



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i5>

Received: 23 Juli 2024, Revised: 1 Agustus 2024, Publish: 13 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

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

Ahmad Mauledy

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Jambi, Indonesia, mauledyahmad67@gmail.com

Corresponding Author: mauledyahmad67@gmail.com

Abstract: *This study aims to find out and explain how the effect of e-service quality and e-recovery service quality on e-customer loyalty when online shopping is mediated by e Green Human Resource Management (GHRM) at hotels in Kerinci and Sungai Penuh, either directly or indirectly. direct. this research is quantitative. The sampling method used was purposive sampling with a research instrument in the form of a questionnaire distributed to 80 respondents from hotel employees. The results showed that green transformational leadership and green servant leadership had a direct effect on GHRM and green creativity. GHRM has an important role in mediating the relationship between green transformational leadership and green servant leadership on green creativity. Therefore, the concept of GHRM strengthens the exchange relationship between employees and the organization because they care, support, and appreciate their contribution, when green servant leadership, green transformational is good, hotel employees are more likely to exert their efforts and happily engage in environmentally friendly tasks. ultimately fostering eco-friendly creativity from employees.*

Keywords: *Green Transformational Leadership, Green Servant Leadership*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh e-service quality dan e-recovery service quality terhadap e-customer loyalty saat belanja online yang dimediasi oleh e Green Human Resource Management (GHRM) pada hotel di Kerinci dan Sungai Penuh baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada 80 responden dari karyawan hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa green transformational leadership dan green servant leadership berpengaruh langsung terhadap GHRM dan green creativity. GHRM memiliki peran penting dalam memediasi hubungan green transformational leadership dan green servant leadership terhadap green creativity. Oleh karena itu, konsep GHRM memperkuat hubungan pertukaran antara karyawan dengan organisasi karena mereka peduli, mendukung, dan menghargai kontribusinya, ketika green servant leadership, green

transformational baik, karyawan hotel lebih cenderung mengerahkan upaya mereka dan dengan senang hati terlibat dalam tugas-tugas yang ramah lingkungan. Pada akhirnya menumbuhkan kreativitas ramah lingkungan dari karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional Hijau, Kepemimpinan Pelayanan Hijau

PENDAHULUAN

Pemanasan global dan pencemaran yang merusak telah meningkatkan kebutuhan akan perlindungan lingkungan, maka dari itu kepedulian terhadap lingkungan dan penerapan praktik berkelanjutan telah menerima banyak perhatian dalam beberapa dekade terakhir (Aligah et al.,2022; Aboramadan & Karatepe,2021; Bartolacci dkk.,2020; Yong et al.,2020). Tumbuhnya kesadaran lingkungan didorong oleh pelanggan, tekanan pasar, undang-undang, dan peraturan pemerintah, mendorong organisasi untuk mempercepat peralihan mereka ke praktik manajemen yang lebih ramah lingkungan (Al-Hawari et al.,2021; Li et al.,2020). Dengan pemikiran ini, organisasi memiliki lebih banyak motivasi untuk mencapai hasil yang berkelanjutan dengan mengadopsi praktik ramah lingkungan (Hameed et al.,2022; Thabet dkk.,2022).

Salah satu pendekatan yang adopsi oleh berbagai organisasi untuk mempromosikan keberlanjutan adalah *Green Human Resource Management* (GHRM) (Aftab et al., 2022; Luu, 2019). GHRM mengacu pada “aktivitas HRM yang mempromosikan hasil lingkungan yang positif” (Kramar, 2014). Mengintegrasikan berbagai praktik seperti pelatihan hijau, evaluasi kinerja hijau, dan penghargaan hijau memainkan peran penting dalam meningkatkan perilaku hijau (Dumont et al., 2017). Akibatnya, GHRM berpotensi untuk mempromosikan budaya kelestarian lingkungan dengan mendorong praktik bisnis yang ramah lingkungan (Ahmad et al., 2021).

