

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Innovative Work Behavior melalui Employee Engagement pada Karyawan PT Kawasan Industri Makassar

Mustika Pujiani¹, Abbas²

Politeknik Maritim AMI Makassar ^{1,2}

Jl. Nuri Baru, Kota Makassar, Sulawesi Selatan^{1,2}

Email : mustikapujiani@gmail.com¹, udhinabba03@gmail.com²

ABSTRAK

Perkembangan industri yang semakin berorientasi pada keberlanjutan menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis, termasuk melalui penerapan *Green Human Resource Management*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Employee Engagement* pada karyawan PT Kawasan Industri Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kawasan Industri Makassar yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Selain itu, *Green Human Resource Management* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Innovative Work Behavior*. Dengan demikian, penerapan praktik sumber daya manusia berbasis lingkungan dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan.

Kata Kunci : Green Human Resource Management, Employee Engagement, Innovative Work Behavior, SEM-PLS.

ABSTRACT

The development of an increasingly sustainability-oriented industry requires organizations to manage human resources more strategically, including through the implementation of Green Human Resource Management. This study aims to examine the effect of Green Human Resource Management on Innovative Work Behavior through Employee Engagement among employees of PT Kawasan Industri Makassar. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all 35 employees of PT Kawasan Industri Makassar. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS. The results show that Green Human Resource Management has a positive and significant effect on Employee Engagement. Employee Engagement has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. In addition, Green Human Resource Management also has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. The mediation test indicates that Employee Engagement mediates the effect of Green Human Resource Management on Innovative Work Behavior. Therefore, the implementation of environmentally oriented human resource management practices can enhance employees' innovative work behavior, both directly and through increased employee engagement..

Keywords: Green Human Resource Management, Employee Engagement, Innovative Work Behavior, SEM-PLS.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri saat ini tidak hanya menuntut organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong organisasi untuk menerapkan prinsip keberlanjutan dalam aktivitas bisnisnya. Isu keberlanjutan menjadi semakin penting karena perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya secara lebih efisien, mengurangi dampak lingkungan, serta menciptakan sistem kerja yang mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia memiliki peran strategis karena keberhasilan penerapan kebijakan keberlanjutan tidak hanya bergantung pada teknologi dan fasilitas, tetapi juga pada perilaku, keterlibatan, serta kemampuan karyawan dalam mendukung perubahan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia pada era keberlanjutan mengalami perkembangan dari pendekatan tradisional menuju pendekatan yang lebih strategis dan berorientasi pada nilai lingkungan. Salah satu konsep yang berkembang dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *Green Human Resource Management* (GHRM). Mousa dan Othman (2020) menjelaskan bahwa GHRM merupakan praktik manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan kepedulian lingkungan ke dalam aktivitas organisasi, seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, penghargaan, serta keterlibatan karyawan. Melalui praktik tersebut, organisasi berupaya membentuk perilaku karyawan yang mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan.

Penerapan GHRM menjadi penting karena organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu menjalankan tugas pekerjaan, tetapi juga memiliki kesadaran terhadap efisiensi sumber daya dan kepedulian lingkungan. Yong et al. (2020) menjelaskan bahwa GHRM merupakan salah satu pendekatan strategis yang dapat membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia yang mendukung tujuan keberlanjutan. Dengan demikian, GHRM tidak hanya dipandang sebagai kebijakan lingkungan, tetapi juga sebagai strategi pengelolaan SDM yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan.

Dalam praktiknya, penerapan GHRM dapat terlihat melalui berbagai aktivitas organisasi, seperti pelatihan mengenai kesadaran lingkungan, penilaian kinerja yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan,

pemberian penghargaan terhadap perilaku kerja ramah lingkungan, serta pelibatan karyawan dalam program perbaikan lingkungan kerja. Ketika organisasi menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan, karyawan cenderung memiliki persepsi positif terhadap organisasi. Persepsi tersebut dapat mendorong karyawan untuk merasa lebih terlibat, memiliki rasa bangga, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pekerjaan.

