



## Green Leadership: Kepribadian Ekstraversi, Kecerdasan Lingkungan dan Perilaku Ramah Lingkungan

Constantinus<sup>1✉</sup>, Dian Wishnu Brata<sup>2</sup>, Lisa Ardaniyati

<sup>1,2,3</sup>Universitas Semarang

[Constantinus99@gmail.com](mailto:Constantinus99@gmail.com)

### Abstract

A company needs special attention regarding green leadership. This study aims to produce a green leadership model in profit-oriented companies. The research was conducted using quantitative methods in a Limited Liability Company (Perseroan Terbatas / PT) Rural Bank (Bank Perkreditan Rakyat / BPR) Restu Artha Makmur, headquartered in the city of Semarang. The study was conducted on June 22, 2022 with 107 (one hundred and seven) respondents consisting of staff, supervisors, and managers. Empirical data were analyzed using the AMOS statistical tool, and gave the results in the form of an empirical model of path analysis 1 is  $GL = 0.585 E + 0.190 KL + 0.390 PRL + e_1$  ( $R^2 = 0.624$ ), where GL is Green Leadership, E is Extraversion Personality (kepribadian Ekstraversi), KL is Environmental Intelligence (Kecerdasan Lingkungan), and PRL is Pro-Environmental Behavior (Perilaku Ramah Lingkungan) in the context of the company. The empirical model of path 2 analysis is  $PRL = 0.261 E + 0.529 KL + e$  ( $R^2 = 0.556$ ). The results showed that Extraversion Personality (E) had a significant positive effect on Pro-Environmental Behavior (PRL), and Environmental Intelligence (KL) had a significant positive effect on Pro-Environmental Behavior (PRL). In addition, the results of the study also show that Extraversion Personality (E) has a significant positive effect on Green Leadership (GL), while Environmental Intelligence (KL) has a positive but not significant effect on Green Leadership (GL), as well as Pro-Environmental behavior (PRL) positive but not significant effect on Green Leadership (GL). Thus, Pro-Environmental Behavior (PRL) does not mediate the effect of Extraversion Personality (E) and Environmental Intelligence (KL) on Green Leadership (GL).

Keywords: Extraversion personality, environmental intelligence, pro-environmental behavior, green leadership, profit-oriented company

### Abstrak

Sebuah perusahaan memerlukan perhatian khusus mengenai *green leadership*. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan model *green leadership* di perusahaan berorientasi profit. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Artha Makmur yang berkantor pusat di kota Semarang. Penelitian dilakukan pada tanggal 22 Juni 2022 dengan 107 (seratus tujuh) orang responden yang terdiri dari staf, supervisor, dan manajer. Data empiris dianalisis dengan alat statistik AMOS, dan memberikan hasil berupa model empiris analisis jalur 1 adalah  $GL = 0,585 E + 0,190 KL + 0,390 PRL + e_1$  ( $R^2 = 0,624$ ), di mana GL adalah *Green Leadership*, E adalah Kepribadian Ekstraversi, KL adalah Kecerdasan Lingkungan, dan PRL adalah Perilaku Ramah Lingkungan dalam konteks di perusahaan. Model empiris analisis jalur 2 adalah  $PRL = 0,261 E + 0,529 KL + e$  ( $R^2 = 0,556$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian Ekstraversi (E) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan (PRL), dan Kecerdasan Lingkungan (KL) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan (PRL). Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kepribadian Ekstraversi (E) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Green Leadership* (GL), sedangkan Kecerdasan Lingkungan (KL) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *Green Leadership* (GL), demikian pula Perilaku Ramah Lingkungan (PRL) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *Green Leadership* (GL). Dengan demikian Perilaku Ramah Lingkungan (PRL) tidak memediasi pengaruh Kepribadian Ekstraversi (E) dan Kecerdasan Lingkungan (KL) terhadap *Green Leadership* (GL).

Kata kunci: Kepribadian ekstraversi, kecerdasan lingkungan, perilaku ramah lingkungan, *green leadership*, perusahaan berorientasi profit

*Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

PT BPR Restu Artha Makmur sebagai salah satu BPR di Kota Semarang berdiri sejak September 2003. BPR ini sekarang ini memiliki aset Rp 150 milyar dengan 170 orang karyawan. Majalah Infobank edisi Maret 2013 memberikan penghargaan kepada PT BPR Restu Artha Makmur sebagai BPR Terbaik Peringkat

Pertama se-Indonesia untuk kategori aset Rp 100 milyar sampai Rp 500 milyar, dan pada edisi Juni 2014 memberikan penghargaan sebagai BPR Terbaik Peringkat Keenam se-Indonesia untuk kategori aset yang sama. Hingga pada akhir 2021, PT BPR Restu Artha Makmur memiliki aset Rp 437,4 miliar.

Perbankan dalam hal ini BPR yang merupakan perusahaan berorientasi laba juga memberikan pengaruh pada kelestarian maupun kerusakan lingkungan, melalui kegiatan operasional kantor (air, penggunaan kertas, energi, udara, bahaya kebakaran) maupun persyaratan yang ditentukan bagi nasabahnya. Masalah lingkungan hidup menjadi perhatian masyarakat dan pemerintah di satu pihak [1]. Di pihak lain masalah sosial terkait kesempatan berusaha dan lapangan kerja juga menjadi perhatian pemerintah dan masyarakat sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 12 tahun 2012 tentang Izin Lingkungan. Pada tahun 2020, disahkan Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja, di mana pada penjelasan pasal 46 angka 3 dikatakan tentang penyederhanaan Izin Lingkungan. Ini akan menumbuhkan kesempatan berusaha dan lapangan kerja, namun berpengaruh terhadap lingkungan hidup karena proses Izin Lingkungan yang disederhanakan [2]. Peran pemimpin di perusahaan menjadi sangat penting karena pemimpin adalah pengambil kebijakan dalam operasional organisasi kepentingan-kepentingan tersebut dapat terpenuhi. Pemimpin yang memiliki perilaku ramah lingkungan menjadi pemimpin yang memiliki *Green Leadership* sehingga akan mengambil kebijakan yang ramah lingkungan [3].

