

DINAMIKA GREEN KNOWLEDGE SHARING DAN GREEN COMMITMENT TERHADAP GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: TINJAUAN SISTEMATIS DAN IMPLIKASINYA PADA INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN

Muhammad Abdullah^{1*}, Raica Ranintiary², Afif Aqil³, Rianti Setyawasih⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Indonesia, Kota Bekasi, Indonesia

Email: 1doelkimpoel03@gmail.com, 2raichaicha41@gmail.com, 3afifaqil1204@gmail.com, 4riantis@unismabekasi.ac.id

Abstrak—Perubahan iklim dan meningkatnya tekanan regulasi mendorong organisasi, termasuk di sektor makanan dan minuman, untuk mengintegrasikan praktik keberlanjutan ke dalam strategi dan perilaku kerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menyintesis perkembangan penelitian mengenai Green Knowledge Sharing (GKS) dan Green Commitment (GC) serta perannya dalam mendukung terbentuknya Green Innovative Work Behavior (GIWB). Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang mengacu pada pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020. Pencarian literatur dilakukan melalui Google Scholar dengan bantuan perangkat lunak Publish or Perish pada rentang publikasi tahun 2021-2026, sehingga diperoleh 45 artikel yang memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis menggunakan narrative synthesis. Hasil kajian menunjukkan bahwa GKS dan GC memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendorong GIWB, di mana GKS memperkuat kompetensi lingkungan karyawan melalui pertukaran pengetahuan, sementara GC memperkuat motivasi karyawan untuk menerapkan pengetahuan tersebut ke dalam perilaku kerja yang inovatif dan ramah lingkungan. Penelitian ini juga mengidentifikasi kesenjangan penelitian, yaitu masih terbatasnya kajian yang secara langsung mengintegrasikan GKS dan GC dalam mendukung GIWB, dominannya pendekatan kuantitatif lintas sektoral, serta minimnya bukti empiris dari konteks industri yang memiliki dampak lingkungan signifikan. Temuan ini memberikan landasan konseptual bagi pengembangan model penelitian yang lebih terintegrasi di masa mendatang serta implikasi praktis bagi organisasi dalam memperkuat inovasi lingkungan melalui pertukaran pengetahuan dan komitmen karyawan.

Kata Kunci: *Green Knowledge Sharing; Green Commitment; Green Innovative Work Behavior; Systematic Literature Review*

Abstract— Climate change and increasing regulatory pressures are driving organizations—including those in the food and beverage sector—to integrate sustainability practices into their strategies and employee work behaviors. This study aims to synthesize research developments regarding Green Knowledge Sharing (GKS) and Green Commitment (GC) and their roles in fostering Green Innovative Work Behavior (GIWB). A Systematic Literature Review (SLR) approach was employed, adhering to the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020 guidelines. Literature searches were conducted via Google Scholar using the "Publish or Perish" software for the 2021-2026 publication period, yielding 45 articles that met the inclusion criteria for

Article History

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

narrative synthesis. The findings indicate that GKS and GC play complementary roles in driving GIWB: GKS enhances employees' environmental competence through knowledge exchange, while GC strengthens their motivation to translate that knowledge into innovative, eco-friendly work behaviors. The study also identifies research gaps, specifically the limited number of studies directly integrating GKS and GC to support GIWB, the dominance of cross-sectional quantitative approaches, and a scarcity of empirical evidence from industrial contexts with significant environmental impacts. These findings provide a conceptual foundation for developing more integrated research models in the future and offer practical implications for organizations seeking to bolster environmental innovation through knowledge exchange and employee commitment.

Keywords: *Green Knowledge Sharing; Green Commitment; Green Innovative Work Behavior; Systematic Literature Review*

1. PENDAHULUAN

Perubahan iklim, degradasi lingkungan, meningkatnya emisi gas rumah kaca serta eksploitasi sumber daya alam telah menjadi tantangan global yang mendorong berbagai negara dan organisasi untuk mengadopsi praktik pembangunan yang lebih berkelanjutan. Menurut Amjad et al. (2021), organisasi saat ini tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai kinerja ekonomi tetapi juga mampu mengintegrasikan praktik-praktik ramah lingkungan ke dalam strategi dan aktivitas operasionalnya. Kondisi tersebut meningkatkan kesadaran bahwa pertumbuhan ekonomi harus berjalan seiring dengan upaya menjadi keseimbangan lingkungan dan kesejahteraan sosial. Maka sejalan dengan itu, Khizar et al. (2025) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi praktik keberlanjutan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang mendukung perilaku pro lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam mendorong terciptanya inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Keberhasilan organisasi dalam menerapkan strategi lingkungan tidak hanya bergantung pada kebijakan perusahaan tetapi juga pada perilaku individu di tempat kerja yang mampu menghasilkan inovasi, meningkatkan daya saing serta menciptakan nilai tambah yang selaras dengan tujuan Pembangunan berkelanjutan.

Industri makanan dan minuman salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi namun di sisi lain juga menghadapi berbagai tantangan lingkungan akibat tingginya konsumsi energi, penggunaan air, produksi limbah, serta emisi karbon yang dihasilkan selama proses produksi dan distribusi. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga mengembangkan praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan guna memenuhi tuntutan regulasi, harapan konsumen serta tujuan pembangunan berkelanjutan. Menurut United Nations (2015), melalui *Sustainable Development Goals (SDGs)*, sektor industri memiliki peran penting dalam mendukung pola produksi dan konsumsi yang bertanggung jawab khususnya melalui penerapan inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Sejalan dengan hal tersebut, Amjad et al. (2021), menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi strategi hijau dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan dalam mendukung berbagai inisiatif lingkungan. Oleh karena itu perusahaan industri makanan dan minuman perlu membangun lingkungan kerja yang mampu mendorong partisipasi

aktif karyawan dalam menghasilkan ide, solusi serta perilaku inovatif yang mendukung keberlanjutan organisasi.

Berbagai tantangan lingkungan yang dihadapi industri makanan dan minuman menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan praktik bisnis berkelanjutan tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi maupun penggunaan teknologi ramah lingkungan tetapi juga pada keterlibatan sumber daya manusia dalam bentuk mendukung upaya tersebut. Oleh karena itu organisasi memerlukan karyawan yang tidak hanya mampu menjalankan tugas operasional tetapi juga memiliki inisiatif untuk menghasilkan, mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Konsep tersebut dikenal sebagai *green innovative work behavior* (GIWB) yang menggambarkan perilaku proaktif karyawan dalam menghasilkan, mempromosikan dan mengimplementasikan ide inovatif yang berorientasi pada pelestarian lingkungan (Afsar et al., 2022). Menurut (Afsar et al., 2022), GIWB merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan keberhasilan inovasi hijau karena mendorong karyawan untuk secara aktif mencari solusi terhadap berbagai permasalahan lingkungan di tempat kerja. Temuan tersebut selaras dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa GIWB berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkungan organisasi, mendorong kreativitas hijau karyawan serta memperkuat daya saing perusahaan dalam menghadapi tuntutan pembangunan yang berkelanjutan (Amjad et al. (2021), ; (Khizar et al. (2025). Dengan demikian GIWB tidak hanya merepresentasikan perilaku inovatif individu tetapi juga menjadi salah satu pilar penting dalam mendukung terciptanya organisasi yang adaptif, kompetitif dan berorientasi pada keberlanjutan khususnya pada industri makanan dan minuman.

Salah satu factor yang diyakini berperan dalam mendorong terbentuknya *Green Innovative Work Behavior* (GIWB) adalah *Green Knowledge Sharing* (GKS) yaitu proses berbagi pengetahuan, pengalaman dan informasi mengenai praktik-praktik ramah lingkungan di antara anggota organisasi. Menurut (Khizar et al. (2025), *Green Knowledge Sharing* menjadi mekanisme penting bagi organisasi untuk menyebarkan pengetahuan lingkungan sehingga karyawan mampu mengembangkan pemahaman yang lebih baik mengenai praktik keberlanjutan dan menghasilkan ide-ide inovatif yang bagi organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh (Amjad et al. (2021) yang menjelaskan bahwa budaya berbagi pengetahuan hijau mampu mempercepat kolaborasi antar karyawan, mempercepat penyebaran *best practices* serta membuat perilaku kerja yang mendukung implementasi strategi lingkungan organisasi. Selain itu beberapa penelitian pada berbagai konteks industri termasuk sektor perhotelan menunjukkan bahwa praktik *Green Knowledge Sharing* berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas hijau, perilaku kerja ramah lingkungan serta kinerja pengalaman antar pegawai (Khizar et al. (2025), dimana secara umum, berbagi temuan tersebut mengindikasikan bahwa *Green Knowledge Sharing* tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan tetapi juga menjadi fondasi organisasi dalam membangun kemampuan inovasi hijau yang pada akhirnya mendukung terbentuknya *Green Innovative Work Behavior*.