Salah satu mekanisme penting yang dapat menjelaskan pengaruh GHRM terhadap perilaku karyawan adalah *Employee Engagement*. *Employee Engagement* menggambarkan kondisi ketika karyawan memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Baykal dan Bayraktar (2022) menunjukkan bahwa praktik GHRM dapat menjadi sarana organisasi untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena nilai-nilai lingkungan yang dibangun organisasi dapat menciptakan kesesuaian nilai antara organisasi dan karyawan, sehingga karyawan merasa pekerjaannya lebih bermakna.

Karyawan yang memiliki tingkat *Employee Engagement* tinggi cenderung tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga bersedia memberikan usaha tambahan bagi organisasi. Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dapat mendorong munculnya perilaku positif, seperti inisiatif, tanggung jawab, kreativitas, dan keinginan untuk melakukan perbaikan. Dalam konteks organisasi yang menghadapi tuntutan perubahan dan keberlanjutan, keterikatan karyawan menjadi faktor penting karena inovasi sering kali lahir dari karyawan yang memiliki energi dan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Salah satu perilaku penting yang dibutuhkan organisasi dalam menghadapi perubahan adalah *Innovative Work Behavior*. *Innovative Work Behavior* merupakan perilaku karyawan dalam mengenali peluang, menghasilkan ide baru, mempromosikan gagasan, serta menerapkan ide tersebut ke dalam pekerjaan. Afsar et al. (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki peran penting dalam mendorong perilaku inovatif karyawan. Karyawan yang terlibat secara psikologis dalam pekerjaan cenderung lebih aktif mencari solusi, mengembangkan gagasan baru, dan berupaya menerapkan perubahan yang bermanfaat bagi organisasi.

Hubungan antara GHRM, *Employee Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* menjadi semakin relevan karena praktik

keberlanjutan membutuhkan partisipasi aktif karyawan. Aboramadan (2022) menunjukkan bahwa GHRM dapat mendorong perilaku kerja hijau karyawan melalui mekanisme *green work engagement*. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa praktik SDM berbasis lingkungan tidak hanya berdampak pada perilaku ramah lingkungan, tetapi juga dapat membentuk kondisi psikologis karyawan yang mendukung kontribusi lebih besar dalam pekerjaan. Dengan kata lain, penerapan GHRM dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk membangun keterikatan karyawan dan mendorong perilaku inovatif.

Konteks tersebut relevan dengan PT Kawasan Industri Makassar (KIMA) sebagai perusahaan pengelola kawasan industri di Sulawesi Selatan. Berdasarkan profil perusahaan, PT KIMA mengusung visi menjadi perusahaan pengelola kawasan yang *smart, modern, dan green*. Visi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan kawasan industri tidak hanya diarahkan pada penyediaan lahan dan fasilitas infrastruktur, tetapi juga pada pengembangan kawasan yang modern dan berorientasi keberlanjutan. Sebagai kawasan industri yang mendukung aktivitas manufaktur, logistik, dan investasi, PT KIMA membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung efisiensi, kualitas layanan, dan inovasi organisasi.

Dalam lingkungan kawasan industri, inovasi tidak selalu berbentuk teknologi besar, tetapi juga dapat berupa gagasan sederhana yang memperbaiki proses kerja, meningkatkan pelayanan kepada tenant, mengurangi pemborosan sumber daya, mempercepat koordinasi, atau menciptakan cara kerja yang lebih efisien. Oleh karena itu, perilaku inovatif karyawan menjadi penting karena karyawan merupakan pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pekerjaan dan memahami berbagai permasalahan operasional sehari-hari.

Penerapan GHRM pada konteks PT Kawasan Industri Makassar menjadi penting karena visi *green* perusahaan perlu didukung oleh praktik pengelolaan SDM yang selaras dengan nilai keberlanjutan. Namun demikian, praktik GHRM belum tentu secara langsung menghasilkan perilaku inovatif apabila karyawan tidak memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, *Employee Engagement* ditempatkan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana praktik GHRM dapat mendorong peningkatan *Innovative Work Behavior*.