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

Penelitian muncul pada *green creativity* sebagai hasil berkelanjutan yang penting (Riva et al., 2021). Hal ini mengacu pada “pengembangan ide-ide baru mengenai produk hijau, layanan hijau, proses hijau, atau praktik ramah lingkungan yang dinilai orisinal, baru, dan asli” (Riva et al., 2021). berguna” (Chen dan Chang, 2013). Selain pentingnya *green creativity* dalam mengembangkan cara-cara baru yang ramah lingkungan dalam menyelesaikan tugas (Mittal dan Dhar, 2016; Ogbeibu et al., 2021), hal ini juga mendorong inovasi dan mengatasi persaingan pasar (Bhutto et al., 2021; Tuan, 2020), tetapi sedikit perhatian diberikan pada GHRM (Ahmad et al., 2021; Al-Hawari et al., 2021). Berdasarkan Teori Kemampuan, Motivasi dan Peluang (AMO) (Appelbaum et al., 2000) Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara GHRM dan *green creativity*.

Selain itu, penerapan GHRM sangat bergantung pada gaya manajemen yang dihadirkan oleh pengelola. Mempromosikan *green creativity* di kalangan karyawan merupakan perhatian penting dari para pemimpin organisasi. Perilaku dan karakteristik pemimpin sangat mempengaruhi perilaku individu. *Servant leadership* yang berhubungan dengan lingkungan (yaitu merawat dan melayani lingkungan alam) untuk mengeksplorasi dampak pada tujuan pengembangan lingkungan organisasi (Robertson dan Barling,2017). Temuan penelitian pada umumnya setuju bahwa *Servant leadership* memiliki peran dalam memotivasi karyawan untuk

berupaya dalam pengembangan organisasi ramah lingkungan atau mengejar kinerja ramah lingkungan. Ketika para pemimpin memperlakukan karyawannya dengan cara yang ramah lingkungan, mereka lebih mungkin memiliki peluang dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk berpartisipasi dalam aktivitas organisasi yang ramah lingkungan, sehingga mendorong kinerja organisasi yang ramah lingkungan (Dhar, 2016). Tuan (2021) menemukan bahwa kepemimpinan yang ramah lingkungan dapat meningkatkan kinerja ramah lingkungan pada pekerja individu dan tim dengan menciptakan iklim ramah lingkungan dalam organisasi mereka. Dan Luu (2020) menemukan bahwa *Servant leadership* adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja hijau organisasi dengan mendorong perilaku yang lebih hijau dalam organisasi karyawan.

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

METODE

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

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan tertentu pertimbangan (pemilihan unit sampel) dengan cara peneliti memilih orang-orang tertentu yang akan dipertimbangkan untuk menyediakan data yang dibutuhkan, penentuan jumlah sampel ini peneliti menggunakan teori multivariat yaitu jumlah variabel $\times 20$ (Hair et al., 2019). Untuk itu, sampel dalam penelitian ini adalah 4 variabel $\times 20$, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden yang disebar melalui kuesioner kepada karyawan hotel secara sukarela dalam waktu satu bulan untuk mendukung data penelitian ini. Penelitian ini dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM) menggunakan Amos 22. Pengukuran dari studi sebelumnya diadopsi. Tabel 1 menggambarkan sumber langkah-langkah yang diadopsi.

Pengembangan langkah-langkah yang akan diterapkan kapan pun diperlukan melibatkan penggunaan indeks keandalan dan unidirectionality multi-item *green servant leadership* diukur dengan 3 item yang dikembangkan oleh (Gu dan Liu 2022). *green transformational leadership* ini diukur dari 4 item dikembangkan oleh (Hou et al, 2023; Chen dan Chang 2013). GHRM dinilai menggunakan 3 item yang dikembangkan oleh (Darvishmotvali dan Altinay, 2022; Dumont et al, 2016). dan *green creativity* dinilai menggunakan 4 item yang dikembangkan oleh (Hou et al, 2023; Chen dan Chang 2013), yang dapat dilihat pada Tabel 1.

