

***SELF TRANSCENDENCE VALUES UNTUK MENDORONG
ENVIROMENTALLY SUSTAINABLE WORK BEHAVIOR MELALUI
INNOVATIVE WORK ATTITUDES PADA RELAWAN SPPG SIDOHASRI
KECAMATAN KENDURAN KABUPATEN TUBAN***

Muhammad Arif Widodo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
muhammadarifwido14@gmail.com

Amiartuti Kusumaningtyas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
amiartutikusumaningtyas@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Self-transcendence Values on Environmentally Sustainable Work Behavior through Innovative Work Attitudes among volunteers of SPPG Sidohasri, Kenduran District, Tuban Regency. The study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of 50 volunteers, and the entire population was selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the assistance of SmartPLS 4 software. The results showed that Self-transcendence Values had a positive and significant effect on Innovative Work Attitudes, with a path coefficient of 0.940 and a p-value of 0.000. Innovative Work Attitudes also had a positive and significant effect on Environmentally Sustainable Work Behavior, with a coefficient of 0.620 and a p-value of 0.001. Furthermore, Self-transcendence Values had a positive and significant effect on Environmentally Sustainable Work Behavior, with a coefficient of 0.220 and a p-value of 0.003. In addition, Innovative Work Attitudes were proven to significantly mediate the effect of Self-transcendence Values on Environmentally Sustainable Work Behavior, with an indirect effect coefficient of 0.084 and a p-value of 0.001. The findings indicate that values reflecting concern for others and the environment can enhance volunteers' innovative attitudes, which in turn promote the development of Environmentally Sustainable Work Behavior. Therefore, strengthening Self-transcendence Values and continuously developing innovative attitudes are essential to improve Environmentally Sustainable Work Behavior among volunteers.

Keywords: *Self-transcendence Values; Innovative Work Attitudes; Environmentally Sustainable Work Behavior; SPPG Volunteers; SEM-PLS.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-transcendence Values* terhadap *Environmentally Sustainable Work Behavior* melalui *Innovative Work Attitudes* pada relawan SPPG Sidohasri Kecamatan Kenduran Kabupaten Tuban. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 50 relawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-transcendence Values* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Attitudes* dengan koefisien jalur sebesar 0,940 dan nilai p sebesar 0,000. *Innovative Work Attitudes* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmentally Sustainable Work Behavior* dengan koefisien sebesar 0,620 dan nilai p sebesar 0,001. *Self-transcendence Values* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmentally Sustainable Work Behavior* dengan koefisien sebesar 0,220 dan nilai p sebesar 0,003. Selain itu, *Innovative Work Attitudes* terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Self-transcendence Values* terhadap *Environmentally Sustainable Work Behavior* dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,084 dan nilai p sebesar 0,001. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai kepedulian terhadap sesama dan lingkungan mampu meningkatkan sikap inovatif relawan, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya perilaku kerja berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai *self-transcendence* serta pengembangan sikap inovatif perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan *Environmentally Sustainable Work Behavior* pada relawan.

Kata Kunci: *Self-transcendence Values; Innovative Work Attitudes; Environmentally Sustainable Work Behavior; Relawan SPPG, SEM-PLS.*

A. LATAR BELAKANG

Tantangan lingkungan saat ini adalah isu global yang kompleks yang perlu ditangani secara metodis. Fenomena seperti lingkungan pencemaran, pengelolaan limbah yang suboptimal, dan degradasi ekosistem menunjukkan bahwa upaya pelestarian lingkungan masih menghadapi berbagai tantangan. Masalah ini tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan kebijakan dan teknologi, tetapi juga oleh perilaku individu yang tidak sepenuhnya mematuhi prinsip pelestarian. Meskipun beberapa program lingkungan pelestarian telah diimplementasikan, perilaku ramah lingkungan di tempat kerja dan dalam aktivitas sehari-hari masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh penggunaan sumber daya yang tidak efisien, pengelolaan limbah yang suboptimal, dan kurangnya konsistensi dalam menerapkan praktik kerja lingkungan (Maulana et al., 2023).

