



TRANSFORMASI DIKLAT MENUJU GREEN TRAINING DAN DAMPAKNYA TERHADAP KARAKTER SERTA ETOS KERJA PEGAWAI PT PALAPA TIMUR TELEMATIKA

Nyu hardian, I Dewa Ketut Kerta Widana, Dewi Puspaningtyas Faeni

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Suryadarma

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi pendidikan dan pelatihan menuju Green Training serta dampaknya terhadap pengalaman pelatihan, pembentukan karakter, dan transformasi etos kerja pegawai di PT Palapa Timur Telematika. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terhadap pegawai yang terlibat dalam program pelatihan berorientasi lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Training yang dirancang secara kontekstual dan partisipatif mampu menciptakan pengalaman pelatihan yang bermakna dan reflektif bagi pegawai. Pengalaman pelatihan tersebut mendorong terbentuknya karakter berupa tanggung jawab ekologis dan inisiatif pribadi, serta mentransformasi etos kerja ke arah efisiensi penggunaan sumber daya dan kepedulian terhadap dampak lingkungan dari aktivitas kerja. Keberhasilan implementasi Green Training dipengaruhi oleh dukungan manajemen, relevansi materi pelatihan dengan konteks pekerjaan, serta budaya organisasi yang kondusif. Penelitian ini menegaskan bahwa Green Training merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang bersifat transformatif dan berkelanjutan dalam membangun karakter dan etos kerja pegawai.

Kata Kunci: green training, pengalaman pelatihan, karakter, etos kerja, keberlanjutan.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika bisnis kontemporer, keberlanjutan (*sustainability*) telah bergeser dari sekadar isu normatif menjadi indikator

strategis keberhasilan organisasi, sejajar dengan profitabilitas dan efisiensi operasional. Dorongan global melalui agenda *Sustainable Development Goals* (SDGs) mendorong organisasi untuk

tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga bertanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial. Transformasi menuju keberlanjutan ini tidak cukup diwujudkan melalui kebijakan dan inovasi teknologi semata, melainkan memerlukan perubahan mendasar pada budaya kerja, pola pikir, serta perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi.

Dalam konteks tersebut, pendidikan dan pelatihan (diklat) memegang peran strategis sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia yang mampu menginternalisasi nilai-nilai keberlanjutan. Diklat tidak lagi dipahami sekadar sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis, melainkan sebagai proses pembelajaran transformatif yang dapat membentuk sikap, karakter, dan etos kerja pegawai. Salah satu pendekatan yang berkembang dalam praktik manajemen sumber daya manusia adalah Green Training, yaitu pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, keterampilan, serta perilaku ramah lingkungan dalam konteks kerja.

Sektor telematika merupakan sektor strategis dalam pembangunan nasional karena perannya dalam penyediaan infrastruktur dan layanan konektivitas. Namun demikian, sektor ini juga memiliki jejak ekologis yang signifikan, antara lain melalui konsumsi energi pusat data, penggunaan perangkat teknologi dengan siklus hidup pendek, serta potensi limbah elektronik. PT Palapa Timur Telematika sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telematika berada pada posisi strategis sekaligus menghadapi tuntutan untuk menyeimbangkan kinerja operasional dengan tanggung jawab lingkungan. Menyadari tantangan tersebut, perusahaan mulai mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam program pendidikan dan pelatihan pegawai melalui inisiatif Green Training.

Meskipun *Green Training* semakin diakui sebagai bagian penting dari strategi Green Human Resource Management, pemahaman mendalam mengenai bagaimana pelatihan ini diimplementasikan dan dialami oleh pegawai masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks perusahaan telematika di Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih menekankan pada pengukuran dampak pelatihan secara kuantitatif, seperti peningkatan kinerja atau kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan. Padahal, proses internalisasi nilai keberlanjutan sangat dipengaruhi oleh pengalaman subjektif pegawai selama mengikuti pelatihan, bagaimana mereka memaknai materi yang diterima, serta bagaimana pengalaman tersebut membentuk karakter dan etos kerja mereka dalam praktik kerja sehari-hari.

Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini memandang bahwa Green Training tidak dapat dilepaskan dari pengalaman pelatihan (*training experience*) yang dialami pegawai. Pengalaman pelatihan yang reflektif, partisipatif, dan kontekstual berpotensi menjadi penghubung antara materi pelatihan dan perubahan perilaku kerja. Melalui pengalaman tersebut, nilai-nilai keberlanjutan tidak hanya dipahami secara kognitif, tetapi juga diinternalisasi secara afektif dan diwujudkan dalam tindakan nyata. Oleh karena itu, analisis terhadap pengalaman pelatihan menjadi elemen penting untuk memahami bagaimana Green Training berkontribusi terhadap pembentukan karakter dan transformasi etos kerja pegawai.

