Servant Leadership* dan *green transformational* terhadap *green creativity* terutama dicapai dengan merangsang *green creativity* karyawan.

Studi ini berusaha untuk berkontribusi pada literatur perhotelan dan keberlanjutan yang ada dengan mengeksplorasi *Green Servant Leadership* dan *green transformational* dalam memediasi *green creativity*. Studi kami juga bertujuan untuk menyelidiki bagaimana dan kapan *Green Human Resource Management* mengarah pada *green creativity*. Secara khusus, *Green Human Resource Management* sebagai mekanisme dasar yang penting (mediator). Temuan menunjukkan bahwa *green servant leadership*, *green transformational* dan *Green Human Resource Management* berhubungan positif dengan *green creativity*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Ahmad, Ullah, and Khan, "The Impact of Green HRM on Green Creativity: Mediating Role of pro-Environmental Behaviors and Moderating Role of Ethical Leadership Style"; (Luu, 2020), yang memberikan dukungan untuk hubungan positif antara *Green Human Resource Management* dan *green creativity*. Selain itu, temuan ini sejalan dengan teori AMO (Appelbaum et al., 2001) yang menawarkan pelatihan Green untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan (peningkatan keterampilan) mempromosikan keterlibatan karyawan dalam inisiatif berkelanjutan (peningkatan peluang), dan menghubungkan penghargaan dan kompensasi karyawan dengan perilaku ramah lingkungan (peningkatan motivasi) cenderung mendorong karyawan untuk menghasilkan ide dan solusi ramah lingkungan yang baru dan berguna untuk dipenuhi.

Temuan lebih lanjut menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* memperkuat hubungan positif antara *green servant leadership*, *green transformational* dan *green creativity*. Secara khusus, persepsi karyawan tentang hubungan mereka dengan *green servant leadership*, *green transformational* dan *green creativity* mereka penting untuk meningkatkan efek *Green Human Resource Management*. Kehadiran *green servant leadership*, *green transformational* dan *green creativity* yang tinggi memenuhi kebutuhan motivasi karyawan hotel, memberi mereka rasa memiliki terhadap hotel

mereka.

Dengan kata lain, konsep *Green Human Resource Management* memperkuat hubungan pertukaran antara karyawan dan organisasi karena mereka peduli, mendukung, dan menghargai kontribusi mereka, ketika *green servant leadership, green transformational* baik, karyawan hotel lebih cenderung mengerahkan upaya mereka dan dengan senang hati terlibat dalam tugas ramah lingkungan yang pada akhirnya menumbuhkan kreativitas ramah lingkungan dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualigah, A., Koburtay, T., Bourini, I., Badar, K., & Gerged, A. M. (2023). Towards sustainable development in the hospitality sector: Does green human resource management stimulate green creativity? A moderated mediation model. *Business Strategy and the Environment*, *32*(6), 3217–3232. <https://doi.org/10.1002/bse.3296>
- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, *32*(4), 1782–1798. <https://doi.org/10.1002/bse.3219>
- Ahmad, I., Ullah, K., & Khan, A. (2022). The impact of green HRM on green creativity: mediating role of pro-environmental behaviors and moderating role of ethical leadership style. *International Journal of Human Resource Management*, *33*(19), 3789–3821. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1931938>
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, *310*(August 2020), 127598. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127598>
- Ali, H., Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2023). Penerapan Green Economy: Analisis Kendaraan Listrik, Pariwisata dan Batu Bara (Studi Literature). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, *1*(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i1.2>
- Alwakid, W., Aparicio, S., & Urbano, D. (2021). The influence of green entrepreneurship on sustainable development in Saudi Arabia: The role of formal institutions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105433>
- Alyahya, M., Aliedan, M., Agag, G., & Abdelmoety, Z. H. (2023). The Antecedents of Hotels' Green Creativity: The Role of Green HRM, Environmentally Specific Servant

- Leadership, and Psychological Green Climate. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3).
<https://doi.org/10.3390/su15032629>
- Anwar, R. N., Mulyadi, M., & Soleh, A. K. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 2852–2862. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.1577>
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2001). Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay off. *Contemporary Sociology*, 30(3), 250. <https://doi.org/10.2307/3089250>
- Bartolacci, F., Caputo, A., & Soverchia, M. (2020). Sustainability and financial performance of small and medium sized enterprises: A bibliometric and systematic literature review. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1297–1309. <https://doi.org/10.1002/bse.2434>
- Bhutto, T. A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U., & Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1716–1737. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1867864>
- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88(July 2021), 104401. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tourism Management*, 57, 139–148. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.011>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (2022). Do green human resource management and self-efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(4), 824–845. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1891239>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete spss 23* (9th ed.).

