

Pengaruh Green Leadership dan Green Knowledge Sharing terhadap Employee Green Behavior pada CV. KR

Rena Ganjar^{1*}, Umban Adijaya¹

¹Program Studi Manajemen dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia, Bekasi, Indonesia
renaganjar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini penting dilakukan karena aktivitas industri, termasuk industri rajut, dapat menimbulkan dampak terhadap lingkungan. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang peduli terhadap lingkungan serta proses berbagi pengetahuan mengenai praktik ramah lingkungan untuk mendorong perilaku hijau karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Green Leadership dan Green Knowledge Sharing terhadap Employee Green Behavior pada karyawan CV. KR Kota Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 100 karyawan CV. KR yang dipilih menggunakan purposive sampling dengan kriteria masa kerja minimal enam bulan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior dengan koefisien regresi 0,917, t hitung 10,462, dan signifikansi <0,001. Green Knowledge Sharing juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,183, t hitung 2,555, dan signifikansi 0,012. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior dengan F hitung 835,827 dan signifikansi <0,001. Nilai R Square sebesar 0,945 menunjukkan bahwa 94,5% variasi Employee Green Behavior dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata Kunci

: Employee Green Behavior, Green Knowledge Sharing, Green Leadership, karyawan, keberlanjutan

Abstract

This study aims to examine the effect of Green Leadership and Green Knowledge Sharing on Employee Green Behavior among employees of CV. KR Bandung. The study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 100 employees selected using purposive sampling with a minimum tenure

criterion of six months. Data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS, including validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that Green Leadership has a positive and significant effect on Employee Green Behavior, with a regression coefficient of 0.917, t-value of 10.462, and significance below 0.001. Green Knowledge Sharing also has a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.183, t-value of 2.555, and significance of 0.012. Simultaneously, both variables significantly affect Employee Green Behavior, with an F-value of 835.827 and significance below 0.001. The R Square value of 0.945 indicates that 94.5% of the variation in Employee Green Behavior is explained jointly by the two independent variables.

Keywords: *Employee Green Behavior, Green Knowledge Sharing, Green Leadership, employees, sustainability*

Pendahuluan

Industri tekstil merupakan salah satu sektor yang berhadapan langsung dengan tuntutan efisiensi sumber daya dan pengelolaan dampak lingkungan. Dalam konteks Kota Bandung, aktivitas industri dan pertumbuhan perkotaan meningkatkan kebutuhan terhadap praktik kerja yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Penelitian pada konteks industri menunjukkan bahwa perilaku hijau karyawan berkaitan dengan cara organisasi mengelola sumber daya, limbah, energi, dan praktik kerja yang mendukung keberlanjutan. Pada CV. KR, perusahaan bergerak pada industri tekstil khususnya usaha rajut di Kecamatan Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat, sehingga perilaku karyawan menjadi bagian penting dalam penerapan praktik ramah lingkungan.

Employee Green Behavior merupakan perilaku sadar dan sukarela karyawan untuk mendukung pelestarian lingkungan melalui tindakan kerja yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Bentuknya dapat berupa penghematan energi dan air, penggunaan kembali bahan yang masih layak, kepatuhan terhadap prosedur pengelolaan limbah, serta mengajak rekan kerja untuk peduli terhadap lingkungan. Khan (2022) menempatkan perilaku hijau karyawan sebagai tindakan yang tidak semata-mata muncul karena perintah, sedangkan temuan lain menunjukkan bahwa praktik penghematan energi, pengurangan limbah, dan efisiensi sumber daya merupakan bentuk nyata perilaku hijau.

Perilaku tersebut tidak berdiri sendiri. Green Leadership dapat memberikan arah, keteladanan, dan dorongan agar karyawan menerapkan praktik ramah lingkungan. Ali (2023) menunjukkan keterkaitan green leadership dengan employee green behavior melalui dukungan kepemimpinan dan praktik sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan. Kepemimpinan yang memberikan contoh dan perhatian terhadap lingkungan dapat membantu membentuk kebiasaan kerja yang lebih ramah lingkungan.

Selain kepemimpinan, Green Knowledge Sharing menjadi mekanisme penting karena pengetahuan mengenai lingkungan perlu dipahami dan dibagikan agar dapat diterapkan dalam pekerjaan. Green Knowledge Sharing mencakup pertukaran informasi, pengalaman, ide, dan solusi mengenai perlindungan lingkungan serta praktik keberlanjutan. Yu et al. (2022) mengembangkan pengukuran green knowledge management dan menunjukkan pentingnya pengetahuan hijau dalam mendukung

proses organisasi. Kajian mengenai manajemen pengetahuan juga menunjukkan keterkaitan proses pengetahuan dengan inovasi hijau (Alifia & Astrianty, 2024; Sapiai et al., 2025).