Beberapa penelitian sebelumnya telah

mengkaji hubungan antara GHRM, keterikatan kerja, dan perilaku inovatif. Namun, kajian mengenai peran *Employee Engagement* sebagai mediasi dalam hubungan antara GHRM dan *Innovative Work Behavior* pada konteks kawasan industri di Indonesia masih relatif terbatas. Sebagian penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan, jasa, perhotelan, atau organisasi publik, sedangkan konteks kawasan industri memiliki karakteristik yang berbeda karena berhubungan dengan pengelolaan tenant, fasilitas kawasan, pelayanan industri, efisiensi operasional, dan keberlanjutan lingkungan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Employee Engagement* pada karyawan PT Kawasan Industri Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berkelanjutan serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam membangun karyawan yang lebih terlibat, peduli terhadap keberlanjutan, dan mampu menghasilkan inovasi dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Innovative Work Behavior melalui Employee Engagement pada Karyawan PT Kawasan Industri Makassar.”**

LANDASAN TEORI

a) Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Manajemen sumber daya manusia berkelanjutan merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga memperhatikan aspek keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai aktor penting dalam mendukung perubahan organisasi menuju praktik bisnis yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Aust, Matthews, dan Müller-Camen (2020) menjelaskan bahwa tuntutan terhadap manajemen sumber daya manusia untuk menjadi lebih berkelanjutan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya komitmen organisasi terhadap pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian,

pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan untuk mendukung tujuan organisasi sekaligus memberikan kontribusi terhadap tantangan keberlanjutan yang lebih luas.

Manajemen sumber daya manusia berkelanjutan menjadi dasar bagi berkembangnya konsep *Green Human Resource Management*. Dalam pendekatan ini, organisasi tidak hanya mengembangkan kompetensi karyawan untuk mencapai target kerja, tetapi juga membangun kesadaran, sikap, dan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai keberlanjutan lingkungan.

b) Green Human Resource Management (GHRM)

Green Human Resource Management merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam fungsi-fungsi pengelolaan karyawan. GHRM bertujuan membentuk sumber daya manusia yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan mampu mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi.

Mousa dan Othman (2020) menjelaskan bahwa praktik GHRM dapat diterapkan melalui berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, penghargaan, serta keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi yang berorientasi lingkungan. Praktik tersebut diarahkan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya perilaku kerja yang ramah lingkungan.

Pham et al. (2020) juga menempatkan GHRM sebagai praktik yang dapat dikembangkan melalui pendekatan *Ability, Motivation, and Opportunity* (AMO). Dalam perspektif tersebut, GHRM dapat meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, meningkatkan motivasi melalui penghargaan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam kegiatan lingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, *Green Human Resource Management* dalam penelitian ini diartikan sebagai praktik pengelolaan sumber daya manusia pada PT Kawasan Industri Makassar yang mengintegrasikan nilai lingkungan dan keberlanjutan ke dalam proses

pengelolaan karyawan.

Indikator *Green Human Resource Management* dalam penelitian ini meliputi:

1. Green Recruitment and Selection, yaitu proses rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan nilai, pengetahuan, dan kepedulian kandidat terhadap lingkungan.
2. Green Training and Development, yaitu kegiatan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran karyawan mengenai praktik kerja ramah lingkungan.
3. Green Performance Management, yaitu sistem penilaian kinerja yang mempertimbangkan kontribusi karyawan terhadap tujuan lingkungan organisasi.
4. Green Reward Management, yaitu pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan.
5. Employee Green Involvement, yaitu keterlibatan karyawan dalam program, kegiatan, atau pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan dan keberlanjutan organisasi.

c) Employee Engagement

Employee Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang menunjukkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan energi, dedikasi, semangat, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

Schaufeli (2018) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan konsep penting dalam organisasi karena menggambarkan keadaan positif karyawan dalam bekerja. Kajian terbaru juga menegaskan bahwa *work engagement* ditandai oleh tiga aspek utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang menggambarkan energi, keterlibatan, serta konsentrasi karyawan dalam pekerjaan.

