

Andiet Yoga Pamungkas, Rizqy Faidil Bustam, Ronny Aditya, Yusna Yusuf, Tetra Hidayati

A Systematic Literature Review: Transformational Leadership of Innovative Work Behavior and Green Human Resource Management

Andiet Yoga Pamungkas

Universitas Mulawarman, Samarinda

Rizqy Faidil Bustam

Universitas Mulawarman, Samarinda

Ronny Aditya

Universitas Mulawarman, Samarinda

Yusna Yusuf

Universitas Mulawarman, Samarinda

Tetra Hidayati

Universitas Mulawarman, Samarinda

tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas hubungan antara kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan Green Human Resource Management (GHRM) dalam mendorong keberlanjutan organisasi. Dengan menggunakan metode systematic literature review, penelitian ini menganalisis berbagai literatur terkini yang relevan untuk memahami kontribusi masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan implementasi GHRM. Selain itu, interaksi antara kepemimpinan transformasional dan GHRM dapat menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan berkelanjutan, dengan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi ini menyoroti pentingnya integrasi antara kepemimpinan transformasional dan praktik GHRM dalam mencapai keunggulan kompetitif di tengah tantangan global.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Green Human Resource Management.

Pendahuluan

Dalam lingkungan organisasi yang semakin kompetitif, kepemimpinan transformasional telah menjadi fokus utama dalam mempromosikan perilaku kerja inovatif dan implementasi manajemen sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan. Gaya kepemimpinan ini memiliki peran penting dalam menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi mereka melalui pendekatan yang kreatif, adaptif, dan inovatif (Karimi et al., 2023). Perilaku kerja inovatif, sebagai hasil dari kepemimpinan transformasional, menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan di tengah perubahan dinamis dan kompleksitas pasar (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019).

Perkembangan konsep Green Human Resource Management (GHRM) turut memperluas lingkup

diskusi tentang manajemen organisasi yang berkelanjutan. GHRM tidak hanya mengedepankan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga menanamkan budaya ramah lingkungan yang sejalan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (Zhu et al., 2022). Penggabungan antara kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, dan manajemen sumber daya manusia berbasis hijau menghasilkan pendekatan terpadu yang dapat meningkatkan daya saing organisasi.

Seiring dengan kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, organisasi menghadapi tantangan dalam menyelaraskan inisiatif inovasi dengan keberlanjutan lingkungan. Kepemimpinan transformasional mampu menjadi motor penggerak dalam menciptakan budaya inovasi yang relevan dengan nilai-nilai keberlanjutan. Pemimpin yang transformasional tidak hanya memotivasi, tetapi juga membimbing karyawan untuk mengadopsi inovasi yang berdampak positif bagi organisasi dan lingkungan (Afsar & Umrani, 2020).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan iklim organisasi yang mendukung (Bednall et al., 2018). Lebih jauh, dalam konteks GHRM, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mengintegrasikan inovasi dengan praktik kerja berwawasan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan harapan memberikan wawasan praktis yang berguna bagi manajer dan pemimpin dalam mengelola perubahan organisasi.

Landasan Teori

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada perubahan mendasar dalam organisasi melalui pengaruh positif terhadap individu dan tim. Konsep ini menjadi relevan dalam berbagai konteks, terutama di era perubahan yang cepat. Kepemimpinan transformasional mengedepankan visi yang inspiratif, motivasi, dan pengembangan individu sebagai elemen utama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi (Bass & Riggio, 2021).

Pendekatan ini terdiri dari empat komponen utama yang sering dikenal sebagai empat dimensi kepemimpinan transformasional. Dimensi pertama, pengaruh ideal (*idealized influence*), mencakup kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan yang dihormati oleh tim. Pemimpin dengan pengaruh ideal menunjukkan integritas tinggi, konsistensi dalam tindakan, dan fokus pada nilai-nilai organisasi. Dimensi kedua, motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi yang menarik dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju visi tersebut (Northouse, 2022).