Hal ini juga terjadi di masyarakat dan komunitas yang terlibat dalam kegiatan pengabdian masyarakat, di mana pentingnya pelestarian belum sepenuhnya diungkapkan secara lisan. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tingkat kesadaran lingkungan dan implementasi praktik kerja berkelanjutan yang ramah lingkungan (Eriana Widya Astuti, 2025). Rendahnya implementasi perilaku merupakan isu penting yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama bagi individu yang aktif terlibat dalam kegiatan sosial atau komunitas (Edgar et al., 2026). Meskipun banyak kebijakan dan program lingkungan telah diimplementasikan di Indonesia, efektivitasnya masih menghadapi tantangan, menunjukkan bahwa keberhasilan inisiatif berkelanjutan tidak hanya bergantung pada aspek struktural tetapi juga pada perilaku dan kesadaran individu (Romadhoni et al., 2023). Faktor internal, seperti nilai - nilai individu, khususnya *Self-transcendence Values* yang mendorong hubungan antarmanusia dan lingkungan, memiliki peran penting dalam mendorong perilaku pro – lingkungan (Z Zao,2024). Agar perilaku ramah lingkungan terjadi lebih konsisten, nilai ini meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab individu terhadap keberlanjutan dan mendorong keterhubungan dengan alam (Kusuma et al., 2025).

Studi ini menggunakan Teori Perilaku Terencana (TPB), yang menyatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Dalam hal ini, *Self-transcendence Values* dan *Innovative Work Attitudes* merupakan variabel penting yang mempengaruhi perkembangan perilaku kerja ramah lingkungan dan berkelanjutan di tempat kerja. Dengan pemahaman tentang faktor - faktor ini, diharapkan perilaku kerja ramah lingkungan dan berkelanjutan dapat ditingkatkan untuk menunjukkan keberhasilan program lingkungan hidup.

B. KAJIAN PUSTAKA

Studi teori dalam penelitian ini mengkaji beberapa temuan utama yang menjadi landasan dalam memahami dan mengembangkan hipotesis terkait perilaku kerja berkelanjutan yang ramah lingkungan. Landasan teori yang digunakan meliputi

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan teori yang banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku individu dalam berbagai konteks, termasuk organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Ajzen (1991), perilaku individu dipengaruhi oleh niat yang terbentuk dari tiga komponen utama, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku (Norman,2011). Sikap mencerminkan evaluasi individu terhadap suatu perilaku, apakah dipandang positif atau negatif. Norma subjektif berkaitan dengan tekanan atau harapan sosial dari lingkungan sekitar, sedangkan persepsi kontrol perilaku menunjukkan keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk melaksanakan perilaku tersebut. Dengan demikian, TPB menegaskan bahwa perilaku tidak muncul secara spontan, melainkan melalui proses kognitif yang melibatkan nilai, sikap, persepsi, dan keyakinan individu (Hartono,2007).

Social Exchange Theory (SET)

Social Exchange Theory (SET) menjelaskan bahwa hubungan dan interaksi

antarindividu dibangun berdasarkan prinsip timbal balik (*reciprocity*) (Blau,1964). Dalam konteks perilaku kerja berkelanjutan, teori ini mengasumsikan bahwa individu akan terdorong untuk menunjukkan perilaku pro-lingkungan apabila mereka merasakan adanya dukungan, penghargaan, atau balasan positif dari organisasi maupun dari hubungan sosial yang terjalin di tempat kerja (Homans,1958). Oleh karena itu, perilaku kerja berkelanjutan dipandang sebagai bentuk respons timbal balik individu terhadap lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan memperlakukan mereka secara positif.

Self-transcendence Values (STV)

Self-transcendence Values mencerminkan nilai kepedulian terhadap sesama dan lingkungan sehingga mendorong individu memiliki kesadaran yang tinggi terhadap lingkungan serta rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam menjaga dan memelihara ekosistem(Stern, 2000). Nilai ini menjadi fondasi penting dalam pembentukan perilaku pro-lingkungan karena memotivasi individu untuk mengutamakan kepentingan kolektif dibandingkan kepentingan pribadi(Chan, 2019). Dengan demikian, individu yang memiliki *Self-transcendence Values* yang tinggi cenderung memiliki keterhubungan yang lebih kuat dengan alam, memperkuat ikatan dengan lingkungan, dan secara konsisten menunjukkan perilaku yang lebih ramah terhadap lingkungan (Schwartz,1992).

Innovative Work Attitudes (IWA)

Sikap individu yang terbuka terhadap perubahan, kreatif, serta proaktif dalam meningkatkan efektivitas kerja (Janssen, 2000). Sikap ini mencerminkan kecenderungan individu untuk mencari solusi baru yang lebih efisien dan ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Individu dengan sikap inovatif mudah mengadopsi praktik kerja berkelanjutan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja lingkungan organisasi (Puspitasari et al., 2023).