Secara sistematis, penelitian ini difokuskan pada empat aspek utama, yaitu *Green Training*, pengalaman pelatihan, pembentukan karakter pegawai, dan transformasi etos kerja pegawai. Keempat aspek tersebut dipandang saling terkait dan membentuk satu kesatuan analisis yang utuh. *Green Training* diposisikan sebagai proses awal

yang dirancang oleh organisasi, pengalaman pelatihan sebagai medium internalisasi nilai, karakter sebagai hasil perubahan pada dimensi sikap dan nilai individu, serta etos kerja sebagai manifestasi perubahan perilaku kerja yang berorientasi pada keberlanjutan.

Pendekatan penelitian ini sejalan dengan teori pembelajaran orang dewasa (andragogi) dan *Theory of Planned Behavior* yang menekankan bahwa perubahan perilaku dipengaruhi oleh proses pembelajaran yang bermakna, refleksi pengalaman, serta pembentukan sikap dan niat individu. Dalam kerangka tersebut, *Green Training* dipahami sebagai proses pembelajaran transformatif yang berpotensi membentuk karakter dan etos kerja pegawai melalui pengalaman pelatihan yang dialami secara langsung. Namun demikian, bagaimana proses tersebut berlangsung dalam konteks nyata organisasi, serta faktor-faktor yang mendukung atau menghambatnya, masih memerlukan eksplorasi empiris yang mendalam.

Fenomena awal di PT Palapa Timur Telematika menunjukkan adanya variasi dalam respons pegawai terhadap *Green Training*. Sebagian pegawai menunjukkan tingkat kepedulian dan inisiatif yang tinggi terhadap praktik ramah lingkungan, sementara sebagian lainnya masih memandang pelatihan sebagai kewajiban formal yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan tugas sehari-hari. Variasi ini mengindikasikan bahwa keberhasilan *Green Training* tidak hanya ditentukan oleh desain program, tetapi juga oleh pengalaman pelatihan, karakter individu, serta konteks budaya organisasi. Kondisi tersebut memperkuat urgensi penggunaan pendekatan kualitatif untuk menggali dinamika internal, persepsi, dan makna subjektif yang diberikan pegawai terhadap *Green Training*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam transformasi diklat menuju *Green Training* di PT Palapa Timur Telematika serta memahami pengaruhnya terhadap pengalaman pelatihan, pembentukan karakter, dan transformasi etos kerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga diarahkan untuk memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan kajian *Green Human Resource Management* dengan menempatkan pengalaman pelatihan sebagai elemen kunci dalam proses internalisasi nilai keberlanjutan. Berbeda dengan pendekatan penelitian yang hanya menilai keberhasilan pelatihan berdasarkan output atau kinerja, penelitian ini menekankan pentingnya proses pembelajaran yang dialami pegawai sebagai fondasi perubahan sikap dan perilaku kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya perspektif akademik mengenai peran strategis *Green Training* dalam membangun sumber daya manusia yang berkarakter dan beretos kerja berkelanjutan. Dengan menempatkan pengalaman dan perspektif pegawai sebagai pusat analisis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran *Green Training* sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan program diklat di sektor telematika dan industri lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam proses transformasi diklat menuju *Green*

Training serta pengaruhnya terhadap pengalaman pelatihan, pembentukan karakter, dan transformasi etos kerja pegawai berdasarkan perspektif subjektif para informan. Studi kasus digunakan untuk menggali fenomena tersebut secara kontekstual dalam lingkungan nyata organisasi, yaitu PT Palapa Timur Telematika.

Subjek penelitian adalah pegawai PT Palapa Timur Telematika yang telah atau sedang terlibat dalam program pendidikan dan pelatihan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip *Green Training*. Informan dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam pelatihan, pengalaman kerja, serta posisi jabatan yang beragam, sehingga diperoleh pandangan yang komprehensif mengenai pelaksanaan dan dampak *Green Training*. Untuk memperluas dan memperdalam data, penentuan informan juga dilakukan dengan teknik snowball sampling hingga mencapai kejenuhan data.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan sebagai teknik utama untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pemaknaan pegawai terhadap *Green Training* serta implikasinya terhadap karakter dan etos kerja. Observasi dilakukan untuk mengamati perilaku kerja, interaksi pegawai, serta praktik-praktik ramah lingkungan di lingkungan kerja. Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen internal perusahaan, seperti modul pelatihan, kebijakan terkait keberlanjutan, dan laporan kegiatan diklat, guna melengkapi dan memvalidasi data hasil wawancara dan observasi.