Selain *Green Knowledge Sharing* (GKS), *Green Commitment* (GC) juga menjadi factor penting yang dapat mendorong terbentuknya *Green Innovative Work Behavior* (GIWB). *Green Commitment* juga mencerminkan komitmen dan kepedulian individu dalam mendukung tujuan serta praktik keberlanjutan organisasi. (Amjad et al. (2021) menjelaskan bahwa karyawan dengan *Green Commitment* yang tinggi cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai aktivitas ramah lingkungan dan memberikan kontribusi terhadap terciptanya inovasi hijau. Temuan tersebut didukung oleh penelitian mengenai *employee green commitment* yang

menunjukkan bahwa komitmen terhadap lingkungan berperan dalam meningkatkan kreativitas hijau karyawan serta penelitian tentang *green human resource management* yang menegaskan bahwa *green commitment* menjadi mekanisme psikologis yang memperkuat munculnya perilaku kerja ramah lingkungan. Berdasarkan berbagai temuan tersebut maka dapat dipahami bahwa *green commitment* merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk secara konsisten berkontribusi dalam menciptakan inovasi dan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan organisasi.

Meskipun penelitian mengenai *green knowledge sharing* (GKS), *green commitment* (GC), dan *green innovative work behavior* (GIWB) terus mengalami perkembangan dalam beberapa tahun terakhir, sebagian besar studi masih berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel melalui pendekatan empiris pada berbagai sektor organisasi yang terpisah. (Khizar et al. (2025), menunjukkan bahwa kajian mengenai GKS berkembang pesat, namun sintesis yang mengintegrasikan peran GKS dalam mendorong perilaku inovatif hijau masih relatif terbatas. Di sisi lain. (Amjad et al. (2021) menjelaskan bahwa *green commitment* lebih sering diposisikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia hijau dengan berbagai luaran organisasi, sehingga pembahasan mengenai kontribusi langsung GKS dan GC terhadap GIWB belum komprehensif. Selain itu, kajian empiris yang secara khusus mengintegrasikan ketiga konsep tersebut pada konteks industri makanan dan minuman sangat terbatas, padahal sektor ini memiliki karakteristik operasional dan tantangan keberlanjutan yang signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menyintesis perkembangan penelitian lintas sektor mengenai GKS, GC, dan GIWB, menganalisis peran GKS dan GC dalam mendukung terbentuknya GIWB, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian sebagai dasar dalam memberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya pada industri makanan dan minuman.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Research Design

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan mensintesis secara sistematis hasil penelitian mengenai peran mengenai *Green Knowledge Sharing* (GKS), *Green Commitment* (GC) dan *Green Innovative Work Behavior* (GIWB) dengan fokus pada konteks industri makanan dan minuman. Metode SLR dipilih karena mampu memberikan sintesis yang komprehensif, transparan dan dapat direplikasi terhadap temuan penelitian yang telah dipublikasikan sehingga memungkinkan identifikasi perkembangan penelitian, kesenjangan literatur serta arah penelitian di masa mendatang. (Tranfield et al., 2003; Snyder, 2019; Xiao & Watson, 2019).

Pelaksanaan SLR dalam penelitian ini mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA 2020), yang menyediakan kerangka kerja sistematis dalam proses identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan hingga penetapan artikel yang akan disintesis. Penggunaan pedoman PRISMA 2020 bertujuan untuk meningkatkan transparansi proses seleksi literatur, meminimalkan untuk meningkatkan transparansi proses seleksi literatur, meminimalkan potensi bias serta mendukung replikasi penelitian oleh peneliti lain (Page et al., 2021).

2.2 Search Strategy

Strategi pencarian literatur dilakukan secara sistematis menggunakan perangkat lunak *Publish or Perish* (PoP) dengan *Google Scholar* sebagai sumber data. Penggunaan *google scholar*

dipilih karena memiliki cakupan publikasi ilmiah yang luas dari berbagai penerbit sehingga memungkinkan identifikasi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, *publish or perish* digunakan untuk mempermudah proses penelusuran, pengelolaan dan ekspor data bibliografi secara sistematis.

Proses pencarian dilakukan terhadap artikel yang dipublikasikan pada periode 2021-2026 menggunakan tiga kata kunci utama yaitu "*Green Knowledge Sharing*", "*Green Commitment*", dan "*Green Innovative Work Behavior*" setiap kunci ditelusuri secara terpisah untuk memperoleh cakupan literatur yang lebih luas sesuai dengan masing-masing variabel penelitian. Selain itu pencarian dilakukan pada publikasi berbahasa Indonesia dan Inggris agar dapat memperoleh Gambaran penelitian yang lebih komprehensif mengenai perkembangan topik yang dikaji.

Seluruh hasil pencarian kemudian di komplikasi menjadi salah satu data untuk selanjutnya dilakukan proses identifikasi artikel duplikat, penyaringan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan serta evaluasi kelayakan sebelum memasuki tahap ekstraksi dan sintesis data. Proses ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa artikel yang di analisa memiliki relevansi dengan tujuan penelitian dan memenuhi kriteria inklusi yang ditentukan.

2.3 Inclusion and Exclusion Criteria

Kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan sebelum proses seleksi artikel untuk memastikan bahwa literatur yang disintesis memiliki relevansi, kualitas dan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Penetapan kriteria ini bertujuan untuk menjaga konsistensi proses seleksi serta meminimalkan potensi bias dalam pemilihan artikel yang akan dianalisis (Snyder, 2019; Page et al., 2021).

Tabel 1 Inclusion and Exclusion Criteria

Kriteria	Inclusion	Exclusion
Jenis publikasi	Artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal atau prosiding	Buku, bab buku, skripsi, tesis, disertasi dan artikel ilmiah
Tahun publikasi	2021-2026	Sebelum tahun 2021
Bahasa	Indonesia dan Inggris	Selain Indonesia dan Inggris
Topik penelitian	Membaca <i>green knowledge sharing</i> , <i>green commitment</i> , <i>green innovative work behavior</i> atau hubungan antarvariabel yang relevan	Topik yang tidak relevan dengan fokus penelitian
Ketersediaan artikel	Tersedia dalam bentuk full text sehingga dapat ditelaah secara menyeluruh	Artikel yang tidak dapat diakses secara penuh

Seluruh artikel yang diperoleh dari proses pencarian kemudian dievaluasi berdasarkan kriteria tersebut secara konsisten, hanya artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dan

tidak termasuk dalam kriteria eksklusi yang diproses lebih lanjut pada tahap seleksi, ekstraksi data dan sintesis hasil penelitian.

2.4 Study Selection Process

Proses seleksi artikel dilakukan secara bertahap mengacu pada alur *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa artikel yang di sintesis benar-benar relevan dengan tujuan penelitian melalui proses identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan hingga penetapan artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis (Page et al., 2021).

Pada tahap *identification*, seluruh artikel yang diperoleh melalui proses pencarian menggunakan publish or perish dengan sumber data google scholar di komplikasi menjadi satu Kumpulan data. Selanjutnya dilakukan pemeriksaan terhadap artikel duplikat sehingga setiap publikasi hanya tercatat satu kali dalam proses seleksi.

Pada tahap berikutnya yaitu *screening*, yaitu penyaringan artikel berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai kesesuaiannya dengan topik penelitian. Artikel yang tidak membahas *Green Knowledge Sharing*, *Green Commitment*, *Green Innovative Work Behavior* maupun hubungan antar variabel yang relevan dieliminasi pada tahap ini sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan

Artikel yang lolos tahap penyaringan kemudian memasuki tahap *eligibility* yaitu penelaahan secara menyeluruh terhadap isi artikel (*full text review*). Pada tahap ini dilakukan evaluasi kesesuaian artikel dengan kriteria inklusi dan eksklusi termasuk ruang lingkup penelitian, variabel yang dikaji serta ketersediaan artikel dalam bentuk *full text*. Hanya artikel yang memenuhi seluruh kriteria tersebut yang dipertahankan untuk tahap berikutnya.

