MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: A SYSTEMATIC REVIEW OF ANTECEDENTS, MEDIATORS, AND MODERATORS

Nurina Putri[1], Selvia[2], Azizah Jannatin Fadhilah[3], Rianti Setyawasih[4]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Indonesia

Email: nrnaptri206@gmail.com[1] , selvia92688@gmail.com[2] , azizahjf1002@gmail.com[3], riantis@unismabekasi.ac.id[4]

Abstrak

Green Innovative Work Behavior (GIWB) merupakan perilaku inovatif karyawan yang berorientasi pada pelestarian lingkungan dan menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis temuan empiris mengenai anteseden, mediator, dan moderator GIWB melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang mengadaptasi pedoman PRISMA 2020. Artikel diperoleh melalui pencarian sistematis pada Google Scholar dan Scopus dengan kata kunci "*green innovative work behavior*", dilengkapi teknik backward citation searching, sehingga diperoleh 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Hasil sintesis menunjukkan bahwa GIWB dipengaruhi oleh faktor organisasi *Green Human Resource Management* (GHRM), *Green Organizational Culture* (GOC), dan *Environmental Corporate Social Responsibility* (ECSR) serta faktor kepemimpinan, yaitu *Environmentally-Specific Servant Leadership* (ESSL), *Green Transformational Leadership* (GTL), *Ethical Leadership*, dan *Paradoxical Leadership*. Hubungan tersebut sebagian besar dimediasi oleh variabel psikologis seperti *green commitment*, *green empowerment*, dan *creative self-efficacy*, serta dimoderasi oleh variabel seperti *green self-efficacy* dan *person-organization fit*. Kajian mengenai ESSL ditemukan masih relatif terbatas dibandingkan GHRM, dan sebagian besar penelitian masih menggunakan desain *cross-sectional* di luar konteks Indonesia membuka peluang penelitian lanjutan mengenai pengaruh ESSL terhadap GIWB pada berbagai sektor organisasi di Indonesia.

Kata Kunci: *Green Innovative Work Behavior; Green Human Resource Management; Environmentally-Specific Servant Leadership; Green Organizational Culture; Systematic Literature Review.*

Abstract

Green Innovative Work Behavior (GIWB) refers to employees' innovative behavior oriented toward environmental preservation and is an important factor in supporting organizational sustainability. This study aims to identify, analyze, and synthesize empirical findings on the antecedents, mediators, and moderators of GIWB through a Systematic Literature Review (SLR) approach adapting the PRISMA 2020 guidelines. Articles were obtained through a systematic search on Google Scholar and Scopus using the keyword "green innovative work behavior," supplemented by backward citation searching, resulting in 15 articles that met the inclusion criteria. The synthesis shows that GIWB is influenced by organizational factors—Green Human Resource Management (GHRM), Green Organizational Culture (GOC), and Environmental Corporate Social Responsibility (ECSR)—as well as leadership factors, namely Environmentally-Specific Servant Leadership (ESSL), Green

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

Transformational Leadership (GTL), Ethical Leadership, and Paradoxical Leadership. These relationships are largely mediated by psychological variables such as green commitment, green empowerment, and creative self-efficacy, and moderated by variables such as green self-efficacy and person-organization fit. Research on ESSL was found to be relatively limited compared to GHRM, and most studies still employ cross-sectional designs outside the Indonesian context—highlighting an opportunity for future research on the influence of ESSL on GIWB across various organizational sectors in Indonesia.

***Keywords**: Green Innovative Work Behavior; Green Human Resource Management; Environmentally-Specific Servant Leadership; Green Organizational Culture; Systematic Literature Review.*

1. PENDAHULUAN

Isu keberlanjutan (sustainability) telah menjadi salah satu fokus utama organisasi dalam menghadapi tantangan lingkungan global, seperti perubahan iklim, pencemaran, serta meningkatnya tuntutan terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab. Perusahaan tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai kinerja ekonomi, tetapi juga diharapkan mampu mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam setiap aktivitas operasionalnya. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia memiliki peran strategis karena keberhasilan implementasi kebijakan lingkungan sangat bergantung pada perilaku dan kontribusi karyawan.