Analisis data dilakukan secara tematik dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan secara berulang untuk

memastikan bahwa tema-tema yang diidentifikasi benar-benar mencerminkan pengalaman dan persepsi informan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menangkap dinamika makna yang berkembang selama proses penelitian serta menghindari interpretasi yang bersifat dangkal atau parsial. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi ditranskripsi dan dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu *Green Training*, pengalaman pelatihan, karakter, dan etos kerja. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, serta pengecekan ulang temuan kepada informan (*member checking*) guna memastikan kredibilitas hasil penelitian.

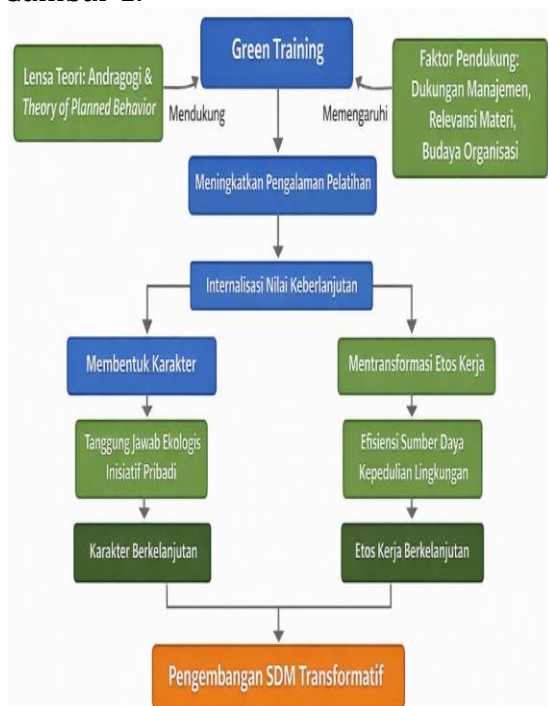
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi diklat menuju *Green Training* di PT Palapa Timur Telematika berlangsung secara bertahap dan terintegrasi dalam sistem pengembangan sumber daya manusia. *Green Training* diimplementasikan melalui penyusunan materi pelatihan yang menekankan efisiensi energi, pengelolaan limbah elektronik, serta peningkatan kesadaran individu terhadap dampak lingkungan dari aktivitas kerja sehari-hari. Metode pelatihan yang digunakan bersifat partisipatif, antara lain melalui diskusi kelompok, studi kasus, dan pemaparan praktik kerja ramah lingkungan yang relevan dengan konteks pekerjaan pegawai. Dukungan manajemen dan peran fasilitator pelatihan menjadi faktor penting dalam memastikan keberlangsungan dan penerimaan program pelatihan ini.

Ditinjau dari pengalaman pelatihan, pegawai menunjukkan respons yang beragam terhadap *Green Training* yang diikuti. Sebagian pegawai memaknai pelatihan sebagai

pengalaman pembelajaran yang relevan dan aplikatif karena mampu mengaitkan materi pelatihan dengan realitas pekerjaan sehari-hari. Pengalaman pelatihan yang bersifat reflektif mendorong pegawai untuk mengevaluasi kembali kebiasaan kerja mereka, khususnya terkait penggunaan energi dan sumber daya. Namun demikian, terdapat pula pegawai yang masih memandang pelatihan sebagai kewajiban formal, sehingga internalisasi nilai keberlanjutan belum berlangsung secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pengalaman pelatihan berperan sebagai penghubung utama antara *Green Training* dan perubahan perilaku kerja.

Untuk memperjelas hubungan antar-temuan penelitian, kerangka berpikir penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar 1 menunjukkan kerangka berpikir penelitian yang menjelaskan hubungan antara *Green Training*, pengalaman pelatihan,

pembentukan karakter, dan transformasi etos kerja pegawai

Pembentukan karakter pegawai merupakan salah satu dampak penting dari implementasi *Green Training*. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab ekologis pada sebagian besar informan, yang tercermin dari kepedulian terhadap kebersihan lingkungan kerja, pengurangan penggunaan kertas, serta kehati-hatian dalam penggunaan energi. Selain itu, *Green Training* juga mendorong munculnya inisiatif pribadi, seperti pengusulan ide penghematan energi dan penerapan praktik kerja yang lebih ramah lingkungan. Karakter tersebut tidak terbentuk semata-mata karena adanya aturan organisasi, melainkan sebagai hasil internalisasi nilai keberlanjutan melalui pengalaman pelatihan yang dialami secara langsung oleh pegawai.