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan transformasional telah terbukti menjadi pendekatan yang efektif untuk mengelola perubahan dan meningkatkan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek tetapi juga pada pengembangan keberlanjutan organisasi melalui investasi dalam pengembangan karyawan (Avolio et al., 2021).

Penerapan kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan dalam lingkungan bisnis yang dinamis, terutama di era digital. Kepemimpinan ini membantu organisasi mengelola transformasi teknologi dan adaptasi budaya kerja baru. Kepemimpinan transformasional juga menjadi faktor kunci dalam mendorong inovasi, terutama ketika organisasi menghadapi tantangan global seperti pandemi dan perubahan pola kerja yang signifikan (Ravichandran, 2022).

Andiet Yoga Pamungkas, Rizqy Faidil Bustam, Ronny Aditya, Yusna Yusuf, Tetra Hidayati

Faktor budaya organisasi memengaruhi keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional. Budaya yang inklusif dan kolaboratif memungkinkan pemimpin untuk lebih mudah menginspirasi dan melibatkan anggota tim. Dalam studi terbaru, kepemimpinan transformasional diidentifikasi sebagai elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Organisasi yang menerapkan pendekatan ini cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan kinerja tim yang lebih solid (Deloitte Insights, 2023).

Di era yang semakin global, kepemimpinan transformasional menjadi penting untuk mengelola keberagaman dalam tim. Pemimpin yang efektif dapat memahami dinamika budaya yang berbeda, menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka, dan membangun keselarasan dalam tim multikultural. Hal ini memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan potensi dari berbagai perspektif dan pengalaman yang berbeda (Ghasabeh et al., 2021).

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional memberikan kerangka kerja yang kuat untuk mendorong pertumbuhan organisasi, baik dari segi hasil operasional maupun pengembangan sumber daya manusia. Dalam tiga tahun terakhir, literatur terus menegaskan relevansi pendekatan ini, terutama dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan tak terduga di dunia bisnis.

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif dalam konteks organisasi merujuk pada serangkaian tindakan yang dilakukan individu untuk menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Perilaku ini melibatkan berbagai dimensi, termasuk eksplorasi peluang, pengembangan ide kreatif, serta pembentukan koalisi untuk mendukung implementasi inovasi. Secara teori, perilaku inovatif dilihat sebagai proses dinamis yang melibatkan interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang mendukung (De Jong, 2006; Zacher & Rosing, 2015).

Dimensi utama perilaku inovatif meliputi eksplorasi peluang, generasi ide, dan implementasi. Eksplorasi peluang mengacu pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi area yang dapat ditingkatkan melalui inovasi. Generasi ide mencakup proses kreatif di mana individu mencari solusi baru untuk masalah yang ada. Implementasi melibatkan langkah-langkah untuk mewujudkan ide menjadi solusi konkret yang dapat diterapkan dalam organisasi (Kanter, 1988).

Perilaku inovatif dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk iklim organisasi, motivasi intrinsik, dan dukungan dari atasan. Dukungan organisasi yang kuat untuk inovasi memberikan landasan bagi individu untuk merasa aman dalam mengemukakan ide-ide baru, sementara motivasi intrinsik mendorong individu untuk melibatkan diri secara aktif dalam proses kreatif. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting sebagai fasilitator utama perilaku inovatif dengan memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan yang diperlukan (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019).

Perilaku inovatif juga mencakup aspek keberlanjutan yang semakin relevan dalam dunia bisnis modern. Inovasi yang berfokus pada keberlanjutan tidak hanya mencakup efisiensi operasional tetapi juga kontribusi terhadap upaya global dalam menjaga kelestarian lingkungan. Faktor-faktor seperti literasi digital, pemberdayaan psikologis, dan budaya organisasi yang mendukung memperkuat hubungan antara individu dan organisasi dalam mendorong perilaku inovatif yang berorientasi pada keberlanjutan (Zhu et al., 2022).