Tahap terakhir adalah *included* yaitu penetapan artikel yang memenuhi seluruh proses seleksi untuk selanjutnya dilakukan ekstraksi data dan sintesis hasil penelitian. Artikel yang berhasil lolos pada seluruh tahapan seleksi merupakan literatur yang dinilai paling relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya artikel-artikel tersebut digunakan sebagai sumber data utama dalam proses ekstraksi informasi dan sintesis temuan penelitian.

2.5 Data Extraction and Synthesis

Setelah proses seleksi artikel selesai dilakukan, tahap berikutnya adalah ekstraksi data untuk memperoleh informasi yang relevan dari setiap artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Proses ekstraksi dilakukan secara sistematis dengan mengumpulkan informasi penting yang mendukung tujuan penelitian, meliputi nama penulis, tahun publikasi, negara asal penelitian, metode penelitian, variabel yang dikaji serta temuan utama yang berkaitan dengan *green knowledge sharing*, *green commitment*, dan *green innovative work behavior*. Informasi tersebut menjadi dasar dalam proses sintesis untuk tujuan penelitian secara komprehensif.

Selanjutnya, data yang telah diekstraksi disintesis menggunakan *narrative synthesis* yaitu pendekatan yang mengintegrasikan dan menginterpretasikan temuan dari berbagai penelitian secara deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena artikel yang dianalisis memiliki karakteristik yang beragam baik dari segi desain penelitian, konteks penelitian maupun hasil yang diperoleh sehingga tidak memungkinkan untuk dilakukan sintesis kuantitatif melalui *metaanalysis* (Popay et al., 2006).

Melalui proses sintesis tersebut hasil penelitian dikelompokkan berdasarkan tema-tema yang relevan untuk mengidentifikasi perkembangan penelitian, hubungan antara *green knowledge*

sharing, *green commitment*, dan *green innovative work behavior*. Serta mengungkap kesenjangan penelitian (*research gap*) dan peluang penelitian pada masa mendatang khususnya dalam konteks industri makanan dan minuman. Hasil sintesis selanjutnya disajikan secara sistematis pada bagian hasil dan pembahasan.

3. STUDY SELECTION RESULT

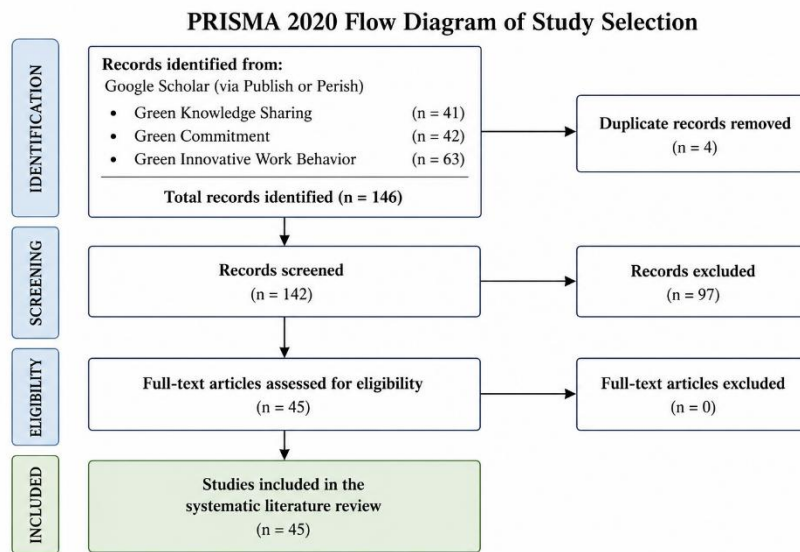
Proses seleksi artikel dilakukan secara sistematis mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020* (Page et al., 2021). Pedoman tersebut digunakan untuk mendokumentasikan hasil seleksi artikel melalui tahapan *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *included* sehingga proses pemilihan literatur dilakukan secara transparan dan dapat ditelusuri.

Pada tahap *identification*, seluruh artikel yang diperoleh dari proses pencarian menggunakan *publish or perish* dengan sumber daya *google scholar* di komplikasi menjadi satu kumpulan data. Selanjutnya dilakukan penghapusan artikel duplikat untuk memastikan setiap publikasi hanya dihitung satu kali sebelum memasuki tahap *screening*.

Tahap *screening* dilakukan dengan menelaah judul dan abstrak setiap artikel untuk menilai kesesuaiannya dengan fokus pada penelitian mengenai *Green Knowledge Sharing*, *Green Commitment*, dan *Green Innovative Work Behavior*. Artikel yang tidak relevan dengan tujuan penelitian dieliminasi sehingga hanya artikel yang sesuai dengan ruang lingkup penelitian yang diproses lebih lanjut.

Artikel yang lolos tahap *screening* kemudia memasuki tahap *eligibility*, ialah penilaian kelayakan berdasarkan telaah *full text*. Pada tahap ini, setiap dari 45 artikel dievaluasi kembali secara mendalam berdasarkan kriteria inklusi dan ekslusi yang telah ditetapkan, meliputi kesesuaian topik, rentang tahun publikasi, bahasa publikasi serta ketersediaan naskah secara lengkap. Pada tahun ini tidak ada artikel yang di ekslusi ($n = 0$) karena proses penyaringan awal pada tahap judul dan abstrak telah dilakukan secara spesifik dan ketat, sehingga seluruh 45 artikel naskah utuh yang dievaluasi terbukti sepenuhnya memenuhi kriteria kelayakan, artikel yang memenuhi seluruh kriteria tersebut kemudian diikutsertakan (*included*) dalam proses ekstraksi data dan sintesis literatur.

Ringkasan hasil artikel pada setiap tahapan disajikan dalam Gambar 1 berupa diagram alir PRISMA 2020. Diagram tersebut menunjukkan jumlah artikel pada setiap tahapan seleksi, mulai dari *identification*, penghapusan artikel duplikat, *screening*, *eligibility*, hingga *included*.



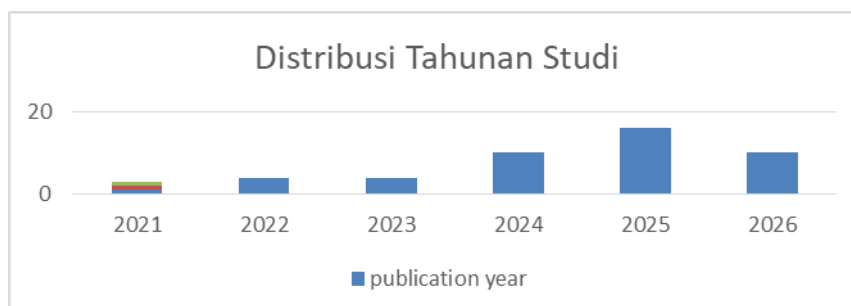
Gambar 1. PRISMA 2020 Flow Diagram of Study Selection
Sumber: Diadaptasi dari Page dkk. (2021).

3.1 Characteristics of Included Studies

Bagian ini menyajikan karakteristik deskriptif dari 45 studi yang termasuk dalam peninjauan. Secara khusus bagian ini menjelaskan tren publikasi, metode penelitian dan profil studi dari artikel-artikel yang dipilih. Karakteristik ini memberikan gambaran umum tentang basis bukti sebelum sintesis tematik disajikan di bagian-bagian selanjutnya.

3.1.1 Tren Publikasi

Tren publikasi dari studi-studi yang disertakan disajikan untuk mengilustrasikan distribusi publikasi selama periode tinjauan 2021-2026. Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2, jumlah publikasi meningkat dari waktu ke waktu menunjukkan meningkatnya minat ilmiah pada *green knowledge sharing*, *green commitment*, dan *green innovative work behavior*. Aktivitas publikasi relatif rendah antara tahun 2021 dan 2023 diikuti oleh peningkatan yang signifikan mulai tahun 2024 dan seterusnya jumlah publikasi tertinggi tercatat pada tahun 2025 dengan 16 studi sementara 10 studi diidentifikasi pada tahun 2024 dan 2026.



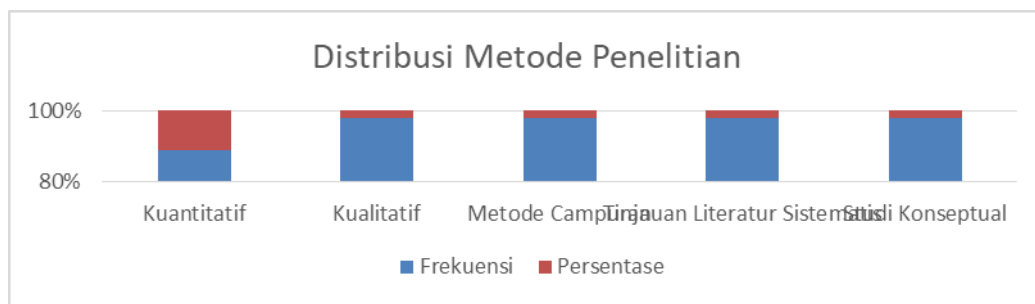
Gambar 2. Distribusi Tahunan Studi yang Dimasukkan (2021-2026).