Kondisi awal pada CV. KR menunjukkan bahwa penerapan kedua aspek tersebut belum merata. Hasil analisis deskriptif penelitian menunjukkan skor Green Leadership sebesar 63,72% dan termasuk kategori cukup baik, sedangkan Green Knowledge Sharing sebesar 50,40% dan termasuk kategori rendah. Employee Green Behavior memperoleh skor 72,44% dan termasuk kategori cukup baik. Kondisi ini menunjukkan adanya ruang perbaikan terutama pada proses berbagi pengetahuan lingkungan di antara karyawan.

Penelitian ini memiliki posisi untuk menguji secara empiris apakah Green Leadership dan Green Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Employee Green Behavior pada karyawan CV. KR Kota Bandung. Rumusan hubungan tersebut menjadi penting karena hasil deskriptif memperlihatkan bahwa perilaku hijau karyawan relatif lebih baik dibandingkan proses berbagi pengetahuan hijau. Dengan demikian, penelitian diarahkan untuk menjawab tiga tujuan: menguji pengaruh Green Leadership terhadap Employee Green Behavior, menguji pengaruh Green Knowledge Sharing terhadap Employee Green Behavior, dan menguji pengaruh keduanya secara simultan.

Secara konseptual, penelitian mengajukan tiga hipotesis. H1 menyatakan Green Leadership berpengaruh terhadap Employee Green Behavior. H2 menyatakan Green Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Employee Green Behavior. H3 menyatakan Green Leadership dan Green Knowledge Sharing secara simultan berpengaruh terhadap Employee Green Behavior. Dasar pemikirannya adalah Green Leadership memberikan arah dan keteladanan, sedangkan Green Knowledge Sharing memperkuat pemahaman serta keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan. Kombinasi keduanya diharapkan dapat memperkuat perilaku hijau karyawan.

Metode

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah karyawan CV. KR yang bergerak pada industri tekstil khususnya usaha rajut di Kecamatan Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara Green Leadership (X1) dan Green Knowledge Sharing (X2) terhadap Employee Green Behavior (Y) secara empiris.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 150 orang. Sampel ditentukan dengan purposive sampling, dengan kriteria karyawan telah bekerja minimal enam bulan dan bersedia mengisi kuesioner. Berdasarkan perhitungan yang digunakan dalam skripsi, jumlah sampel minimal diperoleh 96 responden dan kemudian dibulatkan menjadi 100 responden untuk mengantisipasi data yang tidak kembali. Kuesioner diberikan kepada karyawan pada beberapa bagian kerja di CV. KR.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	15	15%
1-3 tahun	30	30%
3-5 tahun	30	30%
> 5 tahun	25	25%
Total	100	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2026.

Instrumen dan Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan empat alternatif jawaban, yaitu Tidak Pernah, Jarang, Sering, dan Selalu, yang masing-masing diberi skor 1 sampai 4. Green Leadership diukur melalui delapan item, Green Knowledge Sharing melalui sepuluh item, dan Employee Green Behavior melalui delapan item. Penyusunan item mengacu pada indikator yang digunakan dalam skripsi, seperti visi kerja pro-lingkungan, pemberdayaan karyawan dalam isu lingkungan, teladan perilaku hijau, berbagi pengetahuan perlindungan lingkungan, pengembangan metode atau teknologi untuk mengurangi dampak lingkungan, penghematan energi dan air, penggunaan kembali bahan, pengelolaan limbah, dan ajakan kepada rekan kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS. Pengujian instrumen mencakup validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan pemeriksaan asumsi klasik, kemudian regresi linear berganda untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan R Square untuk melihat kemampuan model dalam menjelaskan variasi Employee Green Behavior. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Green Leadership memperoleh skor aktual 2.039 dari skor ideal 3.200 atau 63,72%, sehingga berada pada kategori cukup baik. Indikator dengan capaian tertinggi adalah perhatian atasan terhadap karyawan yang rajin memilah sampah, sedangkan capaian terendah terdapat pada keteladanan atasan dalam mematikan lampu dan mesin saat jam istirahat. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek apresiasi sudah relatif terlihat, tetapi keteladanan langsung dalam efisiensi energi masih perlu diperkuat.