Salah satu bentuk kontribusi tersebut diwujudkan melalui *Green Innovative Work Behavior* (GIWB), yaitu perilaku inovatif karyawan yang berorientasi pada upaya pelestarian lingkungan. GIWB mencakup aktivitas menghasilkan (idea generation), mempromosikan (idea promotion), dan mengimplementasikan (idea realization) ide-ide baru yang mampu meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Konsep ini merupakan pengembangan dari *Innovative Work Behavior* (IWB) yang diperkenalkan oleh Scott dan Bruce (1994), dengan penekanan khusus pada aspek keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan.

Perkembangan penelitian mengenai GIWB menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Berbagai penelitian telah mengidentifikasi beragam faktor yang memengaruhi munculnya perilaku inovatif hijau pada karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor organisasi dan faktor kepemimpinan. Faktor organisasi meliputi *Green Human Resource Management* (GHRM), *Green Organizational Culture* (GOC), serta *Environmental Corporate Social Responsibility* (ECSR), sedangkan faktor kepemimpinan meliputi *Environmentally-Specific Servant Leadership* (ESSL), *Green Transformational Leadership* (GTL), *Ethical Leadership*, dan *Paradoxical Leadership*. Selain pengaruh langsung, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut sering kali dimediasi oleh faktor-faktor psikologis, seperti *green commitment*, *creative self-efficacy*, *green empowerment*, *organizational identification*, dan *climate for green creativity*.

Meskipun penelitian mengenai GIWB berkembang cukup pesat, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan beberapa kesenjangan. Pertama, sebagian besar penelitian berfokus pada praktik *Green Human Resource Management*, sedangkan penelitian mengenai *Environmentally-Specific Servant Leadership* masih relatif terbatas. Kedua, mayoritas penelitian dilakukan pada konteks negara berkembang seperti Tiongkok, Pakistan, Uni Emirat Arab, Bangladesh, dan Mesir, sementara penelitian pada konteks Indonesia masih belum banyak ditemukan. Ketiga, sebagian besar penelitian menggunakan desain cross-sectional, sehingga belum mampu memberikan

gambaran yang kuat mengenai hubungan kausal antarvariabel dalam jangka panjang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi GIWB, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan berorientasi lingkungan.

Selain itu, hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa hubungan antara variabel independen dan GIWB tidak selalu bersifat langsung. Berbagai penelitian menemukan bahwa pengaruh praktik organisasi maupun kepemimpinan sering kali disalurkan melalui mekanisme psikologis yang memengaruhi sikap, komitmen, maupun keyakinan individu terhadap isu lingkungan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi dalam mendorong GIWB tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada kemampuan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mampu membangun motivasi dan kesadaran lingkungan bagi karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu sintesis literatur yang komprehensif untuk mengidentifikasi perkembangan penelitian mengenai GIWB, mengintegrasikan berbagai temuan empiris, serta memetakan hubungan antara anteseden, mediator, moderator, dan arah penelitian di masa mendatang. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian-penelitian yang membahas *Green Innovative Work Behavior*. Melalui sintesis tersebut diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai perkembangan penelitian GIWB sekaligus mengidentifikasi peluang penelitian yang masih terbuka, khususnya terkait peran *Environmentally-Specific Servant Leadership* dalam meningkatkan *Green Innovative Work Behavior*.

1.1 Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan menjawab beberapa pertanyaan berikut.

1. Apa saja faktor anteseden yang memengaruhi *Green Innovative Work Behavior* berdasarkan penelitian terdahulu?
2. Variabel apa saja yang berperan sebagai mediator dalam hubungan antara anteseden dan Green Innovative Work Behavior?
3. Variabel apa saja yang berperan sebagai moderator dalam hubungan antara anteseden dan *Green Innovative Work Behavior*?
4. Bagaimana perkembangan penelitian mengenai *Environmentally-Specific Servant Leadership* dalam konteks *Green Innovative Work Behavior*?
5. Apa saja kesenjangan penelitian yang masih terbuka untuk dikembangkan pada penelitian selanjutnya?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

6. Mengidentifikasi berbagai faktor anteseden yang memengaruhi *Green Innovative Work Behavior* berdasarkan penelitian terdahulu.
7. Mengidentifikasi variabel mediator dan moderator yang berperan dalam hubungan antara anteseden dan *Green Innovative Work Behavior*.