3.1.2 Research Methods

Research methods metode penelitian yang diadopsi dalam studi yang disertakan dianalisis untuk mengidentifikasi pendekatan metodologis yang digunakan dalam penelitian sebelumnya tentang

green knowledge sharing, *green commitment*, dan *green innovative work behavior*. Seperti yang disajikan pada gambar 3, penelitian kuantitatif mendominasi literatur mencakup 40-45 studi yang disertakan (88,9%). Temuan ini menunjukkan bahwa investigasi empiris di bidang ini terutama persamaan structural (SEM) dan permodelan persamaan structural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) untuk memeriksa hubungan antar variabel organisasi yang terkait dengan lingkungan hijau.

Sebaliknya, hanya satu studi kualitatif (2,2%), satu studi campuran (2,2%), dua tinjauan pustaka sistematis (4,4%) dan satu studi konseptual (2,2%) yang teridentifikasi. Jumlah studi kualitatif dan metode campuran yang terbatas menunjukkan bahwa penelitian yang ada lebih berfokus pada hipotesis daripada mengeksplorasi proses mendasar dan faktor kontekstual yang memengaruhi perilaku kerja inovatif hijau karyawan. Pola metodologis ini menyoroti peluang bagi studi masa depan untuk menggunakan desain penelitian yang lebih beragam guna memberikan wawasan yang lebih kaya dan komprehensif tentang pengembangan *green knowledge sharing*, *green commitment*, *green innovative work behavior*.



Gambar 3. Distribusi Metode Penelitian

3.1.3 Study Profile

Data yang diekstrak dari studi-studi yang disertakan dirangkum dalam table 2. tabel tersebut menyajikan penulis, tahun publikasi, negara, metode, variabel dan temuan utama dari setiap studi. Informasi ini memberikan dasar untuk sintesis naratif yang disajikan di bagian-bagian selanjutnya.

Table 2. Study Profile of the Included Studies

No	Penulis	Tahun	Negara	Metode	Variabel	Temuan Utama
1	Chang & Hung	2021	Taiwan	Quantitative (SEM)	Green Organizational Identity, Green Knowledge Sharing, Green Management Behavior, Green Performance	Green organizational identity significantly promotes green knowledge sharing, which subsequently improves green management behavior and organizational performance.
2	Khan et al.	2022	Pakistan	Quantitative (PLS-SEM)	Green HRM, Green Knowledge Sharing,	Green HRM positively

					Green Commitment, Green Behavior	influences green behavior through green knowledge sharing and green commitment, with moderated mediation effects identified.
3	Ma et al.	2023	Pakistan	Quantitative (PLS-SEM)	Green Dynamic Capabilities, Green Knowledge Sharing, Green Creativity, Green Innovation	Green knowledge sharing enhances green creativity and green innovation, while green creativity partially mediates these relationships.
4	Ansong et al.	2024	Ghana	Quantitative (PLS-SEM)	Green Knowledge Sharing, Green Autonomy, Green Reward and Compensation, Environmentally Friendly Behavior	Green knowledge sharing directly improves environmentally friendly workplace behavior, with green autonomy acting as a mediator.
5	Saleem et al.	2024	Saudi Arabia	Quantitative (PLS-SEM)	Green Knowledge Sharing, Green Innovation, Green Organizational Culture, Green Performance	Green knowledge sharing positively influences green performance directly and indirectly through green innovation.
6	Khizar et al.	2024	United Arab Emirates	Systematic Literature Review	Green Knowledge Sharing	The review identifies major theories, antecedents, outcomes, methodological trends, and future research directions regarding green knowledge sharing.
7	Nguyen et al.	2025	Vietnam	Quantitative (Time-lagged Survey)	Firms' Green Knowledge Sharing, Green e-WOM Intention	Firms' green knowledge sharing strengthens tourists' green electronic word-of-mouth intentions

						through psychological mechanisms.
8	Zhang et al.	2025	China	Quantitative (PLS-SEM)	Green Inclusive Leadership, Green Knowledge Sharing, Green Organizational Identity, Green Innovation	Green knowledge sharing mediates the relationship between green inclusive leadership and green innovation in SMEs.
9	Zairbani & Kumar	2025	India	Quantitative (SEM)	Green Knowledge Sharing, Green Innovation, Sustainable Business Performance, Sustainable Competitive Strategy	Green knowledge sharing significantly improves sustainable business performance and competitive strategy, partly through green innovation.
10	Rahmat & Ahman	2025	Indonesia	Systematic Literature Review	Green HRM, Green Knowledge Sharing, Green Leadership, Employee Green Behavior	The review highlights green knowledge sharing as a strategic mechanism linking Green HRM and sustainable competitive advantage.
11	Ansong et al.	2025	Ghana	Quantitative (PLS-SEM)	Green Knowledge Sharing, Green Empowerment and Participation, Green Creativity	Green knowledge sharing enhances employee green creativity through green empowerment and participation, with green values strengthening the relationship.
12	He et al.	2025	Vietnam	Quantitative (PLS-SEM)	Green Knowledge Management, Green Knowledge Sharing, Innovative Practices, Successful Green Ventures	Green knowledge sharing strengthens the effect of green knowledge management practices on the success of green ventures.

13	Azumah et al.	2026	Ghana	Quantitative (SEM)	Circular Supply Chain Practices, Green Knowledge Sharing, Sustainable Performance	Green knowledge sharing amplifies the positive effect of circular supply chain practices on sustainable performance.
14	Bahar dkk.	2026	Siprus	Kuantitatif (SEM)	Integrasi Pengetahuan Digital, Berbagi Pengetahuan Ramah Lingkungan, Kinerja Berkelanjutan	Berbagi pengetahuan hijau menjadi perantara hubungan antara integrasi pengetahuan digital dan kinerja organisasi yang berkelanjutan.
15	Ghaleb & Al-Ameryeen	2023	Saudi Arabia	Quantitative (Regression Analysis)	Green Empowerment, Green Human Capital, Individual Green Values, Green Commitment, Employee Pro-Environmental Behavior	Green commitment mediates the effects of green management practices on employees' pro-environmental behavior, while green self-efficacy and environmental passion strengthen these relationships.
16	Alam et al.	2023	Bangladesh	Quantitative (PLS-SEM)	Top Management Green Commitment, Environmental Knowledge Application, Green Mindfulness, Pro-Environmental Behavior	Top management green commitment significantly promotes pro-environmental behavior through environmental knowledge application, with green mindfulness strengthening the indirect effect.
17	Sugiarto & Huruta	2023	Indonesia	Quantitative (PLS-SEM)	Green HRM, Green Training, Green Creativity, Employee Green Commitment, Job Satisfaction	Employee green commitment and job satisfaction jointly mediate the relationship between green management

						practices and green creativity.
18	Faezah et al.	2022	Malaysia	Quantitative (PLS-SEM)	Green HRM, Green Commitment, Employee Ecological Behavior	Green HRM positively influences employee ecological behavior both directly and indirectly through green commitment.
19	Shie et al.	2022	Taiwan	Quantitative (SEM)	Green Commitment, Low-Carbon Travel Motivation, Constraint, Intention	Green commitment plays a central role in strengthening travelers' low-carbon travel intentions through motivational mechanisms.
20	Bahizire et al.	2025	Democratic Republic of the Congo	Quantitative (SEM)	Managerial Green Commitment, Sustainable Supply Chain Performance, Supply Chain Management Practices, Information Systems	Managerial green commitment directly and indirectly improves sustainable supply chain performance through supply chain management practices and information systems.
21	Hassan Abdou	2025	Saudi Arabia	Quantitative (SEM)	Eco-Centric Leadership, Green Commitment, Environmental Self-Efficacy, OCBE	Green commitment mediates the positive influence of eco-centric leadership on organizational citizenship behavior for the environment, while environmental self-efficacy moderates this relationship.
22	Putri Kustiyadji &	2025	Indonesia	Quantitative (PLS-SEM)	Green Transformational Leadership, Green Commitment, Green IT Empowerment, Green Performance	Green transformational leadership and green commitment significantly improve green performance, with

						Green Empowerment acting as a mediator. IT
23	Bayu & Kusumayadi	2025	Indonesia	Quantitative	Green Transformational Leadership, Green Commitment, Employee Performance	Green transformational leadership and green commitment both have significant positive effects on employee performance in the public environmental sector.
24	Hakim et al.	2026	Indonesia	Quantitative (SEM-PLS)	Green HRM, Green Self-Efficacy, Thriving at Work, Green Commitment	Green HRM enhances employees' green commitment both directly and indirectly through green self-efficacy.
25	Wang et al.	2026	Malaysia	Quantitative (PLS-SEM)	Green Technology, Company Green Commitment, Eco-Innovation, SME Internationalization Performance	Company green commitment improves internationalization performance through eco-innovation, with government support strengthening the relationship.
26	Shan & Shi	2026	Multi-country	Quantitative (Panel Data Analysis)	Bank Green Commitment, Sustainable Lending, Carbon-Intensive Firms	Banks demonstrating stronger green commitment allocate more financing toward sustainable activities and reduce lending to carbon-intensive firms.