Transformasi etos kerja pegawai terlihat dari perubahan perilaku kerja yang lebih efisien dan berorientasi pada keberlanjutan. Pegawai mulai menunjukkan disiplin dalam penggunaan sumber daya, seperti mematikan perangkat kerja saat tidak digunakan, mengurangi penggunaan plastik sekali pakai, serta mendukung program pengelolaan limbah di lingkungan kerja. Selain itu, etos kerja yang terbentuk juga ditandai dengan meningkatnya kepedulian terhadap dampak lingkungan dari setiap aktivitas kerja serta munculnya gagasan-gagasan inovatif untuk meningkatkan efisiensi operasional. Hal ini menunjukkan bahwa *Green Training* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memperkuat budaya kerja kolektif yang berorientasi pada keberlanjutan.

Faktor pendorong keberhasilan *Green Training* di PT Palapa Timur Telematika meliputi komitmen manajemen, relevansi materi pelatihan

dengan konteks pekerjaan, serta pendekatan pelatihan yang partisipatif. Dukungan struktural berupa kebijakan internal dan penyediaan fasilitas pendukung turut memperkuat penerapan praktik ramah lingkungan pascapelatihan. Sebaliknya, hambatan yang dihadapi antara lain masih kuatnya budaya kerja lama yang berorientasi pada produktivitas jangka pendek serta keterbatasan sarana pendukung di beberapa unit kerja. Hambatan tersebut memengaruhi tingkat internalisasi nilai keberlanjutan pada sebagian pegawai.

Secara konseptual, temuan penelitian ini sejalan dengan teori pembelajaran orang dewasa (andragogi) dan *Theory of Planned Behavior* yang menekankan pentingnya pengalaman dan refleksi dalam proses perubahan sikap dan perilaku. *Green Training* yang dirancang secara kontekstual dan dialami secara bermakna mampu membentuk karakter pegawai dan mentransformasi etos kerja ke arah yang lebih ramah lingkungan. Variasi respons pegawai menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh faktor individu serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, keberlanjutan dampak *Green Training* memerlukan penguatan budaya organisasi dan konsistensi kebijakan agar perubahan perilaku yang terbentuk tidak bersifat sementara.

Lebih lanjut, keterkaitan antara pengalaman pelatihan, pembentukan karakter, dan transformasi etos kerja menunjukkan bahwa *Green Training* berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran organisasi. Ketika pegawai memperoleh pengalaman pelatihan yang bermakna dan relevan dengan konteks kerja, proses internalisasi nilai keberlanjutan berlangsung lebih kuat dan stabil. Kondisi ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas *Green Training* tidak hanya ditentukan oleh konten materi, tetapi juga oleh bagaimana pelatihan tersebut dialami,

direfleksikan, dan didukung dalam praktik kerja sehari-hari.

Implikasi temuan ini menegaskan bahwa *Green Training* seharusnya diposisikan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia jangka panjang. Integrasi *Green Training* ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia, seperti penilaian kinerja, pengembangan karier, dan budaya organisasi, berpotensi memperkuat keberlanjutan dampak pelatihan. Ketika nilai-nilai keberlanjutan menjadi bagian dari sistem dan praktik organisasi, pegawai tidak hanya terdorong untuk patuh terhadap aturan, tetapi juga termotivasi untuk menjadikan keberlanjutan sebagai bagian dari identitas profesional mereka. Pelatihan yang bersifat berkelanjutan, konsisten, dan terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja serta kebijakan organisasi berpotensi memperkuat karakter pegawai dan membangun etos kerja hijau secara kolektif. Dengan demikian, *Green Training* tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kesadaran lingkungan individu, tetapi juga menjadi fondasi pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi diklat menuju *Green Training* di PT Palapa Timur Telematika berperan penting dalam membentuk pengalaman pelatihan yang bermakna, karakter pegawai yang berorientasi pada tanggung jawab ekologis, serta etos kerja yang lebih efisien dan berkelanjutan. *Green Training* yang dirancang secara kontekstual dan partisipatif mampu mendorong internalisasi nilai-nilai keberlanjutan melalui pengalaman pelatihan yang reflektif, sehingga berdampak pada perubahan sikap dan perilaku kerja pegawai. Karakter yang terbentuk tercermin dalam meningkatnya kepedulian lingkungan