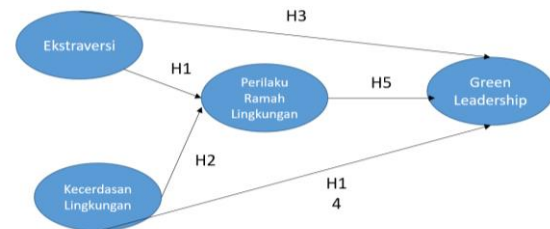
*Green Leadership* dipengaruhi oleh kondisi psikologi yang ramah lingkungan yaitu kecerdasan lingkungan dan kepribadian ekstrasversi sebagaimana dikemukakan oleh (Li et al. 2019). Kondisi psikologi diukur dengan asesmen psikologi, yaitu proses melakukan penilaian atau perkiraan atas karakteristik manusia dengan cara observasi, wawancara, daftar periksa, proyeksi, maupun psikotes [4]. Asesmen psikologi menjadi penting karena sebelum menduduki jabatan sebagai pemimpin, kandidat terlebih dahulu harus menjalani asesmen psikologi dan dinyatakan fit sebagai calon pemimpin [4].

*Green Leadership* juga dipengaruhi oleh perilaku ramah lingkungan [5]. Masalah lingkungan sekarang ini semakin menuntut untuk diperhatikan, karena perubahan lingkungan yang begitu cepat, yang dipengaruhi oleh perilaku manusia. Perhatian pada masalah lingkungan ini menentukan masa depan kehidupan manusia di bumi ini [6]. Lingkungan meliputi lingkungan alam, lingkungan buatan, dan lingkungan sosial manusia. Lingkungan harus dikelola oleh pemerintah, perusahaan, maupun perorangan untuk mewujudkan 3P yaitu *planet, people, dan prosperity* [7].

Permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh kepribadian ekstrasversi terhadap perilaku ramah lingkungan? (2) Bagaimana pengaruh kecerdasan lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan? (3) Bagaimana pengaruh ekstrasversi terhadap *green leadership*? (4) Bagaimana pengaruh kecerdasan lingkungan terhadap *green leadership*? (5) Bagaimana pengaruh perilaku ramah

lingkungan terhadap *green leadership*? (6) Bagaimana pengaruh perilaku ramah lingkungan dalam memediasi pengaruh ekstrasversi dan kecerdasan lingkungan terhadap *green leadership*?. Framework Penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Framework Penelitian



Penelitian juga diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang perilaku organisasi yang membahas tentang perilaku ramah lingkungan, serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan tentang permasalahan karakteristik individu dalam masalah lingkungan sekarang ini semakin menuntut untuk diperhatikan, karena perubahan lingkungan yang begitu cepat, yang dipengaruhi oleh perilaku manusia. Perhatian pada masalah lingkungan baik alam, buatan maupun lingkungan sosial manusia, harus dikelola oleh pemerintah, perusahaan, maupun perorangan untuk mewujudkan 3P yaitu *planet, people, dan prosperity*.

### 1.1. Kepribadian Ekstrasversi

Kepribadian tidak bersifat statis atau tetap tetapi bersifat dinamis, dapat berubah tergantung dari tujuan hidup atau pun lingkungannya. Kepribadian juga merupakan preferensi atau pilihan mana yang akan dipilih tergantung dari masing-masing orang. Menggabungkan antara tipe kepribadian dengan lingkungan, diperoleh beberapa tipe yakni lingkungan ekstrasversi "menarik" orang ke dalam tindakan dengan menekan ke arah keterlibatan dan interaksi. Lingkungan introversi menekankan tanggung jawab individu untuk kualitas interaksi, sehingga memungkinkan untuk refleksi dan pertimbangan pengalaman. *Perceiving* adalah memahami proses yang menekankan untuk menghasilkan lebih banyak elemen dari lingkungan. Sedangkan *sensing* menekankan lingkungan penginderaan yang berfokus pada elemen lingkungan yang ada (orang, hal, aturan, atau nilai) dan menghargai perhatian orang kepada mereka. Lingkungan *intuition* adalah berfokus pada kreativitas, penemuan, dan hubungan baru antara elemen. *Judging* menunjuk pada keprihatinan pembentukan realitas kolektif dalam lingkungan, sehingga memberikan struktur yang diperlukan dimana individu dapat membuat penilaian. Lingkungan *thinking* menjaga objektif segala sesuatu berjalan logis yang didasarkan

depersonalisasi dan ilmu pengetahuan. Feeling bergantung pada nilai dan jaringan koneksi untuk mendukung realitas bersama [8].

Kepribadian ekstrasversi yang sangat berorientasi dengan lingkungan sangat penting bagi terbentuknya perilaku ramah lingkungan. Demikian juga kepribadian intuition sangat diperlukan dalam perilaku ramah lingkungan, dan sangat berkaitan dengan kecerdasan eksistensial yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku ramah lingkungan. Thinking dan judging juga sangat diperlukan sehingga orang tidak hanya ikut-ikutan saja ketika berperilaku ramah lingkungan, tetapi mempunyai kebulatan tekad dan dapat memutuskan sikap yang harus diambil agar terwujud perilaku ramah lingkungan.