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (n.d.). *Multivariate data analysis*.

Hameed, Z., Naeem, R. M., Hassan, M., Naeem, M., Nazim, M., & Maqbool, A. (2022). How GHRM is related to green creativity? A moderated mediation model of green transformational leadership and green perceived organizational support. *International Journal of Manpower, 43*(3), 595–613. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0244>

Hassi, A. (2019). "You get what you appreciate": Effects of leadership on job satisfaction, affective commitment and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Organizational Analysis, 27*(3), 786–811. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1506>

Hou, H., Gai, R., & An, L. (2023). The impact of environmentally-specific servant leadership on organizational green performance: The mediating role of green creativity. *Frontiers in Psychology, 13*(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1091025>

Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability (Switzerland), 10*(9). <https://doi.org/10.3390/su10093237>

Johnson, M. P., & Schaltegger, S. (2020). Entrepreneurship for Sustainable Development: A Review and Multilevel Causal Mechanism Framework. *Entrepreneurship: Theory and Practice, 44*(6), 1141–1173. <https://doi.org/10.1177/1042258719885368>

Kim, L. Y., Rose, D. E., Ganz, D. A., Giannitrapani, K. F., Yano, E. M., Rubenstein, L. V., & Stockdale, S. E. (2020). Elements of the healthy work environment associated with lower primary care nurse burnout. *Nursing Outlook, 68*(1), 14–25. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.06.018>

Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *International Journal of Human Resource Management, 25*(8), 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>

Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Ahmed Bhutto, N. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production, 255*, 120229. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120229>

Luu, T. T. (2020). Integrating green strategy and green human resource practices to trigger individual and organizational green performance: the role of environmentally-specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism, 28*(8), 1193–1222.

<https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1729165>

- Mansoor, A., Farrukh, M., Lee, J. K., & Jahan, S. (2021). Stimulation of employees' green creativity through green transformational leadership and management initiatives. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(14), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13147844>
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, *143*, 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>
- 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>
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, *30*(5), 2421–2440. <https://doi.org/10.1002/bse.2754>
- Pham, N. T., Vo Thanh, T., Tučková, Z., & Thuy, V. T. N. (2020). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*, *88*(August). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, *35*(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Riva, F., Magrizos, S., & Rubel, M. R. B. (2021). Investigating the link between managers' green knowledge and leadership style, and their firms' environmental performance: The mediation role of green creativity. *Business Strategy and the Environment*, *30*(7), 3228–3240. <https://doi.org/10.1002/bse.2799>
- Robertson, J. L., & Carleton, E. (2018). Uncovering How and When Environmental Leadership Affects Employees' Voluntary Pro-environmental Behavior. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *25*(2), 197–210. <https://doi.org/10.1177/1548051817738940>
- Schröder, P., Lemille, A., & Desmond, P. (2020). Making the circular economy work for human development. *Resources, Conservation and Recycling*, *156*(November 2018), 104686. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2020.104686>
- Sher, S., & Nawaz, S. (2021). Impact of Green Servant Leadership on Organizational Sustainability: The Mediating Role of Green Human Resource Management

- Practices. *IRASD Journal of Management*, 3(3), 448–457.
<https://doi.org/10.52131/jom.2021.0303.0057>
- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150(October 2019), 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Siswadhi, Ferry; Haryono, Gampo; Karimi, K. (2023). Analysis of Transformational Leadership Dimensional in Improving Knowledge Management of Village Official in Sungai Penuh City. *Ilomata International Journal of Management*, 4(2), 154–168.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i2.xxx>
- Sourvinou, A., & Filimonau, V. (2018). Planning for an environmental management programme in a luxury hotel and its perceived impact on staff: an exploratory case study. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(4), 649–667.
<https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1377721>
- Sun, X., El Askary, A., Meo, M. S., Zafar, N. ul A., & Hussain, B. (2022). Green transformational leadership and environmental performance in small and medium enterprises. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 5273–5291.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2025127>
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(December 2018), 88–96.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Tuan, L. T. (2020). Environmentally-specific servant leadership and green creativity among tourism employees: dual mediation paths. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(1), 86–109. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1675674>
- Wang, Y., Toseef, M., & Gong, Y. (2021). It process alignment in business strategy: Examining the role of transactional leadership and organization culture. *Information (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/info12060237>
- Yang, J., Gu, J., & Liu, H. (2019). Servant leadership and employee creativity: The roles of psychological empowerment and work–family conflict. *Current Psychology*, 38(6), 1417–1427. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-0161-3>
- Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research on Employee Creativity: a Critical Review and Directions for Future Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 165–217. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22004-1](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22004-1)