dan inisiatif pribadi, sementara transformasi etos kerja terlihat dari praktik efisiensi sumber daya dan kepatuhan terhadap perilaku kerja ramah lingkungan. Keberhasilan *Green Training* sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen, relevansi materi dengan konteks kerja, serta budaya organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, *Green Training* perlu diposisikan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang terintegrasi dengan kebijakan dan budaya organisasi agar mampu menghasilkan perubahan karakter dan etos kerja pegawai secara berkelanjutan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian *Green Human Resource Management* dengan menegaskan bahwa *Green Training* tidak dapat dipahami semata-mata sebagai instrumen peningkatan kompetensi teknis, melainkan sebagai proses pembelajaran transformatif yang melibatkan dimensi kognitif, afektif, dan perilaku pegawai. Penempatan pengalaman pelatihan sebagai elemen kunci dalam analisis memperkaya pemahaman mengenai mekanisme internalisasi nilai keberlanjutan dalam organisasi. Temuan ini melengkapi teori pembelajaran orang dewasa dan *Theory of Planned Behavior* dengan menunjukkan bahwa perubahan sikap dan etos kerja pegawai terjadi melalui pengalaman reflektif yang berkelanjutan, bukan melalui intervensi pelatihan yang bersifat sesaat.

Implikasi Praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu merancang program *Green Training* yang relevan dengan konteks pekerjaan dan kebutuhan nyata pegawai. Pelatihan hendaknya tidak

hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga pada penciptaan pengalaman belajar yang partisipatif dan reflektif. Integrasi *Green Training* dengan sistem penilaian kinerja, pengembangan karier, serta kebijakan organisasi menjadi penting agar nilai-nilai keberlanjutan dapat terinternalisasi secara konsisten dalam perilaku kerja pegawai. Bagi sektor telematika, temuan ini menegaskan bahwa keberlanjutan operasional dapat dicapai melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia yang memiliki karakter dan etos kerja hijau.

Implikasi Kebijakan

Pada level kebijakan, penelitian ini menunjukkan pentingnya dukungan manajemen puncak dalam memastikan keberlanjutan dampak *Green Training*. Kebijakan organisasi yang mendukung praktik ramah lingkungan, penyediaan fasilitas pendukung, serta pemberian insentif terhadap perilaku kerja berkelanjutan dapat memperkuat hasil pelatihan. Dengan demikian, *Green Training* tidak berdiri sendiri sebagai program diklat, tetapi menjadi bagian integral dari kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dan budaya organisasi.

KETERBATASAN PENELITIAN DAN ARAH PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian dilakukan dalam konteks satu organisasi sehingga temuan penelitian belum dapat digeneralisasikan ke seluruh sektor industri. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sehingga tidak mengukur secara kuantitatif hubungan antara *Green Training* dan kinerja organisasi. Keterbatasan tersebut membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk menggabungkan pendekatan kualitatif

dan kuantitatif guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak *Green Training*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas konteks penelitian ke sektor industri lain serta mengkaji peran kepemimpinan hijau dan budaya organisasi dalam memperkuat keberhasilan *Green Training* secara lebih mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan dan staf PT. Palapa Timur Telematika atas izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini serta kepada seluruh informan yang telah berpartisipasi dan berbagi pengalaman dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2): 179–211.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, D., Setini, M., Soelton, M., Muna, N., Putra, I.G.C., Darma, D.C. & Judiarni, J.A. (2020). Forecasting green product consumption through the lens of the theory of planned behavior and reasoned action. *Management Science Letters*, 10(14): 3367–3374.
- Covey, S.R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Free Press.
- Guba, E.G. & Lincoln, Y.S. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Jackson, S.E. & Renwick, D.W.S. (2009). Creating environmentally sustainable organizations: The role of green human resource management. *Human Resource Management Review*, 19(4): 329–340.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Knowles, M.S., Holton, E.F. & Swanson, R.A. (2011). *The Adult Learner*. Burlington: Elsevier.
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Miles, M.B., Huberman, A.M. & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. California: Sage Publications.
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe, R.A. (2017). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nugroho, M., Cahyono, B. & Gunawan, R.H. (2022). A model of green human resources behavior based on green behavior training, green competence, and affective commitment toward green value. *Global Review of Islamic Economics and Business*, 10(1): 45–60.
- Paillé, P., Chen, Y. & Boiral, O. (2014). Environmental behavior and green human resource management. *Journal of Business Ethics*, 121(2): 257–273.
- Renwick, D.W.S., Redman, T. & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, : 1–14.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Weber, M. (1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London: Allen & Unwin.