27	Ceyhan, Demiray, and Öztırak	2025	Türkiye	Mixed-method scale development: interviews, EFA, and CFA	Green Innovative Awareness; Green Innovative Process; Green Innovative Work Behavior	The study developed a valid and reliable eight-item GIWB scale consisting of two dimensions: Green Innovative Awareness and Green Innovative Process. The instrument was designed for measuring green innovative behavior among tourism and hotel employees.
28	Faidah	2025	Indonesia	Quantitative survey; PLS-SEM using SmartPLS; 220 batik MSME owners	Green Entrepreneurial Leadership; Green Talent Management; Digital Technology Capability; Employees' Green Innovative Work Behavior	Green entrepreneurial leadership positively influenced employees' GIWB. Green talent management mediated the relationship, while digital technology capability strengthened the effect of green entrepreneurial leadership on GIWB.
29	Christianto et al.	2026	Indonesia	Quantitative survey; PLS-SEM	Transformational Leadership; AI-Based Competency Development; Innovation Knowledge Sharing; Green Innovative Work Behaviour	Transformational leadership and AI-based competency development positively affected innovation knowledge sharing and GIWB. Innovation knowledge sharing partially mediated both relationships.

30	Piwowar-Sulej and Iqbal	2025	Poland	Quantitative survey; PLS-SEM; 397 manufacturing employees	Green HRM; Employee Participation; In-Role GIWB; Extra-Role GIWB	Green HRM positively influenced both in-role and extra-role GIWB, with a stronger effect on extra-role behavior. Employee participation strengthened both relationships, particularly the relationship with extra-role GIWB.
31	Jameel et al.	2025	Saudi Arabia	Quantitative dyadic survey; SEM using SPSS and AMOS; 372 employee-supervisor dyads	Supportive Leadership; Innovative Climate; Psychological Empowerment; Green Innovative Work Behavior	Supportive leadership positively influenced hospitality employees' GIWB. Innovative climate and psychological empowerment mediated this relationship.
32	Dibattista et al.	2025	Italy	Quantitative survey; regression analysis; 271 manufacturing employees	Injunctive Norms; Descriptive Norms; Environmental Commitment; Organizational Identification; GIWB; Person-Environment Relationship	Employees' perceptions of green workplace norms encouraged GIWB and strengthened their connection with the natural environment through environmental commitment. Organizational identification positively moderated the effect on GIWB.

33	Fitrianti et al.	2024	Indonesia	Quantitative survey; WarpPLS; 150 frontline hotel employees	Green Empowerment; Green Innovative Work Behavior; Environmental Performance	Green empowerment positively influenced GIWB, which subsequently improved environmental performance. GIWB mediated the relationship between employee empowerment and hotel environmental performance.
34	Panjaitan	2025	Indonesia	Qualitative study; semi-structured interviews and thematic analysis; 12 employees	Personal Environmental Values; Organizational Support; Leadership; Green HRM; GIWB; Organizational Sustainability	GIWB was driven by employees' environmental values and reinforced by organizational support, leadership role-modelling, and green HRM practices. GIWB appeared through waste reduction, energy-saving processes, and work-system digitalization.
35	Zhang, Abdullah, Mashahadi, and Yusof	2025	Malaysia	Conceptual study based on a structured review of 131 publications	Green Innovative Work Behavior; SME Business Sustainability; Resource Orchestration; Historical Path Dependence	The study proposed that GIWB supports SME sustainability, while resource orchestration and organizational historical path dependence shape the strength of this relationship. The framework was offered for subsequent empirical testing.

36	Khan et al.	2025	China and Pakistan	Quantitative comparative survey; SEM; 503 respondents in China and 498 in Pakistan	Green HRM; Green Perceived Organizational Support; OCBE; Green Transformational Leadership; GIWB	Green HRM positively influenced GIWB in both national samples. Green perceived organizational support and environmental citizenship behavior acted as explanatory mechanisms, while green transformational leadership strengthened relevant relationships.
37	Widyanty et al.	2024	Indonesia	Quantitative survey; PLS-SEM; 200 Generation Z manufacturing employees; preprint	Green HRM; Green Climate; Perceived Green Organizational Support; Green Leadership; Green Empowerment; Green Organizational Culture; Green Manufacturing Practices; GIWB	Green HRM positively influenced GIWB directly and indirectly through green empowerment. The other proposed organizational factors did not demonstrate significant direct or indirect effects on GIWB.
38	Chen and Zhang	2024	China	Survei kuantitatif dua gelombang; 300 karyawan manufaktur	CSR Lingkungan; Efikasi Diri Kreatif; Komitmen Lingkungan; Kesesuaian Individu-Organisasi; GIWB	CSR lingkungan mendorong GIWB melalui efikasi diri kreatif dan komitmen lingkungan. Kesesuaian antara individu dan organisasi memperkuat jalur tidak langsung melalui efikasi diri kreatif tetapi melemahkan hubungan antara CSR lingkungan dan

						komitmen lingkungan.
39	Yan et al.	2024	Pakistan	Survei kuantitatif; PLS-SEM di sektor perhotelan	Kepemimpinan Kewirausahaan; Manajemen Talenta Lunak Ramah Lingkungan; Manajemen Talenta Keras Ramah Lingkungan; GIWB	Kepemimpinan kewirausahaan mendorong GIWB (Green Innovation and Workplace Behavior) karyawan perhotelan melalui mekanisme manajemen talenta hijau. Praktik manajemen talenta lunak dan keras yang ramah lingkungan memainkan peran penjelasan yang berbeda dalam menerjemahkan kepemimpinan ke dalam perilaku inovasi hijau.
40	Khairy, Salama, Baquero, and Suliman	2026	Egypt	Survei kuantitatif; PLS-SEM menggunakan WarpPLS; 396 karyawan hotel bintang lima	Kepemimpinan Berkelanjutan; Pemberdayaan Psikologis Hijau; Efikasi Diri Hijau; GIWB	Kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis hijau, efikasi diri hijau, dan GIWB. Baik pemberdayaan psikologis maupun efikasi diri sebagian memediasi pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap GIWB.

41	Chung and Chiu	2026	Taiwan	Survei kuantitatif; 499 karyawan maritim; model struktural dengan analisis moderasi	Tekanan Koersif; Tekanan Mimetik; Tekanan Normatif; Motivasi Mempertahankan Diri; Persepsi Perubahan Iklim; Subsidi Pemerintah; GIWB	Tekanan institusional tidak secara langsung menghasilkan GIWB (Global Intensive Work Behavior) tetapi beroperasi melalui motivasi mempertahankan diri karyawan. Persepsi perubahan iklim dan subsidi pemerintah memperkuat penerjemahan motivasi menjadi GIWB.
42	Martínez-Falcó, Sánchez-García, Marco-Lajara, and García-Lillo	2025	Spanyol	Quantitative (PLS-SEM)	Transformasi Digital; Berbagi Pengetahuan Hijau; Kesadaran Lingkungan Manajemen Puncak; Kinerja Inovasi Hijau	Transformasi digital secara signifikan meningkatkan kinerja inovasi hijau melalui berbagi pengetahuan hijau. Kesadaran lingkungan dari manajemen puncak memperkuat pengaruh positif berbagi pengetahuan hijau terhadap kinerja inovasi hijau.
43	Martínez-Falcó, Marco-Lajara, García-Lillo, and Sánchez-García	2025	Spanyol	Quantitative (PLS-SEM)	Pariwisata Anggur; Berbagi Pengetahuan Ramah Lingkungan; Kinerja Ramah Lingkungan	Berbagi pengetahuan hijau menjadi perantara hubungan antara pengembangan wisata anggur dan kinerja hijau organisasi, menyoroti pertukaran pengetahuan sebagai mekanisme kunci untuk keberlanjutan.