### 1.2. Kecerdasan Lingkungan

Kecerdasan lingkungan (*ecological intelligence*) adalah kemampuan untuk melihat suatu keadaan dari perspektif lingkungan alam, merasakan atau berempati bersama lingkungan alam, dan memberikan perhatian kepada lingkungan alam [9]. *Ecological intelligence* terkait dengan kearifan lokal, yang dalam pandangan *rational scientific knowledge* adalah sesuatu yang irasional, karena adanya kegagalan dari pengkodean budaya dalam epistemologi *rational scientific knowledge*

Kepedulian dan kapasitas untuk beradaptasi dengan lingkungan atau kapasitas untuk belajar dari pengalaman disebut sebagai kecerdasan. Adapun *leadership intelligence* adalah kecerdasan dalam bidang kepemimpinan [10]. Salah satu faktor dalam kepemimpinan adalah kecerdasan. Kecerdasan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin mempunyai kecerdasan di atas rata-rata, meskipun belum tentu merupakan yang paling cerdas di dalam kelompoknya. Kecerdasan untuk menjadi seorang pemimpin tidak hanya sebatas pada kecerdasan kognitif, tetapi juga kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual [11]. Kecerdasan untuk memimpin terdiri dari kecerdasan kognitif, kecerdasan emosional, kecerdasan cultural, kecerdasan moral, kecerdasan digital, kecerdasan gender, dan kecerdasan global [11].

### 1.3. Perilaku Ramah Lingkungan

Perilaku ramah lingkungan adalah perilaku yang dilakukan manusia yang timbul secara sadar untuk meminimalkan dampak negatif dari aktivitas manusia terhadap alam atau perilaku manusia yang menjaga kelestarian lingkungan hidup [12]. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Perilaku ramah lingkungan berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepemimpinan lingkungan [13]. Berdasarkan penelitiannya mengatakan bahwa orang yang mempunyai perilaku ramah lingkungan yang berbeda-beda tingkatannya, akan melakukan tindakan yang berbeda tingkatannya dalam hal *reuse*, *reduce*, dan *recycle*. Perilaku ramah lingkungan berupa pembelian

barang-barang ramah lingkungan (*green purchasing*) menjadi memediasi antara orientasi lingkungan secara internal dan eksternal dengan kinerja dari perusahaan. Sehingga dengan adanya orientasi eksternal dan internal terhadap lingkungan tidak secara otomatis meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi harus dimediasi dahulu dengan perilaku ramah lingkungan para karyawannya [14].

Variabel perilaku ramah lingkungan perlu sebagai pemediasi karena selama ini korporasi perbankan belum menganggap penting isu sosial dan lingkungan seperti kerusakan lingkungan, krisis energi, perubahan iklim, pemanasan global, kemiskinan dan kemelaratan. Padahal kondisi tersebut mempunyai implikasi buruk terhadap kinerja perusahaan yang berkaitan dengan laba dan keberlanjutan pertumbuhan perbankan di masa yang akan datang [15]. Dengan melihat dampak yang ditimbulkan maka mau tidak mau kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang berorientasi lingkungan, untuk mencapainya maka pemimpin harus mempunyai perilaku ramah lingkungan.

### 1.4. Green Leadership

*Green Leadership* atau kepemimpinan lingkungan berasal dari kata kepemimpinan dan lingkungan. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dan proses untuk memfasilitasi guna mencapai tujuan bersama, dengan menetapkan visi, misi, dan nilai-nilai untuk menyatakan aspirasi perusahaan dan menjawab pertanyaan dari individu di dalam perusahaan [16]. Lingkungan adalah suatu konsep umum tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada makhluk hidup, terdiri dari lingkungan biotik maupun lingkungan abiotik. Lingkungan memberikan pengaruh pada makhluk hidup yang ada termasuk manusia, dan juga dipengaruhi oleh makhluk hidup yang ada termasuk manusia, dalam hubungan ekologis [17].

Kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama, atau peningkatan pengaruh yang melebihi kepatuhan terhadap perintah rutin dalam organisasi, atau kemampuan untuk memobilisasi secara institusional, politis, psikologis, dan sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan, dan memenuhi tujuan pengikut. Di era 1980-an, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses ketika satu atau lebih individu berhasil membentuk atau menentukan kehidupan orang lain atau proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok secara terorganisir untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan di era 1990-an didefinisikan sebagai proses memberikan tujuan atas usaha bersama yang mengakibatkan adanya usaha lanjutan untuk mencapai tujuan tersebut, kemampuan untuk bertindak di luar budaya guna memulai proses perubahan evolusioner yang lebih adaptif, proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama sehingga mau melakukannya bersama-sama,

kemampuan individu tertentu untuk mempengaruhi, menyemangati, dan membuat orang lain dapat berkontribusi demi keberhasilan organisasi. *Transformational leadership* yang dijalankan dengan dasar menanamkan value kepada orang-orang yang dipimpin merupakan kepemimpinan yang paling besar pengaruhnya di tahun 2000-an bukan semata-mata mengandalkan hirarki, prosedur, atau perintah [18].

Kepemimpinan sangat besar pengaruhnya bagi perubahan organisasi perusahaan dalam rangka menyesuaikan diri dengan isu-isu pro lingkungan. *Green Leadership* adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang dan menggerakkan organisasi untuk mewujudkan visi keberlanjutan ekologi dalam jangka panjang, di mana lingkungan alam diberi perhatian sepenuhnya [19]. Adanya *eco strategy* sangat diperlukan dalam menjalankan perusahaan supaya tidak sebatas pada pencapaian efisiensi tetapi *eco-efficiency* [20]. Kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk mengatasi masalah di masyarakat dengan menggunakan kearifan lokal yang ada di masyarakat tersebut.