8. Mensintesis hasil-hasil penelitian mengenai *Green Innovative Work Behavior* sehingga diperoleh gambaran perkembangan penelitian yang lebih komprehensif.

9. Mengidentifikasi peluang penelitian yang masih terbuka, khususnya mengenai *Environmentally-Specific Servant Leadership* dalam konteks *Green Innovative Work Behavior*.

1.3 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan dua kontribusi utama.

10. Kontribusi teoretis, yaitu memberikan sintesis komprehensif mengenai perkembangan penelitian *Green Innovative Work Behavior*, termasuk pemetaan hubungan antara anteseden, mediator, dan moderator yang telah diuji pada berbagai konteks organisasi.

11. Kontribusi praktis, yaitu memberikan referensi bagi praktisi, manajer sumber daya manusia, serta peneliti mengenai faktor-faktor yang terbukti mampu mendorong *Green Innovative Work Behavior* sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian mengenai *Green Innovative Work Behavior* (GIWB). Pendekatan SLR dipilih karena mampu menyajikan sintesis literatur secara sistematis, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan dibandingkan dengan tinjauan literatur konvensional. Pelaksanaan penelitian mengadaptasi pedoman PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) sebagai acuan dalam proses identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, hingga sintesis artikel yang dianalisis.

2.2 Strategi Pencarian Literatur

Proses pencarian literatur dilakukan pada bulan Juli 2026 melalui dua basis data akademik, yaitu *Google Scholar* menggunakan aplikasi *Publish or Perish* serta Scopus. Kedua basis data tersebut dipilih karena memiliki cakupan publikasi ilmiah yang luas dan banyak digunakan dalam penelitian bidang manajemen, sumber daya manusia, dan keberlanjutan.

Pencarian dilakukan menggunakan kata kunci utama “green innovative work behavior”. Selain menggunakan kata kunci utama tersebut, peneliti juga menyesuaikan istilah pencarian pada masing-masing basis data agar memperoleh artikel yang relevan dengan fokus penelitian.

Tabel 1. Strategi Pencarian Literatur**Tabel 1. Strategi Pencarian Literatur**

Basis Data	Kata Kunci
Google Scholar	"green innovative work behavior"
Scopus	TITLE-ABS-KEY ("green innovative work behavior" OR "innovative work behaviour")

Untuk memperoleh literatur yang lebih komprehensif, peneliti juga menerapkan teknik backward citation searching, yaitu menelusuri daftar pustaka dari artikel-artikel utama yang telah diperoleh melalui Google Scholar dan Scopus. Teknik ini bertujuan mengidentifikasi penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan konseptual dengan *Green Innovative Work Behavior*, termasuk artikel yang membahas *Green Human Resource Management* (GHRM), *Green Organizational Culture* (GOC), *Environmentally-Specific Servant Leadership* (ESSL), serta penelitian konseptual yang menjadi dasar pengembangan GIWB.

2.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
Artikel jurnal ilmiah nasional maupun internasional	Prosiding, buku, skripsi, tesis, disertasi, atau artikel non-ilmiah
Membahas *Green Innovative Work Behavior* sebagai variabel utama maupun variabel yang berkaitan	Tidak membahas *Green Innovative Work Behavior*
Penelitian empiris maupun *systematic literature review* yang relevan	Artikel opini atau editorial
Artikel tersedia dalam bentuk full text	Artikel yang tidak dapat diakses secara penuh
Artikel berbahasa Indonesia atau Inggris	Artikel selain bahasa Indonesia dan Inggris