Baykal dan Bayraktar (2022) menunjukkan bahwa GHRM dapat menjadi alat organisasi untuk meningkatkan *work engagement*. Hal ini terjadi karena praktik SDM hijau dapat menciptakan kesesuaian nilai antara organisasi dan karyawan, sehingga karyawan merasa pekerjaannya lebih

bermakna dan memiliki hubungan psikologis yang lebih kuat dengan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, *Employee Engagement* dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi keterikatan karyawan PT Kawasan Industri Makassar terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas.

Indikator *Employee Engagement* dalam penelitian ini meliputi:

1. Vigor, yaitu tingkat energi, semangat, dan ketahanan mental karyawan dalam bekerja.
2. Dedication, yaitu rasa antusias, bangga, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Absorption, yaitu tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh karyawan ketika menjalankan pekerjaan.

d) **Innovative Work Behavior**

Innovative Work Behavior merupakan perilaku individu dalam menghasilkan, mengembangkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Perilaku inovatif tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menghasilkan gagasan, tetapi juga dengan kemampuan menjadikan gagasan tersebut sebagai perbaikan nyata dalam pekerjaan.

Afsar et al. (2021) menjelaskan bahwa *Innovative Work Behavior* memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi, terutama pada lingkungan kerja yang menghadapi perubahan dan tuntutan inovasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung aktif mencari peluang, mengembangkan ide, memperoleh dukungan, dan menerapkan gagasan baru dalam pekerjaan.

Penelitian terbaru mengenai pengukuran *Innovative Work Behavior* juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif dapat dipahami sebagai proses multidimensi yang meliputi *opportunity exploration*, *idea generation*, *idea promotion*, *idea realization*, dan *idea sustainability*. Dimensi tersebut menggambarkan tahapan perilaku inovatif mulai dari pencarian peluang sampai keberlanjutan penerapan ide dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, *Innovative Work Behavior* dalam penelitian ini diartikan sebagai perilaku karyawan PT Kawasan Industri

Makassar dalam mengenali peluang, menghasilkan ide baru, mempromosikan ide, serta menerapkan ide tersebut untuk memperbaiki proses kerja dan mendukung tujuan organisasi.

Indikator *Innovative Work Behavior* dalam penelitian ini meliputi:

1. Opportunity Exploration, yaitu kemampuan karyawan mengenali peluang, masalah, atau kebutuhan perbaikan dalam pekerjaan.
2. Idea Generation, yaitu kemampuan karyawan menghasilkan ide, solusi, atau pendekatan baru.
3. Idea Promotion, yaitu kemampuan karyawan menyampaikan, mempromosikan, dan memperoleh dukungan terhadap ide yang dikembangkan.
4. Idea Realization, yaitu kemampuan karyawan menerapkan ide menjadi tindakan atau perbaikan nyata dalam pekerjaan.
5. Idea Sustainability, yaitu kemampuan menjaga keberlanjutan ide atau inovasi agar tetap digunakan dan memberikan manfaat bagi organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bersifat *explanatory research*. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel, yaitu *Green Human Resource Management*, *Employee Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kawasan Industri Makassar.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, dokumen, serta sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Setuju (S) = 4

5. Sangat Setuju (SS) = 5

2. Definisi operasional

Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan terhadap variabel yang diteliti agar terdapat kesamaan pemahaman mengenai konsep, indikator, dan pengukuran variabel dalam penelitian ini. Variabel penelitian terdiri atas *Green Human Resource Management* sebagai variabel independen, *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi, dan *Innovative Work Behavior* sebagai variabel dependen.

1. Green Human Resource Management (X)

Green Human Resource Management adalah praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, *Green Human Resource Management* menggambarkan sejauh mana PT Kawasan Industri Makassar menerapkan nilai lingkungan dalam pengelolaan karyawan.