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

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Tabel 1. Validity and Reliability Statistics of Convergent Dimensionality

| Variabel dan Item Pertanyaan | CR (Skew) | Std Facotor Loading | Ave | CR | Sumber |
|--|-----------|---------------------|------|------|--|
| Green Servant Leadership | | | | | |
| Atasan saya menekankan pentingnya berkontribusi terhadap perbaikan lingkungan | -1,37 | 0,96 | | | Gu dan Liu (2022) |
| Atasan saya selalu menampilkan perilaku ramah lingkungan. | -1,58 | 0,94 | 0,72 | 0,85 | |
| Atasan saya mendorong saya untuk berkontribusi dalam inisiatif lingkungan. | -0,97 | 0,90 | | | |
| Green Transfomational Leadership | | | | | |
| Pemimpin pengembangan produk hijau karyawan dengan rencana lingkungan | 0,81 | 0,85 | | | Hou et al, 2023; Chen dan chang 2013 |
| Pemimpin pengembangan produk ramah lingkungan memberikan visi lingkungan yang jelas untuk diikuti oleh karyawan | 0,12 | 0,85 | | | |
| Pemimpin mengembangkankan produk ramah lingkungan membuat karyawan bekerja sama untuk tujuan lingkungan yang sama | -0,03 | 0,88 | 0,93 | 0,98 | |
| Pemimpin mengembangkankan produk ramah lingkungan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan lingkungan | -1,02 | 0,83 | | | |
| GHRM | | | | | |
| Perusahaan saya menetapkan sasaran ramah lingkungan bagi karyawannya. | -1,77 | 0,90 | | | Darvishmotvali dan Altinay (2022); Dumont et al (2016) |
| Perusahaan saya memberi karyawan pelatihan yang ramah lingkungan untuk mempromosikan nilai-nilai hijau | -1,76 | 0,95 | 0,90 | 0,95 | |
| Perusahaan saya memberi karyawan pelatihan hijau untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diperlukan untuk manajemen yang ramah lingkungan | -1,83 | 0,90 | | | |
| Green Creativity | | | | | |
| karyawan pandai menemukan solusi kreatif untuk masalah lingkungan | -1,54 | 0,86 | 0,87 | 0,90 | Hou et al, 2023; Chen dan chang 2013 |

| | | |
|--|-------|------|
| Saya dapat mengusulkan cara dan metode baru bagi organisasi untuk mencapai tujuan lingkungan | -1,02 | 0.97 |
| Saya dapat mengusulkan konsep atau ide hijau baru untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi | -1,19 | 0.80 |
| saya pengembangan produk hijau akan menemukan solusi kreatif untuk lingkungan | -1,10 | 0.98 |

Notes: X2 /df: 331.62, P: 0.096, RMSEA: 0.070, GFI: 0.950, AGFI: 0.900, TLI: 0.955, CFI: 0.970

Tabel 2. Hypothesis Test

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

Source: Amos 25

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh langsung signifikan terhadap GHRM, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut secara langsung menunjukkan nilai CR 5,111 lebih besar dari 1,96 ($5,111 > 1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga semakin transformasi seorang pemimpin maka dapat mempengaruhi GHRM dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Singh et al (2020), Sun et al (2022), Jia et al (2018), menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* dapat mempengaruhi GHRM. Sedangkan *Green Servant Leadership* berpengaruh langsung signifikan terhadap GHRM, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut secara langsung menunjukkan nilai CR 4,893 lebih besar dari 1,96 ($4,893 > 1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) jadi bahwa semakin baik pelayanan seorang pemimpin maka dapat mempengaruhi GHRM dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mansoor et al (2022) dan Sher dan Nawas al (2021) yang menunjukkan bahwa *Green Servant Leadership* dapat mempengaruhi GHRM.