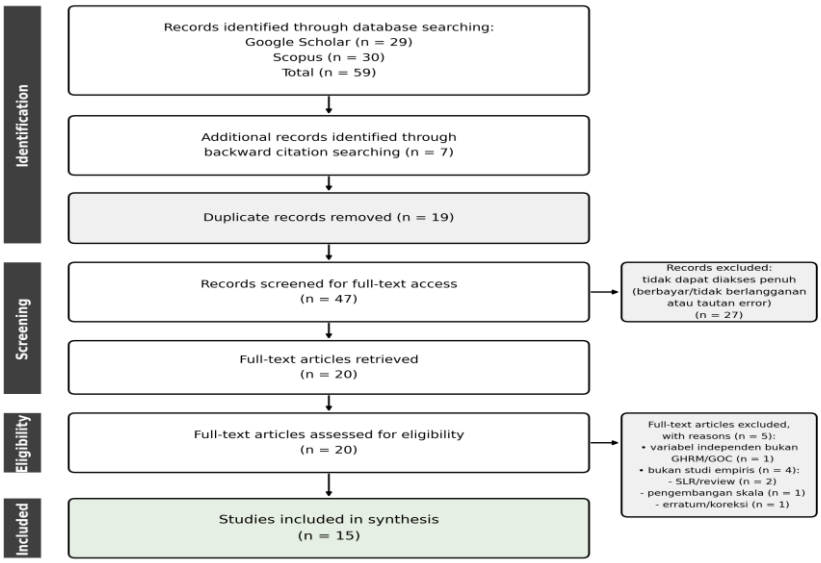
2.4 Proses Seleksi Artikel

Artikel yang diperoleh dari hasil pencarian tidak melalui skrining judul/abstrak secara terpisah, melainkan langsung dicoba diakses naskah lengkapnya (full text). Dari 47 record yang diproses, 27 record tidak dapat diperoleh karena kendala akses (berbayar atau tautan tidak dapat dibuka), sehingga tersisa 20 record yang berhasil diperoleh teks penuhnya. Penelaahan terhadap 20 naskah lengkap tersebut kemudian dilakukan untuk memastikan kesesuaian dengan seluruh kriteria inklusi.

Selain artikel yang diperoleh melalui pencarian basis data, peneliti juga menambahkan artikel yang diperoleh melalui teknik backward citation searching. Seluruh artikel yang terpilih kemudian dievaluasi berdasarkan relevansi substansi terhadap *Green Innovative Work Behavior* sebelum dilakukan sintesis. Berdasarkan proses tersebut, diperoleh 15 artikel yang memenuhi kriteria dan digunakan sebagai sumber utama dalam penelitian ini.

2.5 Diagram Alur Seleksi Artikel (PRISMA 2020)

Proses identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, hingga penentuan artikel yang disertakan dalam sintesis disajikan pada diagram alur PRISMA 2020 berikut.



Gambar 1. Diagram Alur PRISMA 2020

2.6 Ekstraksi Data

Data dari setiap artikel diekstraksi secara sistematis menggunakan lembar ekstraksi data yang telah disusun peneliti. Informasi yang dikumpulkan meliputi:

- Identitas artikel (penulis dan tahun publikasi)
- Judul penelitian
- Negara atau konteks penelitian
- Metode penelitian
- Jumlah sampel
- Variabel penelitian
- Temuan utama
- Implikasi terhadap pengembangan *Green Innovative Work Behavior*

Informasi tersebut kemudian disusun dalam bentuk tabel sintesis untuk memudahkan proses analisis dan perbandingan antarpenelitian.

2.7 Penilaian Kualitas Artikel (Quality Appraisal)

Untuk meningkatkan kredibilitas hasil sintesis, setiap artikel dievaluasi menggunakan pedoman yang diadaptasi dari *Mixed Methods Appraisal Tool* (MMAT). Penilaian dilakukan terhadap lima aspek utama, yaitu:

12. Kejelasan tujuan penelitian.
13. Kesesuaian desain penelitian.
14. Kecukupan karakteristik sampel.
15. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.
16. Kesesuaian metode analisis data.