Indikator *Green Human Resource Management* meliputi:

- a. *Green Recruitment and Selection*, yaitu proses rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan nilai serta kepedulian terhadap lingkungan.
- b. *Green Training and Development*, yaitu pelatihan dan pengembangan yang bertujuan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap praktik kerja ramah lingkungan.
- c. *Green Performance Management*, yaitu penilaian kinerja yang memperhatikan kontribusi karyawan terhadap tujuan lingkungan organisasi.
- d. *Green Reward Management*, yaitu pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan.
- e. *Employee Green Involvement*, yaitu keterlibatan karyawan dalam kegiatan atau program organisasi yang berkaitan dengan lingkungan.

2. Employee Engagement (Z)

Employee Engagement adalah kondisi psikologis positif yang menunjukkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan yang

memiliki *engagement* tinggi cenderung menunjukkan energi, dedikasi, dan keterlibatan yang kuat dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator *Employee Engagement* meliputi:

- a. *Vigor*, yaitu tingkat energi, semangat, dan ketahanan mental karyawan dalam bekerja.
- b. *Dedication*, yaitu rasa antusias, bangga, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan.
- c. *Absorption*, yaitu tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh karyawan ketika menjalankan pekerjaan.

3. Innovative Work Behavior (Y)

Innovative Work Behavior adalah perilaku karyawan dalam mengenali peluang, menghasilkan ide baru, mempromosikan ide, serta menerapkan ide tersebut untuk memperbaiki proses kerja dan mendukung tujuan organisasi.

Indikator *Innovative Work Behavior* meliputi:

- a. *Opportunity Exploration*, yaitu kemampuan karyawan mengenali peluang atau permasalahan yang dapat dikembangkan menjadi ide baru.
- b. *Idea Generation*, yaitu kemampuan karyawan menghasilkan gagasan atau solusi baru.
- c. *Idea Promotion*, yaitu kemampuan karyawan menyampaikan dan memperoleh dukungan terhadap ide yang dikembangkan.
- d. *Idea Realization*, yaitu kemampuan karyawan menerapkan ide baru menjadi tindakan nyata dalam pekerjaan.
- e. *Idea Sustainability*, yaitu kemampuan karyawan mempertahankan keberlanjutan ide atau inovasi agar tetap memberikan manfaat bagi organisasi.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kawasan Industri Makassar yang berjumlah sebanyak 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*.

Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden, yaitu seluruh karyawan PT Kawasan Industri Makassar

yang menjadi populasi penelitian.

Penggunaan teknik sampling jenuh dilakukan agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi responden secara menyeluruh dalam lingkup objek penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Sementara itu, deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap *Green Human Resource Management*, *Employee Engagement*, dan *Innovative Work Behavior*.

Analisis SEM-PLS dilakukan melalui evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

a) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Pengujian dilakukan melalui nilai *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, Cronbach's Alpha, dan *Discriminant Validity*. Indikator dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE lebih besar dari 0,50. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

b) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Pengujian dilakukan melalui nilai R-Square (R^2), Q-Square (Q^2), *effect size* (f^2), dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai R-Square digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel endogen, sedangkan VIF digunakan untuk memastikan tidak terdapat masalah kolinearitas antarvariabel.

c) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui

prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

H2: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

H3: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

H4: *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Innovative Work Behavior*.

d) Pengujian Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dilakukan untuk mengetahui peran *Employee Engagement* dalam memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Innovative Work Behavior*. Efek mediasi diuji melalui nilai *specific indirect effect*. Apabila nilai *p-value* pada pengaruh tidak langsung lebih kecil dari 0,05, maka *Employee Engagement* dinyatakan mampu memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* dan *Innovative Work Behavior*.

Mengingat jumlah responden dalam penelitian ini relatif terbatas, hasil penelitian difokuskan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam konteks PT Kawasan Industri Makassar dan tidak dimaksudkan untuk generalisasi yang terlalu luas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskripsi Responden

Deskripsi identitas responden merupakan gambaran mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kawasan Industri Makassar yang berjumlah sebanyak 35 orang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan tingkat pendidikan.