44	Suyanto, Aprianti, Pratama, et al.	2025	Indonesia	Quantitative (PLS-SEM)	Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau; Komitmen Organisasi Hijau; Inovasi Hijau	Manajemen SDM Hijau (Green HRM) secara positif memengaruhi inovasi hijau baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi hijau, yang menegaskan peran mediasi komitmen organisasi dalam meningkatkan inovasi hijau.
45	Seraj, Hasanein, Al- Romeedy, et al.	2025	Mesir	Quantitative (PLS-SEM)	Manajemen Bakat; Berbagi Pengetahuan Ramah Lingkungan; Suara Karyawan; Keberlanjutan	Manajemen talenta meningkatkan kinerja keberlanjutan melalui berbagi pengetahuan hijau dan suara karyawan. Berbagi pengetahuan hijau berperan sebagai mediator penting dalam menerjemahkan praktik manajemen talenta menjadi hasil keberlanjutan.

3.2 Research Development on Green Knowledge Sharing, Green Commitment, and Green Innovative Work Behavior

Studi-studi yang disertakan menunjukkan pertumbuhan yang stabil dalam penelitian tentang *green knowledge sharing* (GKS), *green commitment* (GC), *green innovative work behavior* (GIWB) antara tahun 2021-2026. Kumpulan literatur yang berkembang mencerminkan peningkatan perhatian terhadap peran karyawan dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui berbagi pengetahuan, komitmen dan perilaku kerja inovatif yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Sementara studi-studi sebelumnya umumnya meneliti konstruk-konstruk ini secara independent penelitian yang lebih baru semakin mengeksplorasi hubungan mereka dalam konteks organisasi yang lebih luas.

Evolusi literatur juga menunjukkan pergeseran dari model efek langsung yang sederhana menuju kerangka kerja yang lebih komprehensif. Berbagi pengetahuan hijau telah banyak diteliti sebagai mekanisme untuk menyebarkan pengetahuan lingkungan, mendorong kolaborasi dan meningkatkan kreativitas serta inovasi hijau. Sementara itu komitmen menjadi faktor

penting yang mendorong karyawan untuk secara aktif mendukung inisiatif lingkungan dan terlibat dalam inovasi hijau. Studi-studi terbaru juga memasukkan variabel-variabel seperti kepemimpinan, iklim organisasi, pemberdayaan, CSR lingkungan dan kemampuan teknologi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi GIWB.

Secara keseluruhan, literatur telah berkembang menuju model terintegrasi yang menjelaskan bagaimana praktik organisasi dan faktor-faktor terkait karyawan secara bersama-sama mendukung perilaku kerja inovatif yang ramah lingkungan. Perkembangan ini menunjukkan peningkatan kematangan bidang ini dan memberikan landasan yang lebih kuat untuk penelitian di masa mendatang khususnya dalam industri makanan dan minuman.

3.3 The Role of Green Knowledge Sharing and Green Commitment in Supporting Environmentally Friendly Innovative Work Behavior

Sintesis naratif mengungkapkan bahwa *green knowledge sharing* (GKS) dan *green commitment* (GC) memainkan peran komplementer dalam mendorong *green innovative work behavior* (GIWB) di seluruh studi yang disertakan, GKS secara konsisten muncul sebagai mekanisme yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan, pengalaman dan praktik terbaik lingkungan di antara karyawan. Melalui proses ini karyawan menjadi lebih siap untuk menghasilkan, mengembangkan dan menerapkan ide-ide ramah lingkungan sehingga memperkuat kapasitas mereka untuk inovasi hijau di tempat kerja.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa GKS jarang beroperasi secara terisolasi. Sebaliknya, GKS sering berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang menghubungkan praktik organisasi seperti manajemen sumber daya manusia hijau, kepemimpinan hijau dan dukungan organisasi dengan hasil yang terkait dengan inovasi, dengan mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan, GKS memungkinkan organisasi untuk mengubah pengetahuan lingkungan menjadi perilaku inovatif yang praktis. Beberapa studi lebih lanjut melaporkan bahwa iklim organisasi, pemberdayaan dan kepemimpinan memperkuat efektivitas praktik berbagai pengetahuan dalam mempromosikan GIWB.

Selain GKS, *green commitment* (GC) secara konsisten diidentifikasi sebagai faktor psikologis penting yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif lingkungan. Karyawan dengan komitmen hijau yang lebih kuat menunjukkan kemauan yang lebih besar untuk mendukung tujuan keberlanjutan organisasi, memberikan solusi lingkungan yang inovatif dan terlibat dalam perilaku kerja yang berorientasi hijau. Dalam banyak penelitian GC juga berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana kebijakan organisasi dan praktik manajemen hijau memengaruhi hasil perilaku karyawan.

Secara keseluruhan, sintesis ini menunjukkan bahwa GKS dan GC saling memperkuat dan bukan merupakan faktor yang berdiri sendiri. Berbagi pengetahuan hijau memberi karyawan pengetahuan lingkungan yang dibutuhkan untuk mengembangkan ide-ide tersebut dalam praktik kerja sehari-hari bersama-sama faktor ini menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung dan mendorong pengembangan perilaku kerja inovatif yang ramah lingkungan dan berkontribusi pada keberlanjutan organisasi jangka Panjang.

3.4 Research Gaps and Future Research Directions

Sintesis dari studi-studi yang disertakan mengungkapkan beberapa kesenjangan penelitian penting yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Pertama, meskipun hubungan antara *green knowledge sharing* (GKS), *green commitment* (GC), *green innovative work behavior* (GIWB) telah dapat perhatian yang meningkat sebagian besar studi meneliti konstruk ini dalam model organisasi yang lebih luas daripada menyelidiki integrasi langsungnya akibatnya bukti empiris yang menjelaskan bagaimana GKS dan GC secara bersama-sama berkontribusi pada GIWB masih relatif terbatas.

Kedua, literatur yang ada didominasi oleh studi kuantitatif lintas sektoral yang terutama bergantung pada data survey. Meskipun studi-studi ini memberikan bukti yang berharga mengenai hubungan antar variabel, studi tersebut menawarkan wawasan terbatas tentang proses dinamis di mana berbagi pengetahuan dan komitmen lingkungan berkembang dari waktu ke waktu. Studi di masa mendatang dapat menggunakan pendekatan longitudinal, kualitatif atau metode campuran untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme yang mendasari perilaku kerja inovatif hijau karyawan.

Ketiga, studi sebelumnya sebagian besar berfokus pada industri manufaktur, perhotelan, pariwisata dan jasa sedangkan bukti empiris dari industri makanan dan minuman masih relatif langka. Mengingat dampak lingkungan yang signifikan dari industri ini penelitian di masa mendatang harus mengkaji bagaimana GKS dan GC memengaruhi GIWB dalam konteks ini dan membandingkan temuan di berbagai sektor industri.

Secara keseluruhan, penelitian di masa mendatang harus mengembangkan model yang lebih terintegrasi yang secara simultan mengkaji faktor-faktor organisasi, kepemimpinan dan karyawan yang memengaruhi perilaku kerja inovatif ramah lingkungan. Pendekatan seperti itu dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana organisasi dapat memperkuat keberlanjutan lingkungan dengan mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan lingkungan, membangun komitmen ramah lingkungan dan secara aktif terlibat dalam inovasi ramah lingkungan.

4. DISCUSSION

4.1. Research Developments on GKS, GC, and GIWB

Penelitian tentang *green knowledge sharing* (GKS), *green commitment* (GC) dan *green innovative work behavior* (GIWB) telah mengalami evolusi konseptual yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir tidak hanya berkembang dalam volume literatur menunjukkan pergeseran yang jelas dalam pemahaman tentang inovasi lingkungan yang didorong oleh karyawan. Investigasi awal sebagian besar meneliti apakah GKS dan GC secara langsung memengaruhi GIWB. Namun, seiring dengan akumulasi bukti empiris para peneliti semakin menyadari bahwa perilaku kerja inovatif lingkungan muncul melalui proses organisasi yang saling terkait bukan melalui hubungan sebab-akibat yang terisolasi. Perkembangan ini menjelaskan transisi dari model prediktif sederhana menuju kerangka kerja yang lebih komprehensif yang mampu menangkap kompleksitas inovasi hijau dalam organisasi (Huo et al., 2022); Khan et al., 2022; Abualigah et al., 2024).