Selain itu, dari tabel 2 juga disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *green creativity*, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut secara langsung menunjukkan nilai CR 4,739 lebih besar dari 1,96 ($4,739 > 1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga semakin transformasi seorang pemimpin maka dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Alyahya et al, 2023) yang menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* dapat mempengaruhi *green creativity*. Sedangkan *Green Servant Leadership* berpengaruh langsung signifikan terhadap *green creativity*, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut secara langsung menunjukkan nilai CR 5,071 lebih besar dari 1,96 ($5,071 > 1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga semakin baik pelayanan seorang pemimpin maka dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hou et al (2022) yang menunjukkan bahwa *Green Servant Leadership* juga dapat mempengaruhi kreativitas karyawan.

Dari tabel 2 juga menyimpulkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *green creativity*, hasil pengujian hubungan masing-masing variabel tersebut secara langsung menunjukkan nilai CR -2,470g lebih besar dari -1,96 ($-2,470 > -1,96$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), sehingga semakin buruk pendekatan GHRM

dalam suatu perusahaan akan menurunkan kreativitas ramah lingkungan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Mansoor et al, 2021; Alyahya et al, 2023) yang menunjukkan bahwa GHRM dapat mempengaruhi *green creativity*.

Tabel 3. GHRM sebagai Pemediiasi Green Creativity

| Standardized | Direct Effect | Indirect Effect GHRM as mediation | Hasil |
|--|---------------|-----------------------------------|--------------------------|
| <i>Green transformational leadership --> green creativity</i> | 0.115 | -0.030 | <i>Parsial mediation</i> |
| <i>Green servant leadership --> green creativity</i> | 0.415 | -0.069 | <i>Partial Mediation</i> |

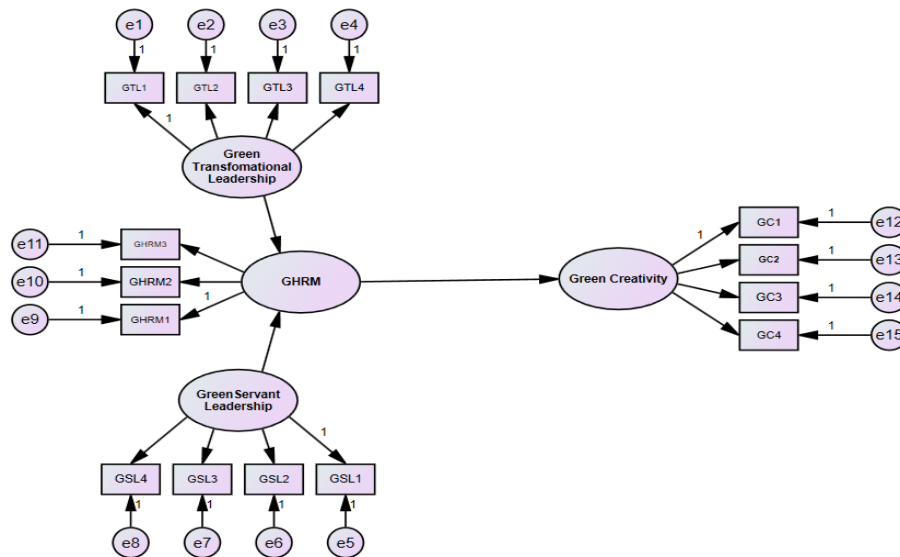
Sumber: Amos 25

Dari tabel 4 estimasi parameter standardized direct effects menunjukkan adanya pengaruh langsung *green transformational leadership* terhadap *green creativity* sebesar 0,115. lebih besar dari pengaruh tidak langsung standardized *green transformational leadership* terhadap *green creativity* secara tidak langsung melalui GHRM sebesar -0,030. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *green transformational leadership* berpengaruh secara parsial (partial mediation) terhadap *green creativity* melalui GHRM. Hal ini juga dibuktikan dengan *green transformational leadership* berpengaruh terhadap GHRM dan *green creativity*.