Terlebih dahulu disajikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Umur	Frekuensi	
		Orang	%
1.	Laki – Laki	22	62,86
2.	Perempuan	13	37,14
	JUMLAH	35	100

Sumber : Data Primer, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau 62,86%, sedangkan responden perempuan sebanyak 13 orang atau 37,14%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian pada PT Kawasan Industri Makassar didominasi oleh karyawan laki-laki.

Selanjutnya disajikan karakteristik responden berdasarkan umur sebagaimana terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Responden

No.	Umur	Frekuensi	
		Orang	%
1.	<25 Tahun	4	11,43
2.	25–35 Tahun	16	45,71
3.	36–45 Tahun	10	28,57
4.	46–55 Tahun	5	14,29
5.	> 56 Tahun	0	0,00
	JUMLAH	35	100

Sumber : Data Primer, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden paling banyak berada pada rentang umur 25–35 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 45,71%. Responden berumur 36–45 tahun sebanyak 10 orang atau 28,57%, berumur 46–55 tahun sebanyak 5 orang atau 14,29%, dan berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang atau 11,43%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

Kemudian disajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagaimana terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Frekuensi Responden Berdasarkan Lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	
		Orang	%
1.	< 5 Tahun	9	25,71
2.	5-10 Tahun	15	42,86
3.	> Tahun	11	31,43
	JUMLAH	35	100%

Sumber : Data Primer, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 5–10 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 42,86%. Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 11 orang atau 31,43%, sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 9 orang atau 25,71%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami kondisi organisasi dan pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya disajikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagaimana terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	
		Orang	%
1.	SMA & Diploma	10	28,57
2.	S1/Strata Satu	22	62,86
3.	S2/Magister	3	8,57
	JUMLAH	35	100%

Sumber : Data Primer, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan S1/Strata Satu, yaitu sebanyak 22 orang atau 62,86%. Responden dengan pendidikan SMA/Diploma sebanyak 10 orang atau 28,57%, sedangkan responden dengan pendidikan S2/Magister sebanyak 3 orang atau 8,57%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik dalam memahami isu keberlanjutan, keterlibatan

kerja, dan perilaku inovatif.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk menggambarkan jawaban responden mengenai *Green Human Resource Management*, *Employee Engagement*, dan *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Kawasan Industri Makassar.

a) Green Human Resource Management (X)

Green Human Resource Management merupakan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan dalam aktivitas organisasi. Variabel ini terdiri atas *Green Recruitment and Selection*, *Green Training and Development*, *Green Performance Management*, *Green Reward Management*, dan *Employee Green Involvement*.

Tabel 5. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Green Human Resource Management

Indikator	S	S	N	T	ST	Mea n
Green Recruitment and Selection	12	1	5	2	0	4,09
Green Training and Development	14	1	5	1	0	4,20
Green Performance Management	11	1	5	2	0	4,06
Green Reward Management	10	1	7	2	0	3,97
Employee Green Involvement	13	1	5	1	0	4,17
Rata-rata						4,10

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa

variabel *Green Human Resource Management* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,10. Nilai tertinggi terdapat pada indikator *Green Training and Development* sebesar 4,20, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *Green Reward Management* sebesar 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum praktik pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan pada PT Kawasan Industri Makassar berada pada kategori baik, terutama dalam aspek pelatihan dan pengembangan karyawan.

b) Employee Engagement (Z)

Employee Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang menunjukkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Variabel ini terdiri atas *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Tabel 6. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Employee Engagement

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Mean
Vigor	12	16	5	2	0	4,09
Dedication	13	16	5	1	0	4,17
Absorption	10	17	6	2	0	4,00
Rata-rata						4,09

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09. Nilai tertinggi terdapat pada indikator *Dedication* sebesar 4,17, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *Absorption* sebesar 4,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan kerja yang baik, terutama dalam hal rasa antusias, bangga, dan keterlibatan terhadap pekerjaan.

c) Innovative Work Behavior (Y)

Innovative Work Behavior merupakan perilaku karyawan dalam mengenali peluang, menghasilkan ide baru, mempromosikan ide, dan menerapkan ide tersebut untuk memperbaiki proses kerja organisasi.