Salah satu indikator paling jelas dari evolusi ini adalah meningkatnya penggunaan variabel mediasi dan moderasi dalam studi kontemporer. Daripada berasumsi bahwa pengetahuan atau

komitmen lingkungan secara otomatis mengarah pada perilaku inovatif, penelitian terbaru berupaya menjelaskan mekanisme dan kondisi kontekstual yang membuat hubungan ini menjadi efektif. Meningkatnya penggabungan variabel organisasi termasuk kepemimpinan hijau, manajemen sumber daya manusia hijau, iklim organisasi, pemberdayaan psikologis dan budaya lingkungan mencerminkan pergeseran perspektif yang penting. Inovasi hijau tidak lagi diinterpretasikan semata-mata sebagai hasil dari kemampuan individu tetapi sebagai produk dari interaksi berkelanjutan antara karyawan dan lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Pergeseran dari model predictor Tunggal menuju kerangka kerja penelitian terintegrasi oleh karena itu menandakan pemahaman yang lebih canggih tentang sifat multidimensional dari GIWB (Guo, 2022; Hassan Abdou, 2025; Jameel dkk., 2025).

Evolusi ini juga menunjukkan peningkatan kematangan bidang penelitian seiring dengan semakin terintegrasinya model-model teoritis penekanan telah bergeser dari sekadar mengkonfirmasi apakah GKS dan GC memengaruhi GIWB menjadi menjelaskan bagaimana, mengapa dan kondisi organisasi seperti apa pengaruh ini diperkuat. Transisi semacam ini memberikan penjelasan yang lebih kaya untuk inovasi lingkungan yang didorong oleh karyawan dan meningkatkan relevansi praktis dari literatur tersebut. Bagi industri makanan dan minuman dimana kinerja lingkungan bergantung pada peningkatan operasional yang berkelanjutan dan kolaborasi lintas fungsi perspektif ini menunjukkan bahwa mendorong GIWB tidak hanya membutuhkan karyawan yang berpengetahuan dan berkomitmen terhadap lingkungan tetapi juga sistem organisasi yang secara konsisten memungkinkan pertukaran pengetahuan, kolaborasi dan inovasi (Gazi dkk., 2025; Khan et al., 2022).

4.2. Green Knowledge Sharing Contribution and Green Commitment to Green Innovative Work Behavior Environmentally Friendly

Meskipun *green knowledge sharing* (GKS) dan *green commitment* (GC) serigngkali diteliti sebagai konstruk terpisah, sintesis dari studi yang ditinjau menunjukkan bahwa keduanya berkontribusi pada *green innovative work behavior* (GIWB) melalui jalur yang berbeda namun saling terkait. Integrasi mereka yang semakin meningkat dalam model empiris menunjukkan bahwa para peneliti semakin memandang perilaku kerja inovatif lingkungan sebagai proses multidimensional yang membutuhkan ketersediaan pengetahuan lingkungan dan kemauan karyawan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik. Perspektif ini melampaui perlakuan GKS dan GC sebagai predictor independent dan sebaliknya memposisikan keduanya sebagai mekanisme organisasi yang saling melengkapi yang bersama-sama mendukung inovasi karyawan yang berkelanjutan (Huo et al., 2022; Khan et al., 2022; Guo, 2022).

Meningkatnya peran GKS (*green knowledge sharing*) dalam studi-studi terbaru mencerminkan pengakuan bahwa pengetahuan lingkungan hanya memperoleh nilai strategis ketika terus menerus dipertukarkan, diinterpretasikan dan dimanfaatkan di dalam organisasi. Berbagi pengetahuan memperluas akses karyawan terhadap beragam pengalaman lingkungan memungkinkan pemecahan masalah kolaboratif dan pengembangan respons inovatif terhadap tantangan keberlanjutan. Namun, sintesis ini juga menunjukkan bahwa pertukaran pengetahuan saja tidak cukup untuk mempertahankan perilaku kerja inovatif di bidang lingkungan. Tanpa komitmen yang kuat terhadap tujuan lingkungan organisasi pengetahuan yang baru diperoleh mungkin tetap bersifat informatif daripada diterjemahkan menjadi inovasi konkret di tempat kerja. Pola ini menjelaskan mengapa studi-studi terbaru semakin banyak meneliti GC (*green commitment*) sebagai mekanisme pelengkap yang memperkuat penerapan

praktis pengetahuan lingkungan (Abualigah et al., 2024; Hassan Abdou, 2025; Jameel dkk., 2025).

Jika dilihat secara kolektif, literatur menunjukkan bahwa hubungan antara GKS, GC dan GIWB lebih baik dipahami sebagai proses yang saling memperkuat daripada sebagai serangkaian efek independent. GKS memperkuat kompetensi lingkungan karyawan dengan memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan sedangkan GC memperkuat motivasi yang dibutuhkan untuk mengubah kompetensi tersebut menjadi tindakan lingkungan yang inovatif. Konvergensi kedua mekanisme ini memberikan penjelasan yang lebih komprehensif tentang inovasi lingkungan yang didorong oleh karyawan dan membantu menjelaskan mengapa organisasi yang secara bersamaan mendorong pertukaran pengetahuan dan menumbuhkan komitmen lingkungan lebih mungkin untuk mempertahankan GIWB dari waktu ke waktu. Interpretasi ini sangat relevan dengan industri makanan dan minuman dimana peningkatan operasional berkelanjutan sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk belajar, berkolaborasi dan berinovasi dalam menanggapi tantangan lingkungan (Gazi dkk., 2025; Khan et al., 2022).

4.3. Implications for Future Research and the Food and Beverage Industry

Kesenjangan penelitian yang diidentifikasi di seluruh studi yang ditinjau menunjukkan bahwa pengetahuan terkini tentang *green knowledge sharing* (GKS), *green commitment* (GC) dan *green innovative work behavior* (GIWB) memasuki tahap di mana penyempurnaan konseptual yang lebih besar diperlukan. Sebagian besar literatur yang ada telah menetapkan hubungan yang signifikan di antara konstruk-konstruk ini namun perhatian yang relatif lebih sedikit telah diberikan untuk menjelaskan bagaimana konteks organisasi, karakteristik industri dan faktor-faktor yang berkaitan dengan karyawan secara bersama-sama memengaruhi efektivitas hubungan-hubungan ini. Hal ini menunjukkan bahwa fase penelitian selanjutnya harus melampaui sekadar mengkonfirmasi asosiasi menuju pengembangan penjelasan yang lebih komprehensif tentang inovasi lingkungan yang didorong oleh karyawan (Huo et al., 2022).

Implikasi lainnya berkaitan dengan terbatasnya keragaman konteks penelitian yang diwakili dalam literatur saat ini. Meskipun GKS, GC dan GIWB telah diteliti di berbagai lingkungan organisasi bukti dari industri makanan dan minuman masih relatif terbatas meskipun sektor ini memiliki dampak lingkungan yang substansial. Ketidakseimbangan ini membatasi pemahaman tentang bagaimana karakteristik operasional spesifik industri, pemanfaatan sumber daya dan tantangan lingkungan membentuk perilaku inovatif lingkungan karyawan. Oleh karena itu, perluasan investigasi empiris di sektor ini akan berkontribusi pada pemahaman yang lebih peka terhadap konteks tentang bagaimana keberlanjutan organisasi dapat diperkuat melalui partisipasi karyawan (Gazi dkk., 2025; Khan et al., 2022).

Evolusi penelitian juga menunjukkan perlunya integrasi yang lebih besar di seluruh perspektif organisasi, perilaku dan lingkungan. Investigasi di masa depan dapat menghasilkan wawasan yang lebih kaya dengan mengadopsi kerangka kerja penelitian integrative yang mampu menjelaskan bagaimana konstruk-konstruk ini berinteraksi dalam kondisi organisasi yang berbeda. Pendekatan seperti itu tidak hanya akan memperkuat pengembangan teori tetapi juga memberikan panduan yang lebih praktis bagi organisasi yang berupaya mempertahankan inovasi lingkungan melalui pertukaran pengetahuan, komitmen karyawan dan praktik kerja sama di tempat kerja (Abualigah et al., 2024; Hassan Abdou, 2025; Jameel dkk., 2025).

