

INTISARI

Dalam era saat ini yang semakin berorientasi pada keberlanjutan, perusahaan / organisasi dituntut untuk mengadopsi praktik yang tidak hanya ramah lingkungan tetapi juga mampu meningkatkan daya saing melalui sebuah inovasi. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDMH), yang mencakup pelatihan hijau, manajemen kinerja hijau, dan penghargaan hijau. Namun, efektivitas implementasi MSDMH dalam mendorong inovasi karyawan masih menjadi perdebatan, terutama terkait dengan peran kepemimpinan inklusif dalam memperkuat dampak tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDMH) terhadap perilaku inovatif karyawan serta menguji peran kepemimpinan inklusif sebagai variabel pemoderasi. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data dari 150 karyawan yang bekerja di perusahaan maupun organisasi yang telah menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDMH) melalui media Google Formulir. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak SMARTPLS 4.

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDMH) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Implementasi MSDMH yang efektif meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam inovasi, terutama melalui pelatihan berkelanjutan dan sistem penghargaan berbasis keberlanjutan. Selain itu, kepemimpinan inklusif memperkuat hubungan ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, suportif, dan mendorong keberagaman ide. Pemimpin inklusif yang menghargai perspektif berbeda dan memberikan dukungan bagi inisiatif karyawan meningkatkan motivasi serta kepercayaan diri karyawan dalam menciptakan inovasi.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDMH) yang efektif dan kepemimpinan inklusif yang kuat dapat menciptakan budaya kerja yang lebih kreatif, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam mengoptimalkan strategi MSDMH guna mendorong inovasi di tempat kerja.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Perilaku Inovatif Karyawan, Kepemimpinan Inklusif, Keberlanjutan, Inovasi.

ABSTRACT

In the current sustainability-oriented era, companies and organizations are required to adopt practices that are not only environmentally friendly but also enhance competitiveness through innovation. One approach that has gained increasing attention is Green Human Resource Management (GHRM), which includes green training, green performance management, and green rewards. However, the effectiveness of Green Human Resource Management implementation in fostering employee innovation remains a subject of debate, particularly regarding the role of inclusive leadership in strengthening its impact.

This study aims to analyze the influence of Green Human Resource Management on employees' innovative behavior and examine the role of inclusive leadership as a moderating variable. A quantitative research method was employed, collecting data from 150 employees working in companies and organizations that have implemented GHRM through a Google Forms questionnaire. The collected data was then analyzed using SMARTPLS 4 software.

The findings indicate that Green Human Resource Management has a positive and significant effect on employees' innovative behavior. Effective Green Human Resource Management implementation enhances employee awareness and engagement in innovation, particularly through continuous training and sustainability-based reward systems. Additionally, inclusive leadership strengthens this relationship by fostering an open, supportive work environment that encourages diverse ideas. Inclusive leaders who value different perspectives and provide support for employee initiatives enhance their motivation and confidence in generating innovation.

This study confirms that the combination of effective Green Human Resource Management and strong inclusive leadership can create a work culture that is more creative, adaptive, and sustainability-oriented. The implications of this research emphasize the crucial role of leadership in optimizing Green Human Resource Management strategies to drive innovation in the workplace.

Keyword: *Green Human Resource Management, Employees' Innovative Behavior, Inclusive Leadership, Sustainability, Innovation.*