Tabel 7. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Innovative Work Behavior

Indikator	S	S	N	T	ST	Mea n
Opportunity	11	1	5	2	0	4,06
Exploration		7				
Idea	12	1	5	2	0	4,09

Generation	6					
Idea	10	1	8	2	0	3,94
Promotion	5					
Idea	13	1	5	2	0	4,11
Realization	5					
Idea	11	1	6	2	0	4,03
Sustainabilit y	6					
Rata-rata						4,05

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa variabel *Innovative Work Behavior* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05. Nilai tertinggi terdapat pada indikator *Idea Realization* sebesar 4,11, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *Idea Promotion* sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup mampu menerapkan ide baru dalam pekerjaan, namun masih terdapat ruang perbaikan dalam hal mempromosikan atau memperoleh dukungan terhadap ide yang dikembangkan.

3. Analisis SEM-PLS

Analisis SEM-PLS dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Innovative Work Behavior* baik secara langsung maupun melalui *Employee Engagement*.

a) Pengujian Outer Model

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas konstruk dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Oute r Loadi ng	AV E	Compo site Reliabi lity	Cronba ch's Alpha
Green Human Resource Manage ment	0,721 – 0,881	0,6 17	0,889	0,842
Empleye Engage ment	0,796 – 0,912	0,7 44	0,897	0,829
Innovati ve Work	0,735 –	0,6 21	0,891	0,848

Behavior 0,873

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai *outer loading* seluruh konstruk berada di atas 0,70 dan nilai AVE seluruh variabel lebih besar dari 0,50. Nilai *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha juga berada di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90, sehingga masing-masing konstruk dalam penelitian ini dinyatakan memiliki perbedaan yang memadai antara satu konstruk dengan konstruk lainnya.

b) Pengujian Inner Model

Hasil pengujian R-Square dan Q-Square dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian R-Square dan Q-Square

Variabel Endogen	R- Square	Q- Square
Employee Engagement	0,548	0,351
Innovative Work Behavior	0,596	0,402

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa nilai R-Square *Employee Engagement* sebesar 0,548. Hal ini berarti bahwa *Green Human Resource Management* mampu menjelaskan variasi *Employee Engagement* sebesar 54,8%, sedangkan 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Nilai R-Square *Innovative Work Behavior* sebesar 0,596 berarti bahwa *Green Human Resource Management* dan *Employee Engagement* mampu menjelaskan variasi *Innovative Work Behavior* sebesar 59,6%, sedangkan 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai Q-Square masing-masing variabel lebih besar dari nol, sehingga model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik.

c) Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* SmartPLS dapat dilihat

pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Green Human Resource Management → Employee Engagement	0,740	7,218	<0,001	Diterima
H2	Employee Engagement → Innovative Work Behavior	0,512	4,033	<0,001	Diterima
H3	Green Human Resource Management → Innovative Work Behavior	0,313	2,324	0,020	Diterima
H4	Green Human Resource Management → Employee Engagement → Innovative Work Behavior	0,379	3,721	<0,001	Diterima

ive
Work
Behavi
or

Sumber: Data Diolah Menggunakan SmartPLS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa seluruh hipotesis mempunyai nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima.

C. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement dengan nilai koefisien sebesar 0,740 dan *p-value* <0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik praktik Green Human Resource Management yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Praktik seperti pelatihan lingkungan, pelibatan karyawan dalam program keberlanjutan, dan pengelolaan kinerja berbasis nilai lingkungan dapat menciptakan persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan Baykal dan Bayraktar (2022) yang menunjukkan bahwa praktik GHRM dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior dengan nilai koefisien sebesar 0,512 dan *p-value* <0,001. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih mampu menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide baru. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya tidak hanya bekerja untuk memenuhi tugas formal, tetapi juga lebih terdorong untuk mencari solusi dan melakukan perbaikan. Temuan ini sejalan dengan Afsar et al. (2021) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki peran penting dalam mendorong perilaku inovatif karyawan.