Environmentally Sustainable Work Behavior

Environmentally Sustainable Work Behavior (ESWB) adalah perilaku individu di tempat kerja yang secara sadar berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui tindakan yang mendukung kelestarian lingkungan (Steg & Vlek, 2009). Perilaku ini mencakup penggunaan sumber daya secara efisien, pengurangan limbah, serta keterlibatan aktif dalam praktik kerja yang berkelanjutan. ESWB memiliki peran penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi, mengurangi dampak lingkungan dari aktivitas operasional, serta membentuk budaya kerja yang berwawasan lingkungan(Robertson & Barling, 2013). Indikator ESWB meliputi perilaku yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan, partisipasi dalam kegiatan pelestarian lingkungan, dan inisiatif individu untuk menerapkan praktik kerja yang ramah lingkungan (Paillé, 2016),.

Hubungan antara Self-transcendence Values dan Innovative Work Attitudes

Self-transcendence Values adalah kualitas yang mendorong orang untuk menjadi kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka, seperti terbuka terhadap ide-ide baru dan kreatif. Korelasi positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa nilai ini mendorong praktik kerja inovatif di tempat kerja.

Hubungan antara *Innovative Work Attitudes* dan Perilaku Kerja yang Berkelanjutan secara Lingkungan

Kreativitas dan proaktivitas mendorong pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang ramah lingkungan, seperti efisiensi penggunaan daya sumber dan penerapan praktik ramah lingkungan. Ini merupakan hubungan yang positif dan signifikan.

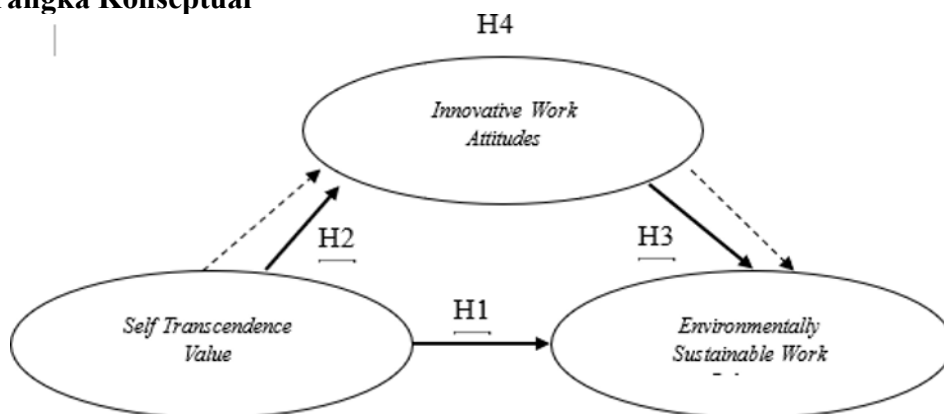
Hubungan Self Transcendence Values terhadap Environmentally Sustainable Work Behavior

Nilai kepedulian sosial dan lingkungan secara langsung meningkatkan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan hubungan ini juga positif dan signifikan.

Hubungan antara *Self Transcendence Values* terhadap *Environmentally Sustainable Behavior* melalui *Innovative Work Attitudes*

Dampak *Self-transcendence Values* terhadap perilaku kerja yang berkelanjutan secara lingkungan dibahas secara rinci dalam *Innovative Work Attitudes*. Dengan kata lain *Self-transcendence Values* meningkatkan sikap inovatif, yang pada gilirannya mendorong perilaku kerja berkelanjutan. Namun nilai-nilai tersebut juga berdampak positif terhadap perilaku kerja berkelanjutan.

Kerangka Konseptual



- H1: *Self-transcendence Values* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Attitudes* pada Relawan SPPG Sidohasri Kecamatan Kenduran Kabupaten Tuban.
- H2: *Innovative Work Attitudes* berpengaruh signifikan terhadap *Environmentally Sustainable Work Behavior* pada Relawan SPPG Sidohasri Kecamatan Kenduran Kabupaten Tuban.
- H3: *Self-transcendence Values* berpengaruh signifikan terhadap *Environmentally Sustainable Work Behavior* pada Relawan SPPG Sidohasri Kecamatan Kenduran Kabupaten Tuban.
- H4: *Innovative Work Attitudes* memediasi pengaruh *Self-transcendence Values* terhadap *Environmentally Sustainable Work Behavior* pada Relawan SPPG Sidohasri Kecamatan Kenduran Kabupaten Tuban.

C. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi hubungan antara variabel nilai *Self-transcendence Values* tentang perilaku kerja yang ramah lingkungan dan *Innovative Work Attitudes* sebagai variabel mediasi.

Jenis dan Sumber Data

Studi ini menggunakan data kuantitatif, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner penyebaran dengan skala Likert. Data adalah angka yang dapat dianalisis menggunakan metode statistik untuk menentukan hubungan antar variabel.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi oleh setiap anggota populasi, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel penelitian.

Definisi operasional variabel

Self-transcendence Values menurut Schwartz (1992), indikator *Self transcendence Values* meliputi: *Universalism, Benevolence, dan Altruistic Value*. *Innovative Work Attitudes* menurut Janssen (2000), indikator *Innovative Work Attitudes* terdiri dari: *Idea generation, Idea promotion dan Idea realization*. *Environmentally Sustainable Work Behavior* menurut Ones & Dilchert (2012) dan Boiral & Paillé (2012), indikator *Environmentally Sustainable Work Behavior* meliputi: *Task-related behavior, Compliance, Participation dan Initiative*.

Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan aplikasi SmartPLS versi 4 metode ini dipilih karena dapat menganalisis hubungan antar variabel secara simultan, baik positif maupun negatif, dan sesuai dengan variabel mediasi model, seperti *Innovative Work Attitudes*. Analisis ini menggunakan teknik *Path Analysis* (analisis jalur) untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dan menentukan sejauh mana efek yang masih ada atau bertahan lama.

Uji hipotesis

Untuk menentukan apakah hubungan antaraapakah variabel tersebut signifikan atau tidak, pengujian hipotesisdilakukan dengan melihat koefisien jalur, statistik T, dan nilai p.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Self Transcendence Values (X)</i>	X.1	0.893	Valid
	X.2	0.893	Valid
	X.3	0.844	Valid
	X.4	0.813	Valid
	X.5	0,838	Valid
	X.6	0,849	Valid

<i>Innovative Work Attitudes (M)</i>	M.1	0.853	Valid
	M.2	0.886	Valid
	M.3	0.898	Valid
	M.4	0.861	Valid
	M.5	0,904	Valid
	M.6	0,898	Valid
<i>Enviromentally Sustainable Work Behavior (Y)</i>	Y.1	0.877	Valid
	Y.2	0.890	Valid
	Y.3	0.873	Valid
	Y.4	0.851	Valid
	Y.5	0.905	Valid
	Y.6	0.899	Valid
	Y.7	0.906	Valid
	Y.8	0.851	Valid

Seluruh indikator pada variabel Self Transcendence Values (X), *Innovative Work Attitudes (M)*, dan *Environmentally Sustainable Work Behavior (Y)* memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi kriteria *convergent validity* dan layak digunakan untuk analisis SEM-PLS lebih lanjut.

Discriminant Validity

Tabel 2. Discriminant Validity

Indikator	ESWB	IWA	STV
M1	0,752	0,853	0,787
M2	0,804	0,886	0,848
M3	0,869	0,898	0,816
M4	0,816	0,861	0,833
M5	0,822	0,904	0,849
M6	0,895	0,898	0,851
X1	0,863	0,831	0,893
X2	0,838	0,844	0,893
X3	0,716	0,776	0,844
X4	0,733	0,777	0,813
X5	0,794	0,813	0,838
X6	0,748	0,782	0,849
Y1	0,877	0,792	0,806
Y2	0,890	0,841	0,824
Y3	0,873	0,795	0,761
Y4	0,851	0,820	0,843
Y5	0,905	0,851	0,853
Y6	0,899	0,848	0,819
Y7	0,906	0,860	0,773
Y8	0,851	0,796	0,781

Seluruh indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi pada konstruksya dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 3. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Self Transcendence Values (STV)</i>	0,778	Valid
<i>Innovative Work Attitudes (IWA)</i>	0,781	Valid
<i>Environmentally Sustainable Work Behavior (ESWB)</i>	0,732	Valid

Seluruh variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, yaitu *Self Transcendence Values* (0,778), *Innovative Work Attitudes* (0,781), dan *Environmentally Sustainable Work Behavior* (0,732). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity* dan layak digunakan untuk analisis SEM-PLS.

Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Self Transcendence Values (STV)</i>	0,927	0,942	Reliabel
<i>Innovative Work Attitudes (IWA)</i>	0,944	0,955	Reliabel
<i>Environmentally Sustainable Work Behavior (ESWB)</i>	0,959	0,965	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

R-Square

Tabel 5. R Square

Variabel	R-Square	Keterangan
<i>Environmentally Sustainable Work Behavior (ESWB)</i>	0,902	Kuat
<i>Innovative Work Attitudes (IWA)</i>	0,884	Kuat

Nilai R-Square menunjukkan bahwa *Environmentally Sustainable Work Behavior* (ESWB) sebesar 0,902, artinya 90,2% variasinya dijelaskan oleh *Self Transcendence Values* (STV) dan *Innovative Work Attitudes* (IWA). Sementara itu, *Innovative Work Attitudes* (IWA) memiliki nilai R-Square sebesar 0,884, yang berarti 88,4% variasinya dijelaskan oleh *Self Transcendence Values* (STV).

Secara keseluruhan, nilai R-Square yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Path Coefficients

Tabel 6. Path Coefficients

Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
STV -> IWA	0,940	36,161	0,000
IWA-> ESWB	0,620	3,452	0,001
STV -> ESWB	0,220	3,189	0,003
IWA x STV -> ESWB	0,084	3,270	0,001

Seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima. Self Transcendence Values (STV) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Attitudes* (IWA) serta *Environmentally Sustainable Work Behavior* (ESWB). Selain itu, *Innovative Work Attitudes* (IWA) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap ESWB. Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa interaksi IWA × STV berpengaruh positif dan signifikan terhadap ESWB, sehingga IWA mampu memperkuat hubungan antara STV dan ESWB pada relawan SPPG Sidohasri Kecamatan Kenduran Kabupaten Tuban.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	Keterangan
H1	STV -> IWA	0,940	36,161	0,000	Signifikan
H2	IWA-> ESWB	0,620	3,452	0,001	Signifikan
H3	STV -> ESWB	0,220	3,189	0,003	Signifikan
H4	IWA x STV -> ESWB	0,084	3,270	0,001	Signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. *Self-transcendence Values* (STV) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Attitudes* (IWA), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepedulian relawan terhadap sesama, masyarakat, dan lingkungan, semakin tinggi pula sikap inovatif yang ditunjukkan dalam menjalankan kegiatan SPPG. *Innovative Work Attitudes* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmentally Sustainable Work Behavior* (ESWB), sehingga relawan yang lebih inovatif cenderung menerapkan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan melalui penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan praktik kerja yang ramah lingkungan. Selain itu, *Self-transcendence Values* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmentally Sustainable Work Behavior*, yang menunjukkan bahwa nilai kepedulian terhadap orang lain dan lingkungan secara langsung mendorong perilaku kerja berkelanjutan. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa *Innovative Work Attitudes* mampu memediasi secara parsial hubungan antara *Self-transcendence Values* dan *Environmentally Sustainable Work Behavior*, sehingga nilai-nilai self-transcendence tidak hanya memengaruhi perilaku berkelanjutan secara langsung, tetapi juga melalui pembentukan sikap inovatif. Temuan ini sejalan dengan Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) yang menjelaskan bahwa nilai individu membentuk sikap yang selanjutnya memengaruhi perilaku, serta didukung oleh penelitian Sode (2024), Sabbir (2021), Ahmad et al. (2020), Wagner et al. (2025), Gatersleben et al. (2014), dan Yasir et al. (2021) yang menunjukkan bahwa nilai kepedulian dan sikap inovatif berperan dalam meningkatkan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, W., Gon, W., Anwer, Z., & Zhuang, W. (2020). Schwartz personal values , theory of planned behavior and environmental consciousness: How tourists' visiting intentions towards eco-friendly destinations are shaped? *Journal of Business Research*, 110(January), 228–236. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.040>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2019). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 119131. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Barrows, P., Gordon, W. Van, & Richardson, M. (2024). *Self-transcendence through the lens of ontological addiction : correlates of prosociality , competitiveness and pro-nature behavior*. 28950–28964.
- Bissing-olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). *Relationships between daily affect and pro- environmental behavior at work : The moderating role of pro-environmental attitude*. 175(May 2011), 156–175. <https://doi.org/10.1002/job>
- Boiral, O., Paillé, P. Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *J Bus Ethics* 109, 431–445 (2012). <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9>