Tipe kepribadian ekstraversi yakni berusaha "menarik" orang ke dalam tindakan dengan menekan ke arah keterlibatan dan interaksi. Kepribadian ekstraversi ini sangat berorientasi dengan lingkungan, sehingga sangat penting bagi terbentuknya perilaku ramah lingkungan [21]. Ciri-ciri kepribadian seperti ekstrovert, pengambilan keputusan berdasarkan perasaan (*feeling*) dan struktur pikiran berdasarkan persepsi (*perceiving*) memiliki peran yang signifikan dalam perilaku pembelian barang ramah lingkungan [21]. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis H<sub>1</sub>: Kepribadian Ekstraversi (KE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan (PRL).

Kecerdasan lingkungan (*ecological intelligence*) adalah kemampuan untuk melihat suatu keadaan dari perspektif lingkungan alam, merasakan atau berempati bersama lingkungan alam, dan memberikan perhatian kepada lingkungan alam. Pada penelitian menggunakan 406 responden untuk mengetahui pengaruh kepribadian ekstraversi dengan kepemimpinan dalam green hotel [22], diperoleh hasil bahwa kepribadian dengan tipe ekstraversi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepemimpinan dalam mengelola green hotel. Sebagai generasi gen Y (kelahiran 1981-1994) yang sudah menjabat sebagai manager, responden ini mampu memimpin manajemen hotel yang tidak saja berfokus pada biaya dan profit tetapi sudah menunjukkan manajemen hotel yang dikelola secara hijau dengan memperhatikan lingkungan pada masyarakat sekitar. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis H<sub>3</sub>: Kepribadian Ekstraversi (KE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Leadership* (GL).

Penelitian tentang pengaruh kecerdasan lingkungan yang disebut sebagai kecerdasan hijau terhadap

perilaku masyarakat terhadap lingkungan dan pengaruhnya terhadap kepemimpinan warganegara terhadap lingkungan hijau. Penelitian menggunakan 36.350 responden di Negara Iran, hasil menunjukkan bahwa kecerdasan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan hijau atau green leadership bagi warganegaranya [23]. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis H<sub>4</sub>: Kecerdasan Lingkungan (KL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Leadership* (GL).

Penelitian tentang menunjukkan perilaku ramah lingkungan berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepemimpinan lingkungan [24]. Berdasarkan penelitiannya mengatakan bahwa orang yang mempunyai perilaku ramah lingkungan yang berbeda-beda tingkatannya, akan melakukan tindakan yang berbeda tingkatannya dalam hal *reuse*, *reduce*, dan *recycle*. Perilaku ramah lingkungan berupa pembelian barang-barang ramah lingkungan (*green purchasing*) menjadi mediasi antara orientasi lingkungan secara internal dan eksternal dengan kinerja dari perusahaan. Sehingga dengan adanya orientasi eksternal dan internal terhadap lingkungan tidak secara otomatis meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi harus dimediasi dahulu dengan perilaku ramah lingkungan para karyawannya. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis H<sub>5</sub>: Perilaku Ramah Lingkungan (PRL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Leadership* (GL).

## **2. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme berupa penelitian empiris, di mana hipotesis diuji lewat suatu model empiris, yang menunjukkan hubungan kausal di antara variabel-variabel dalam model yang digunakan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, di mana fenomena-fenomena psikologi dinyatakan dalam data yang berupa angka, kemudian dilakukan pengujian-pengujian secara kuantitatif dan bersifat penelitian terapan, dengan tempat kajian di lapangan, yang bertujuan untuk melakukan pengembangan (pemodelan), menggunakan analisis yang bersifat korelasional, dengan menggunakan variabel yang sifatnya non-eksperimental [23]. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis jalur menggunakan program AMOS [24]. Subjek penelitian adalah seluruh anggota populasi penelitian, yaitu seluruh karyawan PT BPR Restu Artha Makmur, yang berjumlah 107 (seratus tujuh) orang terdiri dari staf, supervisor dan manajer, dan merupakan penelitian studi populasi. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 22 Juni 2022. Data diambil dengan link *Google Form* yang pengisiannya memerlukan waktu 15-20 menit. Peneliti mendatangi PT BPR Restu Artha Makmur untuk menemui subjek penelitian sehingga terjalin komunikasi dalam rangka pengambilan data.

Hipotesis yang diajukan akan disimpulkan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk

setiap jalur yang diteliti. Untuk  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ ,  $H_4$ ,  $H_5$ . Hipotesis diterima bila koefisien jalur ( $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ ,  $\beta_4$ ,  $\beta_5$ ) lebih besar dari nol dan signifikan. Adapun hipotesis  $H_6$ , diuji dengan teknik *Hierarchical Regression Analysis* (HRA), dengan cara memasukkan variabel independen dan variabel secara terpisah ke dalam model mediasi setelah terpenuhinya syarat : (1) semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, (2) variabel mediator harus berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, (3) kombinasi variabel-variabel independen dan variabel moderator harus berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen [25].

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dan reliabilitas alat ukur dapat terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

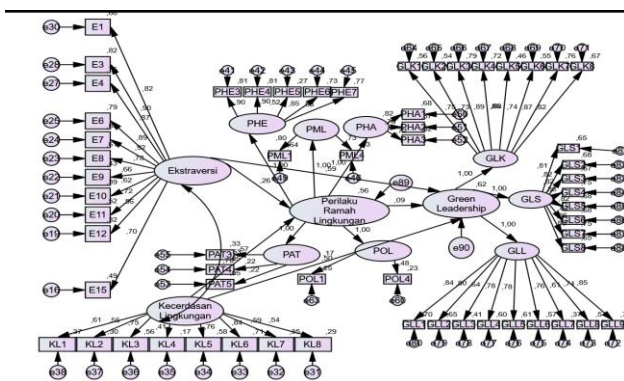
| Variabel | CR   | AVE  | Jumlah indikator | Valid | Tidak valid |
|----------|------|------|------------------|-------|-------------|
| E        | 0,92 | 0,58 | 15               | 4     |             |
| KL       | 0,82 | 0,44 | 8                | 0     |             |
| PRL      | 0,92 | 0,63 | 25               | 12    |             |
| GL       | 0,87 | 0,67 | 27               | 0     |             |
| Total    |      |      | 75               | 16    |             |

Pengujian validitas dan reliabilitas item dilakukan dengan menggunakan program Amos. Semua indikator pada variabel terpenuhi validitas dan reliabilitasnya. Terlihat bahwa koefisien validitas yang dihitung dari nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7, dan nilai AVE (untuk melihat reliabilitas) lebih besar dari 0,5, kecuali untuk variabel kecerdasan lingkungan nilai AVE berada pada 0,44.