4.4. Limitations and Directions for Future Research

Meskipun tinjauan ini memberikan sintesis komprehensif dari studi-studi terbaru tentang *green knowledge sharing* (GKS), *green commitment* (GC) dan *green innovative work behavior* (GIWB) beberapa keterbatasan perlu dipertimbangkan ketika menafsirkan temuan-temuan tersebut. Pertama, tinjauan ini secara eksklusif berfokus pada studi-studi yang terbitkan antara tahun 2021-2026 yang mencerminkan tujuan untuk menangkap perkembangan kontemporer di bidang penelitian. Meskipun pendekatan ini memungkinkan identifikasi tren penelitian saat ini hal itu mungkin telah mengecualikan studi-studi dasar sebelumnya yang berkontribusi pada pengembangan teoritis dari ketiga konstruk tersebut. Akibatnya temuan yang disajikan dalam tinjauan ini harus ditafsirkan sebagai representasi evolusi literatur terkini daripada perkembangan historis lengkap dari bidang tersebut (Page et al., 2021); Popay et al., 2006).

keterbatasan kedua berkaitan dengan cakupan pencarian literatur. Tinjauan ini mengandalkan artikel yang di indeks melalui Goodle Scholar dan dipilih sesuai dengan kerangka kerja PRISMA memastikan proses penyaringan yang transparan dan sistematis. Meskipun demikian studi relevan yang di indeks secara eksklusif dalam basis data seperti Scopus atau Web of Science mungkin tidak tercakup jika tidak dapat ditemukan melalui strategi pencarian yang diadopsi. Meskipun keterbatasan ini tidak mengurangi validitas keseluruhan sintesis hal ini menunjukkan bahwa tinjauan di masa mendatang dapat memperkuat basis bukti dengan mengintegrasikan beberapa basis data bibliografi dan strategi pencarian yang lebih luas (Page et al., 2021).

Di luar pertimbangan metodologis, sintesis ini menunjukkan bahwa penelitian di masa mendatang harus memprioritaskan model penjelasan daripada model konfirmasi. Bukan hanya mengidentifikasi anteseden tambahan dari GIWB perhatian yang lebih besar harus diarahkan pada pemahaman bagaimana konteks organisasi membentuk interaksi antara GKS dan GC di berbagai lingkungan industri. Studi komparatif yang melibatkan beragam lingkungan organisasi, desain longitudinal dan investigasi lintas budaya dapat lebih memperjelas proses dinamis di mana perilaku inovatif lingkungan berkembang dari waktu ke waktu. Upaya tersebut tidak hanya akan memperkaya pemahaman teoritis tetapi juga menghasilkan wawasan praktis yang lebih kuat bagi organisasi yang berupaya mencapai inovasi berkelanjutan khususnya dalam industri yang intensif lingkungan seperti sektor makanan dan minuman.

5. CONCLUSION

Tinjauan literatur sistematis ini memberikan sintesis komprehensif dari penelitian terkini tentang hubungan antara *green knowledge sharing* (GKS), *green commitment* (GC) dan *green innovative work behavior* (GIWB). Tinjauan ini menunjukkan bahwa penelitian di bidang ini telah berkembang dari pemeriksaan hubungan langsung di antara konstruk menuju pengembangan kerangka kerja yang lebih terintegrasi yang menjelaskan mekanisme organisasi yang mendukung perilaku kerja inovatif lingkungan. Temuan secara konsisten menyoroti bahwa GKS dan GC memainkan peran komplementer dalam memperkuat GIWB menunjukkan bahwa inovasi lingkungan yang didorong oleh karyawan lebih dipahami melalui interaksi proses pengetahuan organisasi dan komitmen karyawan terhadap keberlanjutan lingkungan.

Dari perspektif teoretis, tinjauan ini berkontribusi dengan mengkonsolidasikan temuan-temuan yang terfragmentasi menjadi pemahaman terintegrasi tentang bagaimana GKS dan GC secara bersama-sama memengaruhi GIWB. Sintesis ini lebih lanjut menggambarkan kematangan yang semakin meningkat dari bidang penelitian ini yang tercermin dalam penekanan yang semakin

besar pada mekanisme mediasi dan moderasi serta faktor-faktor organisasi yang membentuk perilaku kerja inovatif lingkungan dengan menyatukan bukti dari studi-studi terbaru dimana tinjauan ini memberikan landasan konseptual yang lebih jelas untuk memahami sifat multidimensional dari inovasi hijau karyawan dan mendukung pengembangan berkelanjutan dari kerangka kerja penelitian yang lebih komprehensif.

Dari perspektif praktis, temuan ini menekankan bahwa organisasi khususnya dalam industri makanan dan minuman harus memandang berbagai pengetahuan lingkungan dan komitmen karyawan sebagai sumber daya organisasi yang saling terkait dan mendorong inovasi berkelanjutan. Kinerja lingkungan yang berkelanjutan tidak hanya bergantung pada peningkatan teknologi tetapi juga pada lingkungan organisasi yang mendorong pembelajaran, kolaborasi dan komitmen terhadap tujuan lingkungan. Memperkuat kondisi organisasi ini dapat meningkatkan kapasitas karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif yang ramah lingkungan sehingga mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi jangka Panjang.

REFERENCES

- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H.-U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: The mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(22), 28191-28206. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9>
- Ansong, A., Owusu, N. K., Hayford, C., Ansong, L. O., & Andoh, R. P. K. (2024). Green knowledge sharing and workplace environmentally friendly behaviours in the hotel industry: Green autonomy as mediator and green reward and compensation as moderator. *Tourism and Hospitality Management*, 30(3), 389-399. <https://doi.org/10.20867/thm.30.3.8>
- Ansong, A., Andoh, R. P. K., Ansong, L. O., Hayford, C., & Owusu, N. K. (2025). Toward employee green creativity in the hotel industry: Implications of green knowledge sharing, green employee empowerment and green values. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(7). <https://doi.org/10.1108/JHTI-08-2024-0867>
- Dibattista, I., Berdicchia, D., Mazzardo, E., & Masino, G. (2025). Green norms in the workplace to promote environmental sustainability: The positive effect on green innovative work behaviors and person-environment relationship. *Frontiers in Sustainability*, 5, 1506804. <https://doi.org/10.3389/frsus.2024.1506804>
- Ghaleb, M., & Al-Ameryeen, H. (2023). Green empowerment, green human capital, individual green values, and green commitment: Their effects on employee pro-environmental behavior.
- Jameel, A., Sahito, N., Guo, W., Hussain, A., Kanwel, S., & Khan, S. (2025). The influence of supportive leadership on hospitality employees' green innovative work behavior: The mediating role of innovative climate and psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1565408>

- Khan, K., Shams, M. S., Khan, Q., Akbar, S., & Niazi, M. M. (2022). Relationship among green human resource management, green knowledge sharing, green commitment, and green behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 924492. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924492>
- Khan, K., Gogia, E. H., Shao, Z., Rehman, M. Z., & Ullah, A. (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, 96. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02417-5>
- Khizar, H. M. U., Rafique, A., & Al-Waqfi, M. (2025). Green knowledge sharing at the workplace: A systematic review and future trajectories. *International Journal of Information Management Data Insights*, 5(2), 100361. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2025.100361>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Panjaitan, O. W. (2025). Exploring the contribution of green innovative work behavior to organizational sustainability. *Journal of Applied Science and Engineering Management Research*, 1(2).
- Popay, J., Roberts, H., Sowden, A., Petticrew, M., Arai, L., Rodgers, M., Britten, N., Roen, K., & Duffy, S. (2006). Guidance on the Conduct of Narrative Synthesis in Systematic Reviews. ESRC Methods Programme.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- United Nations. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.
- Widyanty, W., Oktasari, D. P., Riyanto, S., Nusraningrum, D., Damayanti, S., Sumaedi, S., Bakti, I. G. M. Y., Dinaseviani, A., Prasetya, P., Fahlevi, M., & Yaman, A. (2025). Green innovative work behaviour model on Generation Z employees in the manufacturing industry: An empirical evidence from Indonesia. *Sustainable Futures*, 9, 100765. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100765>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*.
- Yan, L., Ahmed, Z., Khosa, M., Faqera, A. F. O., Ibikunle, A. K., & Khan, A. R. (2024). Entrepreneurial leadership and green innovative work behavior: The role of green soft

and hard talent management with a dual theoretical lens. *Sustainability*, 16(18), 8136. <https://doi.org/10.3390/su16188136>

- Yunaningsih, A., Johan, A., & Rahmayanti, R. (2024). Fostering innovation through green HRM: The mediating role of organizational support and green commitment. *Asian Management and Business Review*, 4(2), 293-307. <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol4.iss2.art8>
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2022). [Perlu dilengkapi metadata jurnal yang sesuai dengan sitasi pada naskah.] 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>
- 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>