Selain itu, Dari tabel 4 estimasi parameter pada standardized direct effects juga menunjukkan adanya pengaruh langsung *green servant leadership* terhadap *green creativity* sebesar 0,415. lebih besar dari pengaruh tidak langsung standardized *green servant leadership* terhadap *green creativity* secara tidak langsung melalui GHRM sebesar -0,069. Sehingga dapat dikatakan bahwa *green servant leadership* berpengaruh secara parsial (partial mediation) terhadap *green creativity* melalui GHRM, hal ini juga dibuktikan dengan *green servant leadership* berpengaruh terhadap GHRM dan *green creativity*.

Perilaku Karyawan Ramah Lingkungan Dapat Berkontribusi Pada Kinerja Hijau Yang Ramah Lingkungan. Terlepas Dari Pentingnya Praktik Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menerjemahkan Strategi Organisasi Ke Dalam Perilaku Karyawan, Kurangnya Praktik Sumber Daya Manusia (Sdm) Ramah Lingkungan Dalam Membentuk Perilaku Karyawan Hijau Perannya Belum Dieksplorasi. Perilaku pegawai yang berwawasan lingkungan dapat memiliki sanksi kesinambungan yang positif di semua bidang (farook et al 2022). Namun, detail tentang bagaimana perilaku tersebut didorong terbatas dalam literatur. Oleh karena itu, kajian yang menggambarkan dampak kebijakan yang diadopsi oleh

Organisasi dan dampak kepemimpinan terhadap perilaku karyawan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan sangat berguna. Maka sebab studi ini membahas kebutuhan ini dengan memanfaatkan Teori Kognitif Sosial untuk menguji hubungan *green servant leadership* dan *green transformation leadership* dengan *green creativity* (GC). Selain itu, kami menguji efek mediasi manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) untuk memberikan wawasan yang kuat tentang bagaimana organisasi dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan solusi inovatif untuk tantangan lingkungan. Model konsep dalam penelitian ini dapat di lihat dari gambar 1.



Gambar1. Kerangka Konseptual

KESIMPULAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian one group pretest posttest design karena peneliti ingin mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel menggunakan statistik. Penggunaan model pembelajaran CIRC secara signifikan meningkatkan kemampuan siswa dalam menulis teks eksposisi berita. Temuan ini didukung oleh analisis statistik deskriptif dan inferensial yang menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam rata-rata skor siswa dari pretest ke posttest. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur kemampuan siswa secara efektif.

Dalam konteks pendidikan, penelitian ini memiliki implikasi yang penting karena hasilnya memberikan rekomendasi praktis bagi guru untuk menerapkan model pembelajaran kooperatif seperti CIRC untuk meningkatkan keterampilan menulis siswa. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi penyempurnaan metode pembelajaran yang lebih baik di masa depan. Dukungan kebijakan sekolah juga dianggap penting dalam memfasilitasi implementasi model pembelajaran ini. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Salah satunya adalah ukuran sampel yang relatif kecil dan penelitian ini tidak melihat variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi efektivitas model pembelajaran CIRC. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor ini untuk memperdalam pemahaman tentang keberhasilan penerapan model pembelajaran CIRC.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman kita tentang pengaruh model pembelajaran kooperatif tipe CIRC dalam meningkatkan kemampuan menulis siswa khususnya dalam konteks pembelajaran teks eksposisi berita. Dengan memperhitungkan keterbatasan yang ada, temuan ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan lebih lanjut dalam bidang penelitian.

REFERENSI

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioural outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199–3222. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
- Abualigah, A., Koburtay, T., Bourini, I., Badar, K., & Gerged, A. M. (2022). Towards sustainable development in the hospitality sector: Does green human resource management stimulate green creativity? A moderated mediation model. *Business*

Strategy and the Environment.

- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2022). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 1–17. <https://doi.org/10.1002/bse.3219>
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, 310, 127598. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127598>
- Alyahya, M., Aliedan, M., Agag, G., & Abdelmoety, Z. H. (2023). The antecedents of hotels' green creativity: the role of green HRM, environmentally specific servant leadership, and psychological green climate. *Sustainability*, 15(3), 2629.
- Ahmad, I., Ullah, K., & Khan, A. (2021). The impact of green HRM on green creativity: Mediating role of pro-environmental behaviours and moderating role of ethical leadership style. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(19), 3789–3821.
- Alwakid, W., Aparicio, S., and Urbano, D. (2021). The influence of green entrepreneurship on sustainable development in Saudi Arabia: The role of formal institutions. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 18:5433. doi: 10.3390/ijerph18105433
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. L., & Bailey, T. A. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay off*. Cornell University Press
- Bartolacci, F., Caputo, A., & Soverchia, M. (2020). Sustainability and financial performance of small and medium sized enterprises: A bibliometric and systematic literature review. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1297–1309. <https://doi.org/10.1002/bse.2>
- Bhutto, T. A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U., & Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: Serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1716–1737. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1867864>
- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tour. Manag.* 57, 139–148. doi: 10.1016/j.tourman.2016.05.011
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2016). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. doi:10.1002/hrm.21792
- Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (2022). Do green human resource management and self-efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(4), 824-845.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hou, H., Gai, R., & Li, A. (2022). The impact of environmentally-specific servant leadership on organizational green performance: The mediating role of green creativity. *Frontiers in Psychology*, 13, 8656.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership and green

- creativity. *Sustainability*, 10(9), 3237.
- Johnson, M. P., and Schaltegger, S. (2020). Entrepreneurship for sustainable development: A review and multilevel causal mechanism framework. *Entrepreneursh. Theor. Pract.* 44, 1141–1173. doi: 10.1177/1042258719885368
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Bhutto, N. A. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255, 1, 120229–10. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120229>
- Luu, T. T. (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: The roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(8), 1167–1196. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1601731>
- Luu, T. T. (2020). Integrating green strategy and green human resource practices to trigger individual and organizational green performance: The role of environmentally-specific servant leadership. *J. Sustain. Tour.* 28, 1193–1222. doi: 10.1080/09669582.2020.1729165
- Mansoor, A., Farrukh, M., Lee, J. K., & Jahan, S. (2021). Stimulation of employees' green creativity through green transformational leadership and management initiatives. *Sustainability*, 13(14), 7844.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism Management*, 57, 118–127. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.007>.
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2421–2440. <https://doi.org/10.1002/bse.2754>
- Riva, F., Magrizos, S., & Rubel, M. R. B. (2021). Investigating the link between managers' green knowledge and leadership style, and their firms' environmental performance: The mediation role of green creativity. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3228–3240. <https://doi.org/10.1002/bse.2799>
- Robertson, J. L., and Barling, J. (2017). Contrasting the nature and effects of environmentally specific and general transformational leadership. *Leadersh. Organ. Dev. J.* 38, 22–41. doi: 10.1108/LODJ-05-2015-0100
- Robertson, J. L., and Carleton, E. (2018). Uncovering how and when environmental leadership affects employees' voluntary pro-environmental behavior. *J. Leadersh. Organ. Stud.* 25, 197–210. doi: 10.1177/1548051817738940
- Sher, S., & Nawaz, S. (2021). Impact of Green Servant Leadership on Organizational Sustainability: The Mediating Role of Green Human Resource Management Practices. *iRASD Journal of Management*, 3(3), 448-457.
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological forecasting and social change*, 150, 119762.
- Sun, X., El Askary, A., Meo, M. S., Zafar, N. U. A., & Hussain, B. (2022). Green transformational leadership and environmental performance in small and medium enterprises. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 35(1), 5273-5291.
- Tuan, L. T. (2020). Environmentally-specific servant leadership and green creativity among

- tourism employees: Dual mediation paths. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(1), 86–109. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1675674>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>