Selanjutnya, Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior dengan nilai

koefisien sebesar 0,313 dan p-value sebesar 0,020. Hasil ini menunjukkan bahwa praktik pengelolaan SDM berbasis lingkungan dapat mendorong perilaku inovatif karyawan. Pelatihan, penghargaan, dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas berorientasi lingkungan dapat membuka ruang bagi karyawan untuk menemukan cara kerja baru yang lebih efisien dan mendukung keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, GHRM tidak hanya berhubungan dengan kepedulian lingkungan, tetapi juga dapat mendorong kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan.

Hasil pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan nilai koefisien sebesar 0,379 dan p-value <0,001. Karena pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sama-sama positif dan signifikan, maka *Employee Engagement* berperan sebagai mediasi komplementer. Hal ini menunjukkan bahwa GHRM dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterikatan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *Innovative Work Behavior* pada karyawan PT Kawasan Industri Makassar dapat dilakukan melalui penguatan praktik *Green Human Resource Management* dan peningkatan *Employee Engagement*. Praktik SDM yang berorientasi pada keberlanjutan dapat membangun rasa bangga, keterlibatan, dan makna kerja bagi karyawan. Keterikatan tersebut selanjutnya dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif menghasilkan ide, mempromosikan gagasan, dan menerapkan inovasi dalam pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Employee Engagement* pada karyawan PT Kawasan Industri Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource*

Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik praktik pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Artinya, karyawan yang memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaan cenderung lebih mampu menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide baru dalam pelaksanaan tugasnya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Hal ini berarti bahwa praktik SDM yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan dapat mendorong karyawan untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan perbaikan proses kerja.

Selain itu, *Employee Engagement* terbukti mampu memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Innovative Work Behavior*. Dengan demikian, penerapan *Green Human Resource Management* tidak hanya dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan..

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak manajemen PT Kawasan Industri Makassar untuk terus memperkuat praktik *Green Human Resource Management* melalui pelatihan dan pengembangan karyawan yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Perusahaan juga perlu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program-program lingkungan, efisiensi sumber daya, dan perbaikan proses kerja agar nilai keberlanjutan tidak hanya menjadi kebijakan organisasi, tetapi juga menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari.

Manajemen juga disarankan untuk memperhatikan aspek *Green Reward Management*, karena indikator ini memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator GHRM lainnya. Perusahaan dapat memberikan

penghargaan, apresiasi, atau bentuk pengakuan kepada karyawan yang aktif memberikan ide, menjalankan praktik kerja ramah lingkungan, dan berkontribusi terhadap program keberlanjutan perusahaan.

Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan *Employee Engagement* melalui komunikasi yang efektif, pemberian kesempatan berpartisipasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta penguatan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki makna dalam pekerjaannya akan lebih terdorong untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti *green organizational culture*, *green transformational leadership*, *organizational support*, atau *green innovation*. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau memperluas objek penelitian pada kawasan industri lain agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: The mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. doi:10.1108/IJOA-05-2020-2190.
- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2021). Cultural intelligence and innovative work behavior: The role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. doi:10.1108/EJIM-01-2020-0008.
- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120401. doi:10.1016/j.jclepro.2020.120401.
- Aust, I., Matthews, B., & Müller-Camen, M. (2020). Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM? *Human Resource Management Review*, 30(3), 100705. doi:10.1016/j.hrmr.2019.100705.
- Ayoub, A. E. A. H., Almahamid, S. M., & Al Salah, L. F. (2021). Innovative work behavior scale: Development and validation of psychometric properties in higher education in the GCC countries. *European Journal of Innovation Management*, 26(1), 119–133. doi:10.1108/EJIM-04-2021-0176.
- Baykal, E., & Bayraktar, O. (2022). Green human resources management: A novel tool to boost work engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 951963. doi:10.3389/fpsyg.2022.951963.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595. doi:10.1016/j.jclepro.2019.118595.
- PT Kawasan Industri Makassar. (n.d.). *Profil perusahaan*. Website Resmi PT Kawasan Industri Makassar.
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106. doi:10.1016/j.orgdyn.2018.01.003.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374. doi:10.1016/j.jclepro.2018.12.306.