Setiap aspek diberikan skor 1 apabila memenuhi kriteria dan 0 apabila tidak memenuhi kriteria, sehingga skor maksimum yang dapat diperoleh setiap artikel adalah 5. Berdasarkan total skor, artikel dikategorikan ke dalam tiga tingkat kualitas, yaitu tinggi (4-5), sedang (2-3), dan rendah (0-1).

2.8 Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan pendekatan sintesis naratif (narrative synthesis). Hasil penelitian dari setiap artikel dibandingkan untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel, mengelompokkan faktor-faktor yang berperan sebagai anteseden, mediator, dan moderator *Green Innovative Work Behavior*, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih terbuka. Selanjutnya, hasil sintesis digunakan sebagai dasar dalam menyusun implikasi teoretis dan rekomendasi penelitian selanjutnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Studi yang Dianalisis

Berdasarkan proses seleksi literatur, penelitian ini menganalisis 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Artikel-artikel tersebut diterbitkan pada rentang tahun 2021-2026, dengan mayoritas penelitian dipublikasikan dalam tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa *Green Innovative Work Behavior* (GIWB) merupakan topik yang berkembang pesat seiring meningkatnya perhatian terhadap praktik keberlanjutan di berbagai organisasi.

Dari sisi metodologi, sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) maupun *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Selain penelitian empiris, terdapat satu artikel berupa *Systematic Literature Review* dan satu artikel konseptual yang digunakan untuk memperkuat landasan teoritis mengenai GIWB. Sementara itu, penelitian Scott dan Bruce (1994) dimasukkan sebagai referensi konseptual karena menjadi dasar pengembangan konsep *Innovative Work Behavior* yang kemudian diadaptasi menjadi *Green Innovative Work Behavior*.

Berdasarkan konteks penelitian, studi yang dianalisis berasal dari berbagai negara, seperti Tiongkok, Pakistan, Uni Emirat Arab, Bangladesh, Mesir, dan Indonesia. Objek penelitian juga beragam, meliputi sektor manufaktur, perhotelan, pendidikan tinggi, usaha kecil dan menengah (UKM), serta sektor jasa. Keberagaman konteks tersebut memberikan gambaran bahwa GIWB telah menjadi perhatian pada berbagai jenis organisasi, meskipun distribusi penelitian masih didominasi oleh negara berkembang.

3.2 Sintesis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Green Innovative Work Behavior

Berdasarkan hasil sintesis terhadap 15 artikel, faktor-faktor yang memengaruhi *Green Innovative Work Behavior* dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama, yaitu anteseden organisasi, anteseden kepemimpinan, serta mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antarvariabel.

3.2.1 Anteseden Organisasi

Hasil kajian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan variabel yang paling sering diteliti sebagai faktor yang memengaruhi GIWB. Hampir seluruh penelitian mengenai GHRM menunjukkan hubungan positif terhadap perilaku inovatif hijau karyawan. Praktik-praktik GHRM, seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian

kinerja berbasis lingkungan, serta sistem penghargaan hijau, mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menghasilkan inovasi yang mendukung keberlanjutan organisasi.

Selain GHRM, *Green Organizational Culture* (GOC) juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan GIWB. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai lingkungan mendorong terbentuknya norma dan perilaku kerja yang lebih inovatif dalam menyelesaikan permasalahan lingkungan. Penelitian mengenai *Environmental Corporate Social Responsibility* (ECSR) turut menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap tanggung jawab lingkungan mampu meningkatkan perilaku inovatif hijau melalui peningkatan motivasi dan kesadaran lingkungan karyawan.

Secara keseluruhan, temuan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan dan budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam membentuk *Green Innovative Work Behavior*.

3.2.2 Anteseden Kepemimpinan

Selain faktor organisasi, gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi *Green Innovative Work Behavior*. Beberapa gaya kepemimpinan yang banyak dikaji meliputi *Environmentally-Specific Servant Leadership* (ESSL), *Green Transformational Leadership* (GTL), *Ethical Leadership*, dan *Paradoxical Leadership*.