Green Knowledge Sharing memperoleh skor aktual 2.016 dari skor ideal 4.000 atau 50,40%, sehingga berada pada kategori rendah. Capaian yang rendah terlihat pada forum berbagi pengetahuan, komunikasi lingkungan dengan pemasok dan pelanggan, serta pengembangan dan penyebaran ide mengenai pengurangan dampak lingkungan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengetahuan hijau belum sepenuhnya menjadi proses yang rutin dan terstruktur dalam lingkungan kerja.

Employee Green Behavior memperoleh skor aktual 2.318 dari skor ideal 3.200 atau 72,44%, sehingga berada pada kategori cukup baik. Perilaku dengan capaian tinggi antara lain membuang sisa pewarna kimia pada tempat yang ditentukan dan menggunakan APD saat menangani cairan tekstil. Sebaliknya, perilaku mengingatkan rekan kerja untuk menghemat listrik dan tidak membuang sampah kain sembarangan masih relatif rendah. Dengan demikian, perilaku yang bersifat kepatuhan terhadap prosedur sudah lebih kuat dibandingkan perilaku sukarela yang mendorong rekan kerja.

Uji Instrumen

Seluruh item instrumen dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item lebih besar daripada r tabel 0,1966. Pada Green Leadership, nilai r hitung berada pada rentang 0,744–0,973; pada Green Knowledge Sharing berada pada rentang 0,305–0,965; dan pada Employee Green Behavior seluruh item juga memenuhi kriteria validitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa item yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk penelitian berdasarkan data responden.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Green Leadership	0,920	0,600	Reliabel
Green Knowledge Sharing	0,908	0,600	Reliabel
Employee Green Behavior	0,932	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2026.

Uji Asumsi Klasik

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi $<0,001$, sehingga secara statistik residual menunjukkan penyimpangan dari normalitas. Namun, skripsi juga memeriksa histogram dan Normal P-P Plot dan menyatakan pola residual masih mendekati distribusi normal sehingga regresi tetap digunakan. Pada uji multikolinearitas, kedua variabel memiliki Tolerance 0,100 dan VIF 10,027. Nilai tersebut berada pada batas minimum Tolerance dan sedikit melampaui batas VIF 10, sehingga terdapat indikasi multikolinearitas yang perlu diperhatikan dalam interpretasi koefisien parsial. Uji heteroskedastisitas melalui Glejser menunjukkan signifikansi 0,394 untuk Green Knowledge Sharing dan 0,529 untuk Green Leadership, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas berdasarkan kriteria yang digunakan.

Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	Sig.
Konstanta	-1,730	0,919	-	0,063
Green Leadership (X1)	0,917	0,088	0,788	$<0,001$
Green Knowledge Sharing (X2)	0,183	0,072	0,192	0,012

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2026.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = -1,730 + 0,917X_1 + 0,183X_2$. Koefisien Green Leadership sebesar 0,917 menunjukkan arah positif. Artinya, peningkatan Green Leadership diikuti peningkatan Employee Green Behavior ketika Green Knowledge Sharing dianggap konstan. Koefisien Green Knowledge Sharing sebesar 0,183 juga menunjukkan arah positif, sehingga peningkatan proses berbagi pengetahuan hijau diikuti peningkatan Employee Green Behavior ketika Green Leadership dianggap konstan.

Hasil uji t menunjukkan Green Leadership memiliki t hitung 10,462 lebih besar daripada t tabel 1,985 dengan signifikansi $<0,001$. Dengan demikian H1 diterima. Temuan ini memperlihatkan bahwa arahan, keteladanan, perhatian, dan dorongan pimpinan terhadap isu lingkungan menjadi unsur penting dalam membentuk perilaku ramah lingkungan karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan Ali (2023) yang menunjukkan adanya keterkaitan green leadership dengan employee green behavior.

Green Knowledge Sharing memiliki t hitung 2,555, lebih besar daripada t tabel 1,985, dengan signifikansi 0,012. Dengan demikian H2 diterima. Proses berbagi informasi, pengalaman, dan pengetahuan mengenai lingkungan membantu karyawan memperoleh pemahaman yang dapat diterapkan dalam aktivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan perhatian literatur terhadap peran

pengetahuan hijau dalam mendukung inovasi dan praktik keberlanjutan (Yu et al., 2022; Alifia & Astrianty, 2024; Sapiai et al., 2025).