#### 3.2. Structural Equation Modeling

Structural Equation Modeling dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Structural Equation Modeling



Uji normalitas memberikan hasil bahwa *critical ratio multivariate* adalah 17,956 atau lebih besar dari nilai cut off 2,58 berarti data hasil penelitian tidak berdistribusi normal secara multivariate. Oleh karena itu analisis dilanjutkan dengan estimasi model menggunakan prosedur simulasi *bootstrap*. Setelah

dilakukan *bootstrap* kemudian dilakukan analisis *goodness of fit test* dengan hasil  $\chi^2 = 3895,379$  (tidak fit; cut off diharapkan kecil), *Sign. Probability* = 0.000 (tidak fit; cut off di atas 0,05), RMSEA = 0,114 (fit; cut off 0,05 sampai 0,08), GFI = 0,429 (tidak fit; cut off di atas 0,90), AGFI = 0,486 (tidak fit; cut off di atas 0,90), CMIN/df = 2,367 (fit; cut off kurang dari 5), TLI = 0,66 (agak fit; cut off di atas 0,95), CFI = 0,67 (agak fit; cut off di atas 0,95).

Hasil *goodness of fit test* menunjukkan hasil agak fit. Karena tidak ada nilai estimate pada standardized regression weight yang lebih dari 1 (satu) maupun tidak ada variance yang bernilai negative, atau dengan kata lain tidak muncul *Heywood Case*, maka tidak dilakukan respesifikasi model. Model yang didapat sudah dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis karena tidak mengandung *Heywood Case*.

#### 3.3. Pengujian hipotesis

Sebagaimana tersaji pada tabel di bawah ini, terlihat bahwa hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , diterima, sedangkan  $H_4$  dan  $H_5$  ditolak. Hal ini terjadi karena  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  semuanya positif dan signifikan, sedangkan  $\beta_4$  dan  $\beta_5$  positif tapi tidak signifikan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | Estimate | p-value | Keterangan | Hipotesis    |
|----------|----------|---------|------------|--------------|
| E → PRL  | 0,261    | 0,036   | *          | Terima $H_1$ |
| KL → PRL | 0,529    | 0,000   | ***        | Terima $H_2$ |
| E → GL   | 0,585    | 0,000   | ***        | Terima $H_3$ |
| KL → GL  | 0,190    | 0,174   |            | Tolak $H_4$  |
| PRL → GL | 0,390    | 0,088   |            | Tolak $H_5$  |

Pengujian  $H_6$ , dengan teknik *Hierarchical Regression Analysis* (HRA) menunjukkan hasil sebagai berikut : (1) tidak terpenuhinya syarat bahwa semua variabel independen (Kepribadian Ekstraversi maupun Kecerdasan Lingkungan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*Green Leadership*) karena  $H_3$  diterima dan  $H_4$  ditolak; (2) tidak terpenuhinya syarat bahwa variabel mediator (Perilaku Ramah Lingkungan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*Green Leadership*) dengan ditolaknyanya  $H_5$ ; (3) tidak terpenuhinya syarat bahwa kombinasi variabel-variabel independen dan variabel moderator berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen karena  $H_3$  diterima ( $\beta_3 > 0$ ,  $p < 0,05$ ) tetapi  $H_4$  ditolak ( $\beta_4 > 0$ ,  $p > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_6$  ditolak, artinya Perilaku Ramah Lingkungan tidak memediasi pengaruh Kepribadian Ekstraversi dan Kecerdasan Lingkungan secara positif dan signifikan terhadap *Green Leadership*. Meskipun Perilaku Ramah Lingkungan

memediasi pengaruh Kepribadian Ekstraversi secara positif dan signifikan terhadap *Green Leadership*, namun Perilaku Ramah Lingkungan hanya memediasi Kecerdasan Lingkungan secara positif namun tidak signifikan terhadap *Green Leadership*.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa Kepribadian Ekstraversi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kepribadian Ekstraversi ini sangat berorientasi dengan lingkungan, sehingga sangat penting bagi terbentuknya Perilaku Ramah Lingkungan [26]. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa Kecerdasan Lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan. Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan responden siswa sekolah menengah terhadap konservasi hutan bakau, diperoleh hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan lingkungan dengan perilaku ramah lingkungan [27]. Selanjutnya, penelitian ini juga memberikan hasil bahwa Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Green Leadership*. Sesuai penelitian sebelumnya bahwa kepribadian dengan tipe Kepribadian Ekstraversi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepemimpinan dalam mengelola *green hotel* [28].

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Lingkungan ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Green Leadership*. Hal ini menegasi hasil penelitian sebelumnya bahwa kecerdasan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Leadership* [29]. Untuk responden pada PT BPR Restu Artha Makmur, ternyata Kecerdasan Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Green Leadership*. Artinya kepemimpinan di PT BPR Restu Artha Makmur belum siap untuk memimpin perusahaan dengan menggunakan *Triple Bottom Line* yakni memperhatikan *people, profit dan planet*. Untuk saat ini masih berfokus pada profit, sedangkan lingkungan hidup (*planet*) belum diperhatikan. Hal yang belum dilakukan adalah belum adanya tanaman di dalam ruangan untuk menambah oksigen ruangan, dan juga belum adanya program bersama masyarakat sekitar untuk pengelolaan sampah dan limbah.

Penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Ramah Lingkungan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Green Leadership*. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Perilaku Ramah Lingkungan berhubungan secara positif dan signifikan dengan *Green Leadership*. Artinya bahwa untuk responden di PT BPR Restu Artha Makmur ini meskipun mereka sudah mempunyai Perilaku Ramah Lingkungan berupa perilaku hemat air, perilaku mengolah limbah, perilaku hemat energi, perilaku transportasi dan perilaku menjaga lingkungan hidup, tetapi hal ini belum cukup untuk membuat mereka bisa menjadi pemimpin yang sadar lingkungan. Adanya disonansi kognitif pada diri mereka yakni

tidak kesesuaian antara sikap ramah lingkungan dan perilaku untuk menjadi *Green Leadership* [30]. Menurut mereka masih sangat sulit menerapkan *Green Leadership*, kemungkinan yang terjadi adalah karena belum adanya peraturan yang jelas tentang penerapan *Green Leadership*. Belum adanya peraturan yang jelas di perusahaan, membuat pemimpin merasa tidak nyaman untuk menerapkannya, hal inilah yang menyebabkan terjadinya disonansi kognitif. Ketika seseorang sangat peduli tentang masalah lingkungan, mereka masih menghadapi hambatan untuk bertindak [31]. Sebagaimana tersaji pada tabel di bawah ini, terlihat bahwa hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$  diterima, sedangkan  $H_4$  dan  $H_5$  ditolak. Hal ini terjadi karena  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ , semuanya positif dan signifikan, sedangkan  $\beta_4$  dan  $\beta_5$  positif tapi tidak signifikan.

Penelitian ini menggunakan model empiris analisis jalur 1 adalah  $GL = 0,585 E + 0,190 KL + 0,390 PRL + e_1$  ( $R^2 = 0,624$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,624 yang berarti variabilitas *green leadership* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas ekstraversi, variabilitas kecerdasan lingkungan dan variabilitas perilaku ramah lingkungan adalah sebesar 62,40 %. Sisanya disebabkan oleh variabilitas variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian juga menggunakan model empiris analisis jalur 2 yakni  $PRL = 0,261 E + 0,529 KL + e$  ( $R^2 = 0,556$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,556 yang berarti variabilitas PRL yang dapat dijelaskan oleh variabilitas ekstraversi, variabilitas kecerdasan lingkungan adalah sebesar 55,6 %. Sisanya disebabkan oleh variabilitas variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini [32].

Untuk menguji hipotesis  $H_1$  bahwa Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan, penelitian ini menggunakan model empiris analisis jalur 2, yakni adalah  $PRL = 0,261 E + 0,529 KL + e$  ( $R^2 = 0,556$ ). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $\beta_1$  adalah 0,261 dan secara statistik adalah signifikan. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan. Untuk menguji hipotesis  $H_2$  bahwa Kecerdasan Lingkungan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan, penelitian ini menggunakan model empiris analisis jalur 2 adalah  $PRL = 0,261 E + 0,529 KL + e$  ( $R^2 = 0,556$ ).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $\beta_2$  adalah 0,529 dan secara statistik signifikan pada level 0,001%. Dengan demikian  $H_2$  diterima dan penelitian ini menunjukkan terbukti hipotesis yang mengatakan bahwa Kecerdasan Lingkungan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis  $H_3$  bahwa Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Green Leadership*, penelitian ini menggunakan model empiris analisis

jalur 1  $GL = 0,585 E + 0,190 KL + 0,390 PRL + e_1$  ( $R^2 = 0,624$ ).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $\beta_3$  adalah 0,585 dan secara statistik adalah signifikan. Dengan demikian  $H_3$  diterima dan penelitian ini menunjukkan hipotesis  $H_3$  yang mengatakan bahwa Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif secara signifikan terbukti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa Kepribadian Ekstraversi pada karyawan di BPR justru berpengaruh positif pada *Green Leadership*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $\beta_4$  adalah 0,190 dan secara statistik tidak signifikan. Dengan demikian  $H_4$  ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Lingkungan berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap *Green Leadership*. Penelitian ini menggunakan model empiris analisis jalur 1  $GL = 0,585 E + 0,190 KL + 0,390 PRL + e_1$  ( $R^2 = 0,624$ ). Untuk menguji hipotesis  $H_5$  bahwa Perilaku Ramah Lingkungan berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Green Leadership*, penelitian ini menggunakan model empiris  $GL = 0,585 E + 0,190 KL + 0,390 PRL + e_1$  ( $R^2 = 0,624$ ). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $\beta_5$  adalah 0,390 terbukti tidak signifikan. Dengan demikian  $H_5$  ditolak dan penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku Ramah Lingkungan berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap *Green Leadership*.

Pengujian  $H_6$ , dengan teknik *Hierarchical Regression Analysis* (HRA) menunjukkan hasil sebagai berikut: (1) tidak terpenuhinya syarat bahwa semua variabel independen (Kepribadian Ekstraversi maupun Kecerdasan Lingkungan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*Green Leadership*) karena  $H_3$  diterima dan  $H_4$  ditolak; (2) tidak terpenuhinya syarat bahwa variabel mediator (Perilaku Ramah Lingkungan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (*Green Leadership*) dengan ditolaknya  $H_5$ ; (3) tidak terpenuhinya syarat bahwa kombinasi variabel-variabel independen dan variabel moderator berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen karena  $H_3$  diterima ( $\beta_3 > 0$ ,  $p < 0,05$ ) tetapi  $H_4$  ditolak ( $\beta_4 > 0$ ,  $p > 0,05$ ) dan  $H_5$  juga ditolak ( $\beta_5 > 0$ ,  $p > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_6$  ditolak, artinya Perilaku Ramah Lingkungan tidak memediasi pengaruh Kepribadian Ekstraversi dan Kecerdasan Lingkungan secara positif dan signifikan terhadap *Green Leadership*. Perilaku Ramah Lingkungan memediasi pengaruh Kepribadian Ekstraversi secara positif dan signifikan terhadap *Green Leadership*, namun demikian. Perilaku Ramah Lingkungan memediasi Kecerdasan Lingkungan secara positif namun tidak signifikan terhadap *Green Leadership*.