Meskipun memiliki karakteristik yang berbeda, seluruh gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan pola yang relatif konsisten, yaitu mampu mendorong munculnya perilaku inovatif hijau melalui pemberian dukungan, keteladanan, pemberdayaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berperan sebagai pengarah organisasi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang membentuk perilaku pro-lingkungan pada tingkat individu.

Namun demikian, dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya, penelitian mengenai *Environmentally-Specific Servant Leadership* masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian kepemimpinan hijau masih berfokus pada *Green Transformational Leadership*, sedangkan kajian mengenai ESSL baru dilakukan pada konteks tertentu sehingga masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai sektor organisasi.

3.2.3 Variabel Mediator

Hasil sintesis menunjukkan bahwa hubungan antara anteseden dengan *Green Innovative Work Behavior* sebagian besar tidak terjadi secara langsung. Sebaliknya, hubungan tersebut dimediasi oleh berbagai mekanisme psikologis yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan.

Mediator yang paling banyak ditemukan meliputi:

- *Green Commitment*
- *Green Empowerment*
- *Climate for Green Creativity*
- *Creative Self-Efficacy*
- *Organizational Identification*
- *Green Knowledge Sharing*
- *Environmental Commitment*

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan GIWB tidak hanya bergantung pada penerapan kebijakan lingkungan, tetapi juga pada kemampuan organisasi membangun komitmen, kepercayaan diri, kreativitas, dan identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai keberlanjutan.

3.2.4 Variabel Moderator

Selain mediator, beberapa penelitian juga mengidentifikasi variabel moderator yang memperkuat maupun memperlemah hubungan antarvariabel.

Moderator yang ditemukan meliputi:

- *Green Transformational Leadership*
- *Ethical Leadership*
- *Green Self-Efficacy*
- *Green Group Cohesion*
- *Green Supply Chain Management*
- *Person-Organization Fit*
- *Gender*

Keberadaan moderator tersebut menunjukkan bahwa efektivitas suatu kebijakan maupun gaya kepemimpinan tidak selalu menghasilkan pengaruh yang sama pada setiap organisasi. Faktor budaya organisasi, karakteristik individu, maupun konteks negara menjadi aspek penting yang perlu dipertimbangkan ketika mengimplementasikan strategi peningkatan GIWB.

3.3 Research Gap

Berdasarkan sintesis literatur, penelitian ini mengidentifikasi beberapa kesenjangan yang masih terbuka.

Pertama, penelitian mengenai *Environmentally-Specific Servant Leadership* masih jauh lebih sedikit dibandingkan penelitian mengenai *Green Human Resource Management* maupun *Green Transformational Leadership*. Hal ini menunjukkan bahwa peran ESSL dalam membentuk Green Innovative Work Behavior masih memerlukan pengujian empiris yang lebih luas.

Kedua, sebagian besar penelitian dilakukan di Tiongkok, Pakistan, Uni Emirat Arab, dan negara berkembang lainnya, sedangkan penelitian pada konteks Indonesia masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik budaya organisasi dan lingkungan bisnis Indonesia berpotensi menghasilkan temuan yang berbeda.

Ketiga, mayoritas penelitian menggunakan desain cross-sectional, sehingga hubungan sebab-akibat antarvariabel belum dapat dijelaskan secara optimal. Penggunaan desain longitudinal maupun multi-wave survey berpotensi memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses terbentuknya *Green Innovative Work Behavior*.

Keempat, penelitian terdahulu lebih banyak menempatkan GIWB sebagai variabel dependen. Penelitian yang menempatkan GIWB sebagai mediator menuju kinerja organisasi maupun keberlanjutan lingkungan masih relatif sedikit sehingga menjadi peluang bagi penelitian berikutnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, dapat disimpulkan bahwa *Green Innovative Work Behavior* (GIWB) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam faktor organisasi, faktor kepemimpinan, serta mekanisme psikologis individu.