Uji F menghasilkan F hitung 835,827 dengan signifikansi $<0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, H3 diterima. Artinya, Green Leadership dan Green Knowledge Sharing secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior. Nilai R sebesar 0,972 dan R Square sebesar 0,945 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan bahwa 94,5% variasi Employee Green Behavior dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 5,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Implikasi Manajerial

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penguatan Employee Green Behavior di CV. KR perlu dilakukan melalui dua jalur yang saling melengkapi. Pertama, pimpinan perlu meningkatkan keteladanan nyata, terutama dalam penghematan energi, pengurangan pemborosan, kebersihan, dan pengelolaan limbah. Arahan mengenai perilaku hijau perlu disertai praktik langsung agar pesan lingkungan tidak berhenti pada komunikasi.

Kedua, perusahaan perlu meningkatkan Green Knowledge Sharing yang dalam hasil deskriptif masih berada pada kategori rendah. Upaya dapat dilakukan melalui briefing singkat, diskusi rutin, berbagi pengalaman antarpegawai, penyampaian informasi mengenai pengurangan limbah, serta pemberian ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide mengenai praktik ramah lingkungan. Temuan lapangan dalam skripsi juga menunjukkan kebutuhan terhadap apresiasi atau penghargaan sebagai dorongan tambahan bagi karyawan untuk mempertahankan perilaku ramah lingkungan.

Ketiga, keterlibatan karyawan perlu diperkuat. Karyawan dapat dilibatkan dalam evaluasi kegiatan lingkungan, penyampaian saran, dan pencarian solusi terhadap permasalahan limbah atau penggunaan energi. Strategi tersebut relevan karena Employee Green Behavior tidak hanya berbentuk kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga perilaku sukarela seperti mengajak rekan kerja untuk menjaga lingkungan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Green Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior pada karyawan CV. KR Kota Bandung. Green Knowledge Sharing juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior. Secara simultan, Green Leadership dan Green Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior. Model penelitian memiliki R Square sebesar 0,945, sehingga sebagian besar variasi Employee Green Behavior dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat keteladanan pimpinan dalam perilaku ramah lingkungan, meningkatkan forum dan praktik berbagi pengetahuan hijau, serta memperluas keterlibatan dan apresiasi terhadap karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena terdapat indikasi multikolinearitas pada model dan masih terdapat 5,5% variasi Employee Green Behavior yang dijelaskan oleh faktor lain. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan, objek yang berbeda, atau karakteristik perusahaan yang lebih beragam.

Daftar Referensi

- Alifia, I. K., & Astrianty, R. A. (2024). Knowledge management factors and its impact on green innovation: A systematic literature review. *The Indonesian Journal of Computer Science*, 13(4).
- Ali, K. N. (2023). Is green leadership associated with employees' green behavior? Role of green human resource management. *Journal of Environmental Planning and Management*, 1962–1982. <https://doi.org/10.1080/09640568.2022.2049595>
- Khan, A. N. (2022). Is green leadership associated with employees' green behavior? Role of green human resource management. *Journal of Environmental Planning and Management*, 1962–1982. <https://doi.org/10.1080/09640568.2022.2049595>
- Luu, T. T. (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: The roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism*, 27. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1601731>
- Miroshnychen, I., Barontini, R., & Testa, F. (2017). Green practices and financial performance: A global outlook. *Journal of Cleaner Production*, 147, 340–351. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.01.058>
- Rohman, A., Eliyana, A., Purwana, D., & Hamidah. (2020). Individual and organizational factors' effect on knowledge sharing. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1).
- Sapiai, N. S., Mat Nawi, H., Wan Mustapha, W. M., Yusuf, N., & Mohd Ishak, F. (2025). The role of green knowledge management in driving organizational green innovation: A systematic literature review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 702–715.
- Saraswati, N., & Assyofa, A. R. (2024). Technological provision on employee green behavior: Implementation on technology-based start-up company in Indonesia. *Journal of Halal Science, Industry, and Business*.
- Sari, L., & Sastriawati, I. (2026). The effect of green leadership, environmental awareness, and work ethics on sustainable work behavior: Evidence from the Education Office of Kerinci Regency. *Journal of Cleaner Production*, 6.
- Yu, S., Abbas, J., Otero, S. A., & Cerian, J. (2022). Green knowledge management: Scale development and validation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100244>
- Yu-Shan-Chen, & Chang, C. S. (2012). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Springer Nature Link*. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Tokyo: Oxford University Press.