Karena  $H_5$  ditolak, maka tidak dilakukan perhitungan lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dan pengaruh total variabel Kepribadian Ekstraversi dan Kecerdasan Lingkungan terhadap *Green*

*Leadership* dengan Perilaku Ramah Lingkungan sebagai mediator.

#### 4. Kesimpulan

Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan ( $\beta_1 = 0,261$ ,  $p < 0,05$ ), dan Kecerdasan Lingkungan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan ( $\beta_2 = 0,529$ ,  $p < 0,001$ ). Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Green Leadership* ( $\beta_3 = 0,585$ ,  $p < 0,001$ ), namun Kecerdasan Lingkungan berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap *green leadership* ( $\beta_4 = 0,190$ ), demikian pula Perilaku Ramah Lingkungan berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap *Green Leadership* ( $\beta_5 = 0,390$ ). Model SEM 1 adalah  $GL = 0,585 E + 0,190 KL + 0,390 PRL + e_1$  ( $R^2 = 0,624$ ). Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan ( $\beta_1 = 0,261$ ,  $p < 0,05$ ), dan Kecerdasan Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan ( $\beta_2 = 0,529$ ,  $p > 0,001$ ). Model SEM 2 adalah  $PRL = 0,261 E + 0,529 KL + e$  ( $R^2 = 0,556$ ). Penelitian ini memberikan hasil bahwa Perilaku Ramah Lingkungan tidak memediasi pengaruh Kepribadian Ekstraversi dan Kecerdasan Lingkungan terhadap *Green Leadership*.

#### Daftar Rujukan

- [1] Adami, Luca, and Marco Schiavon. 2021. "From Circular Economy to Circular Ecology: A Review on the Solution of Environmental Problems through Circular Waste Management Approaches." *Sustainability (Switzerland)* 13(2):1–20. <http://doi.org/10.3390/su13020925>.
- [2] Ahmad Fikri Mohd Kassim, Affifah Mazli, Afifah Saufi, Siti Hannariah Mansor. 2021. "Assessing Coach's Personality and Transformational Leadership Behavior among Team and Individual Sports." *The International Journal of Indian Psychology* 9(3):1061–70. <http://doi.org/10.25215/0903.097>.
- [3] Ahmad, Ifzal, Kifayat Ullah, and Asif Khan. 2021. "The Impact of Green HRM on Green Creativity: Mediating Role of pro-Environmental Behaviors and Moderating Role of Ethical Leadership Style." *International Journal of Human Resource Management* 0(0):1–33. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1931938>.
- [4] Amania, Nila. 2020. "Problematisasi Undang-Undang Cipta Kerja Sektor Lingkungan Hidup." *Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Hukum* 6(02):209–20. <https://doi.org/10.32699/syariat.v6i02.1545>.
- [5] Benavot, Aaron. 2017. "Education for People, Prosperity and Planet: Can We Meet the Sustainability Challenges?" *European Journal of Education* 52(4):399–403. <https://doi.org/10.1111/ejed.12248>.
- [6] Bush, Tony. 2018. "Transformational Leadership: Exploring Common Conceptions." *Educational Management Administration and Leadership* 46(6):883–87. <https://doi.org/10.1177/1741143218795731>.
- [7] Chen, Otto, and Dawei Han. 2018. "A Participatory Multiple Criteria Decision Analysis to Tackle a Complex Environmental Problem Involving Cultural Water Heritage and Nature." *Water (Switzerland)* 10(12). <https://doi.org/10.3390/w10121785>.