Pada tingkat organisasi, *Green Human Resource Management* (GHRM), *Green Organizational Culture* (GOC), dan *Environmental Corporate Social Responsibility* (ECSR) terbukti menjadi faktor yang secara konsisten mendorong munculnya perilaku inovatif hijau karyawan. Sementara itu, pada tingkat kepemimpinan, *Environmentally-Specific Servant Leadership* (ESSL), *Green Transformational Leadership* (GTL), *Ethical Leadership*, dan *Paradoxical Leadership* menunjukkan kontribusi positif dalam membentuk *Green Innovative Work Behavior*.

Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa pengaruh berbagai anteseden tersebut umumnya tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui berbagai variabel mediator seperti *green commitment*, *green empowerment*, *creative self-efficacy*, *organizational identification*, dan *climate for green creativity*. Selain itu, efektivitas hubungan antarvariabel dipengaruhi oleh beberapa moderator, antara lain *green self-efficacy*, *green group cohesion*, *person-organization fit*, *ethical leadership*, dan *green supply chain management*.

Kajian ini mengidentifikasi bahwa penelitian mengenai *Environmentally-Specific Servant Leadership* masih relatif terbatas dibandingkan penelitian mengenai *Green Human Resource Management* maupun *Green Transformational Leadership*. Selain itu, sebagian besar penelitian masih menggunakan desain *cross-sectional* dan dilakukan pada konteks negara berkembang di luar Indonesia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya memiliki peluang untuk mengembangkan kajian mengenai ESSL dalam berbagai konteks organisasi di Indonesia, sekaligus menggunakan desain penelitian longitudinal atau multi-wave untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pembentukan *Green Innovative Work Behavior*.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan penelitian *Green Innovative Work Behavior* serta dapat menjadi referensi bagi akademisi maupun praktisi dalam memahami faktor-faktor yang berperan dalam mendorong inovasi berorientasi lingkungan di organisasi.

5. IMPLIKASI PENELITIAN

5.1 Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis melalui pemetaan perkembangan penelitian mengenai *Green Innovative Work Behavior* selama beberapa tahun terakhir. Hasil sintesis menunjukkan bahwa GIWB merupakan perilaku yang dipengaruhi oleh interaksi antara praktik organisasi, gaya kepemimpinan, dan faktor psikologis individu. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa perilaku inovatif hijau tidak hanya dibentuk oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh proses psikologis yang berkembang dalam diri karyawan.

Selain itu, penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan antara anteseden dan GIWB lebih banyak dijelaskan melalui mekanisme mediasi dibandingkan hubungan langsung. Kondisi tersebut membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model konseptual yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan variabel organisasi, kepemimpinan, serta faktor psikologis dalam satu kerangka penelitian.

5.2 Implikasi Praktis

Bagi praktisi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *Green Innovative Work Behavior* memerlukan pendekatan yang bersifat menyeluruh. Organisasi tidak cukup hanya menerapkan kebijakan ramah lingkungan, tetapi juga perlu membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi, mengembangkan praktik *Green Human Resource Management* secara konsisten, serta mendorong kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan aspek psikologis karyawan, seperti komitmen lingkungan, kepercayaan diri dalam berinovasi, dan iklim kerja yang mendukung kreativitas hijau. Dengan demikian, strategi keberlanjutan tidak hanya menjadi kebijakan formal, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari.

6. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, artikel yang dianalisis diperoleh melalui pencarian pada *Google Scholar* dan *Scopus* serta dilengkapi dengan teknik *backward citation searching*, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya penelitian relevan yang belum teridentifikasi pada basis data lain. Kedua, sintesis yang dilakukan menggunakan pendekatan naratif sehingga hasil penelitian tidak dianalisis secara statistik sebagaimana pada meta-analysis. Ketiga, proses seleksi dan ekstraksi data dilakukan oleh satu peneliti sehingga masih terdapat potensi subjektivitas dalam proses penilaian artikel. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan lebih banyak basis data, melibatkan lebih dari satu penelaah (reviewer), atau menerapkan meta-analysis apabila jumlah penelitian yang tersedia telah memadai.

7. SARAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil sintesis, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian mengenai *Green Innovative Work Behavior* pada berbagai sektor industri di Indonesia, khususnya sektor manufaktur yang memiliki tantangan keberlanjutan yang kompleks. Penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi *peran Environmentally-Specific Servant Leadership* sebagai variabel independen maupun moderator dalam membentuk *Green Innovative Work Behavior*.

Selain itu, penggunaan desain *longitudinal*, *multi-wave survey*, maupun pendekatan *mixed methods* dapat dipertimbangkan agar mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses terbentuknya *Green Innovative Work Behavior* dari waktu ke waktu. Penambahan variabel psikologis maupun faktor organisasi lain yang relevan juga diharapkan dapat memperkaya pengembangan model penelitian pada masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Alnaqbi, E. J. A. A., & Mohd-Shamsudin, F. (2024). Green HRM practices, green commitment, and green innovative work behavior in UAE higher education institutes. Uncertain Supply Chain Management, 12(2), 723–736. https://doi.org/10.5267/j.uscm.2024.1.013

Bella, N. S., Sambung, R., & Ardilla, N. (2026). Green Human Resource Management dan Green Innovative Work Behavior: A systematic literature review di sektor jasa. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi.

Chen, J., & Zhang, A. (2024). Exploring how and when environmental corporate social responsibility impacts employees' green innovative work behavior: The mediating role of creative self-efficacy and environmental commitment. Sustainability, 16(1), Article 234. https://doi.org/10.3390/su16010234

Huang, Y. C., Gong, T. J., & Shih, L. T. (2024). Examining the impact of green human resource management on green innovative work behavior: A multilevel analysis. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 31(6), 6401–6418. https://doi.org/10.1002/csr.2932

Lazim & Kusmaningtyas] (2024). Green Human Resource Management dan Organizational Identification terhadap Green Innovative Work Behavior pada UKM Sarung Tenun Gresik.

Madan, P., Srivastava, S., Alzeiby, E. A., & Cao, D. (2025). Proliferating green innovative work behavior through green organizational culture: Mediating role of green ambidexterity and values in the hospitality context. International Journal of Hospitality Management, 125, Article 104006. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104006

Majeed, A. A. A., & Hashad, M. E. (2025). Green transformational leadership and green innovative work behavior in hotels and travel agencies: Roles of green knowledge sharing and green commitment. Journal of the Faculty of Tourism and Hotels. [ISI – volume, nomor, dan DOI belum tersedia]

Khan, K., et al. (2025). The impact of green HRM practices on green innovative work behaviour: Empirical evidence from the hospitality sector of China and Pakistan. BMC Psychology, 13(1), Article 40359. https://doi.org/10.1186/s40359-025-02417-5 [ISI – daftar lengkap penulis belum terverifikasi]

Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2025). A novel approach to green innovative work behavior: Green HRM and employee participation. Baltic Journal of Management, 20(6), 39–59. https://doi.org/10.1108/BJM-09-2024-0593

Salama, W. M. E., Khairy, H. A., & Othman, I. M. (2025). Paradoxical leadership, green commitment, and green self-efficacy: The mediating and moderating pathways to green innovative work behavior in the tourism and hospitality businesses. GeoJournal of Tourism and Geosites, 62(4), 2376–2389. https://doi.org/10.30892/gtg.62433-1599

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. Academy of Management Journal, 37(3), 580–607. https://doi.org/10.2307/256701

Siswanti & Muafi] (2022). [Judul terkait ethical leadership yang memoderasi Green Organizational Culture terhadap green innovative behavior pada UKM – judul lengkap, nama jurnal, dan DOI belum tersedia]

Song et al.] (2023). [Judul terkait perceived GHRM dan green innovative behavior melalui pendekatan Theory of Planned Behavior]. Frontiers in Psychology, 13, Article 1106494.

Widyanty, W. (2025). Green innovative work behaviour model on generation Z employees in the manufacturing industry: An empirical evidence from Indonesia. Sustainable Futures, 9, Article 100765. https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100765