- Chan, H. (2019). When do values promote pro-environmental behaviors ? Multilevel evidence on the self-expression hypothesis. *Journal of Environmental Psychology*, September, 101361. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2019.101361>
- Chapman, G., & Hewitt-duckles, N. (2017). Technovation The effect of public support on senior manager attitudes to innovation. *Technovation*, September, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2017.10.004>
- Edgar, F., Zhang, J. A., Podgorodnichenko, N., & Peng, K. (2026). *Understanding employees ' Environmentally Sustainable Work Behavior : the roles of Self-transcendence Values , Innovative Work Attitudes and sustainable performance management*. 75(11), 1–28. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2024-0783>
- Eriana Widya Astuti, B. P. (2025, May 16). Retrieved from kompas: <https://lestari.kompas.com/read/2025/05/16/134000286/70-persen-anak-muda-pilih-perusahaan-yang-peduli-lingkungan>
- Gatersleben, B., Murtagh, N., & Abrahamse, W. (2014). *Values , identity and pro-environmental behaviour Values , identity and pro-environmental behaviour*. 2041. <https://doi.org/10.1080/21582041.2012.682086>
- Kusuma, A. A., Kusmaningtyas, A., & Ridwan, S. (2025). Abusive Supervision, Servant Leadership to Increase Employee Creativity through Knowledge Sharing as a Mediating Variable and Self-Efficacy as a Moderating Variable in Employees of the Bureau of Leadership Administration of the East Java Provincial Secretariat. *Journal of Social Interactions and Humanities*, 4(2), 507–522. <https://doi.org/10.55927/jsih.v4i2.322>
- Lian, C., & Chen, X. (2024). *Acta Psychologica* The influence mechanism of self-transcendence on green consumption : The chain-mediating effect of construction of meaning in life and connectedness. *Acta Psychologica*, 244(February), 104180. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104180>
- Luiza, A., Burcharth, D. A., Praest, M., & Alsted, H. (2014). Technovation Neither invented nor shared here : The impact and management of attitudes for the adoption of open innovation practices. *Technovation*, 34(3), 149–161. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2013.11.007>
- Maulana, A., Kusmaningtyas, A., & Mujanah, S. (2023). *Green HRM Practices To Enhance Environmental Performance Through Green Innovation In The Regional Secretariat Employees of Pasuruan City Government*.
- Puspitasari, D., Ekowati, D., & Rizki, A. (2023). Heliyon Innovative work behavior in public organizations : A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Rabiul, M., Rubel, B., Mui, D., Kee, H., & Newaz, N. (2021). Green human resource management and supervisor pro-environmental behavior : The role of green work climate perceptions. *Journal of Cleaner Production*, 313(May), 127669. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127669>

- Romadhoni, A., Kusmaningtyas, A., & Susanti, N. (2023). *Servant leadership to improve innovative work behavior through person organization fit and knowledge sharing behavior as mediation variables at employees of PT Telkom Akses Surabaya Utara , Indonesia*. 6(2), 17–25
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values : theoretical advances and empirical tests in 20 countries.
- Sabbir, M. (2021). *Sustainable employee green behavior in the workplace : Integrating cognitive and non-cognitive factors in corporate environmental policy*. July, 1–19. <https://doi.org/10.1002/bse.2877>
- Science, E. (n.d.). *Green management practices on environmental performance : The mediating role of workplace pro- environmental behavior*. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1524/1/012024>
- Stern, P. C. (2000). *Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior*. 56(3), 407–424.
- Thøgersen, J. (n.d.). *17 Values and Pro - Environmental Behaviour*.
- Wagner, B., Werff, E. Van Der, & Steg, L. (2025). *Values at work : Understanding how individual and perceived organisational values relate to employees ' motivation and pro-environmental behaviour at work*. 103(May 2024).
- Yasir, N., Mahmood, N., Mehmood, H. S., Rashid, O., & Liren, A. (2021). *The Integrated Role of Personal Values and Theory of Planned Behavior to Form a Sustainable Entrepreneurial Intention*. 1–21.
- Zhao, H., Zhou, Q., He, P., & Jiang, C. (2019). How and When Does Socially Responsible HRM Affect Employees ' Organizational Citizenship Behaviors Toward the Environment ? *Journal of Business Ethics*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04285-7>
- Zhao, Z. (2024). *behavioral sciences Values in Action : Unveiling the Impact of Self-transcendence and Self-Enhancement on Domestic Consumption Choices*.