- [8] Çop, Serdar, Victor Oluwafemi Olorunsola, and Uju Violet Alola. 2021. "Achieving Environmental Sustainability through Green Transformational Leadership Policy: Can Green Team Resilience Help?" *Business Strategy and the Environment* 30(1):671–82. <https://doi.org/10.1002/bse.2646>.
- [9] Dev, Roxana Dev Omar, Tengku Fadilah Tengku Kamalden, Soh Kim Geok, Maria Chong Abdullah, Ahmad Fauzi Mohd Ayub, and Ismi Arif Ismail. 2018. "Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Self-Efficacy and Health Behaviors: Implications for Quality Health." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 8(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4420>.
- [10] Fatoki, Olawale. 2019. "Hotel Employees' pro-Environmental Behaviour: Effect of Leadership Behaviour, Institutional Support and Workplace Spirituality." *Sustainability (Switzerland)* 11(15). <https://doi.org/10.3390/su11154135>.
- [11] Foster, Bob, Zikri Muhammad, Mohd Yusoff Yusliza, Juhari Noor Faezah, Muhamad Deni Johansyah, Jing Yi Yong, Adnan Ul-Haque, Jumadil Saputra, Thurasamy Ramayah, and Olawole Fawehinmi. 2022. "Determinants of Pro-Environmental Behaviour in the Workplace." *Sustainability (Switzerland)* 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084420>.
- [12] Hrazdil, Karel, Fereshteh Mahmoudian, and Jamal A. Nazari. 2021. "Executive Personality and Sustainability: Do Extraverted Chief Executive Officers Improve Corporate Social Responsibility?" *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 28(6):1564–78. <https://doi.org/10.1002/csr.2116>.
- [13] Ilela, Miller, Sihadi Darmo Wihardjo, and Agung Purwanto. 2021. "The Relationship of Ecological Intelligence with Students' Environment Care Behavior on Mangrove Ecosystem Materials." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 8(10):409. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i10.3131>.
- [14] Jamshed, Kamran, Syed Haider Ali Shah, Zahid Majeed, Basheer M. Al-Ghazali, and Samrah Jamshaid. 2022. "Role of Green Leadership and Green Training on the Green Process Innovation: Mediation of Green Managerial Innovation." *Journal of Xidian University* 16(2):66–72. <https://doi.org/10.37896/jxu16.2/006>.
- [15] Keeton, William. 2018. "Command, Leadership, Intelligence and Management (CLIM): A Proposed Theory for Improved Strategic Leadership." *FIIB Business Review* 7(2):146–51. <https://doi.org/10.1177/2319714518792788>.
- [16] Leonard, Edward E., and Wanda Maulding Green. 2019. "Leadership and Leadership Intelligence." *Journal of School Leadership* 29(4):295–315. <https://doi.org/10.1177/1052684619845697>.
- [17] Li, Ding, Luman Zhao, Shuang Ma, Shuai Shao, and Lixiao Zhang. 2019. "What Influences an Individual's Pro-Environmental Behavior? A Literature Review." *Resources, Conservation and Recycling* 146(March):28–34. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.03.024>.
- [18] Mansour, Maan Hussein. 2020. "The Relationship between Human Resources Management Practices and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital." *Management Science Letters* 10(13):3047–56. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.019>.
- [19] Martin, Leanne, Mathew P. White, Anne Hunt, Miles Richardson, Sabine Pahl, and Jim Burt. 2020. "Nature Contact, Nature Connectedness and Associations with Health, Wellbeing and pro-Environmental Behaviours." *Journal of Environmental Psychology* 68. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101389>.
- [20] Meule, Adrian. 2019. "Contemporary Understanding of Mediation Testing." *Meta-Psychology* 3. <https://doi.org/10.15626/mp.2018.870>.
- [21] Mustafa, Mohamad Zaid Bin, Mohd Norazmi Bin Nordin, and Abdul Rasid Bin Abdul Razzaq. 2020. "Structural Equation Modelling Using AMOS: Confirmatory Factor Analysis for Taskload of Special Education Integration Program Teachers." *Universal Journal of Educational Research* 8(1):127–33. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080115>.
- [22] Okur-berberoglu, Emel. 2020. "An Ecological Intelligence Scale Intended for Adults." *World Futures* 76(3):133–52. <https://doi.org/10.1080/02604027.2020.1730735>.
- [23] Omarova, Laura, and Sung Jun Jo. 2022. "Employee Pro-Environmental Behavior: The Impact of Environmental Transformational Leadership and GHRM." *Sustainability (Switzerland)* 14(4). <https://doi.org/10.3390/su14042046>.
- [24] Ploger, Gavin W., Johnanna Dunaway, Patrick Fournier, and Stuart Soroka. 2021. "The Psychophysiological Correlates of Cognitive Dissonance." *Politics and the Life Sciences* 40(2):202–12. <https://doi.org/10.1017/pls.2021.15>.
- [25] Poškus, Mykolas Simas. 2018. "Personality and Pro-Environmental Behaviour." *Journal of Epidemiology and Community Health* 72(11):969–70. <https://doi.org/10.1136/jech-2018-210483>.
- [26] Shimoda, Akihiro, Hana Hayashi, David Sussman, Keisuke Nansai, Isao Fukuba, Ichiro Kawachi, and Naoki Kondo. 2020. "Our Health, Our Planet: A Cross-Sectional Analysis on the Association between Health Consciousness and pro-Environmental Behavior among Health Professionals." *International Journal of Environmental Health Research* 30(1):63–74. <https://doi.org/10.1080/09603123.2019.1572871>.
- [27] Soleimanpouromran, Mahboube, and Afsane Ahmadimoghadam. 2021. "The Study of Green Intelligence on Environmental Experiences and Environmental Citizenship Behavior." *Central Asian Journal of Science and Technology Innovation* 2:79–90. <https://doi.org/10.22034/CAJESTI.2021.02.04>.
- [28] Suganthi, L. 2019. "Examining the Relationship between Corporate Social Responsibility, Performance, Employees' pro-Environmental Behavior at Work with Green Practices as Mediator." *Journal of Cleaner Production* 232:739–50. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.05.295>.
- [29] Tang, Candy Mei Fung, and Desmond Lam. 2017. "The Role of Extraversion and Agreeableness Traits on Gen Y's Attitudes and Willingness to Pay for Green Hotels." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 29(1):607–23. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2016-0048>.
- [30] Wang, Guofeng, Rui Shi, Lingchen Mi, and Jinmiao Hu. 2022. "Agricultural Eco-Efficiency: Challenges and Progress." *Sustainability (Switzerland)* 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031051>.
- [31] Sastrosupadi, A., Suwarso, S., & Anikherwati, A. (2020). Kajian Model Stabilitas Basil secara Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Uji Multilokasi Musim Pada Tembakau Virginia Rajangan Bojonegoro. *Jurnal Penelitian Tanaman Industri*, 11(4), 134. <https://doi.org/10.21082/jlitri.v11n4.2005.134-139>.
- [32] Zhou, Zhiqing, Melina Cavazos, and Anita Sohn-McCormick. 2018. "Psychological Assessment with Chinese Americans: Concerns and Recommendations." *Psychology in the Schools* 55(9):1121–32. <https://doi.org/10.1002/pits.22162>.