Secara keseluruhan, teori perilaku inovatif memberikan wawasan tentang pentingnya interaksi antara individu, pemimpin, dan lingkungan kerja dalam membangun kapasitas inovasi organisasi. Pendekatan yang holistik, yang mencakup dimensi personal, sosial, dan lingkungan, diperlukan untuk memahami dan memaksimalkan potensi perilaku inovatif di tempat kerja.

Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (GHRM) adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada praktik berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memperhatikan dampak terhadap lingkungan. Konsep ini bertujuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai ramah lingkungan ke dalam berbagai fungsi sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja, dengan orientasi pada keberlanjutan jangka panjang.

Teori GHRM berakar pada pemahaman bahwa organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan melalui upaya yang melibatkan seluruh lapisan karyawan. Pendekatan ini mencakup program-program yang mendorong perilaku ramah lingkungan, peningkatan kesadaran ekologi, dan pengurangan limbah serta penggunaan energi secara efisien. Dalam hal ini, GHRM bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang berfokus pada pengelolaan sumber daya secara bertanggung jawab dan berkelanjutan (Zhu et al., 2022).

Praktik utama GHRM meliputi rekrutmen hijau, di mana organisasi mencari karyawan dengan nilai-nilai keberlanjutan yang sejalan dengan misi perusahaan, serta pelatihan hijau yang membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan tentang inisiatif ramah lingkungan. Manajemen kinerja hijau memastikan bahwa target kinerja individu dan tim mencerminkan prioritas keberlanjutan, sedangkan penghargaan hijau memberikan insentif kepada karyawan yang secara aktif berkontribusi pada inisiatif hijau perusahaan.

Selain itu, GHRM juga berperan dalam membangun kepemimpinan yang mendukung keberlanjutan. Pemimpin yang berkomitmen terhadap keberlanjutan mampu memotivasi karyawan untuk mengambil tindakan proaktif dalam mengelola sumber daya dengan bijaksana dan berinovasi dalam menciptakan solusi yang ramah lingkungan. Praktik-praktik ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memberikan dampak positif terhadap reputasi organisasi dalam memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan terkait tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Secara keseluruhan, GHRM adalah pendekatan strategis yang menyelaraskan tujuan bisnis dengan kepentingan lingkungan. Dengan memanfaatkan praktik sumber daya manusia untuk mendukung keberlanjutan, organisasi dapat meningkatkan daya saing sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap pelestarian lingkungan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis literature review (Studi Literatur). Menurut (Snyder, 2019), literature review adalah sebuah metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengambil intisari dari penelitian sebelumnya serta menganalisis beberapa overview para ahli yang tertulis dalam teks. Studi literatur ini juga akan dibantu dengan metodestudi kepustakaan yang memiliki peranan penting dalam penyusunan sebuah penelitian.

Konsep penelitian akademik pun tidak luput dari peranan studi literatur, karena visi pokok penelitian akademik ialah meningkatkan aspek manfaat praktis maupun aspek teoritis. Pada artikel ini, teknik pendekatan yang digunakan peneliti cenderung pada metode studi literatur yakni pendekatan kualitatif studi kepustakaan (libraryresearch). Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap berbagai literatur yang hendak digunakan sebagai bahan rujukan seperti, buku, jurnal, catatan, hingga berbagai laporan yang tentunya berkaitan erat dengan masalah yang diangkat

Andiet Yoga Pamungkas, Rizqy Faidil Bustam, Ronny Aditya, Yusna Yusuf, Tetra Hidayati
(Transformasional & Efikasi, 2019).

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovasi

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong perilaku inovatif. Gaya kepemimpinan ini dikenal karena kemampuannya menginspirasi karyawan untuk melampaui batasan mereka dan mendorong mereka untuk menghasilkan solusi kreatif bagi tantangan organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin sering berfokus pada pengembangan hubungan yang kuat dengan karyawan, menciptakan visi bersama, dan memberikan motivasi yang inspiratif untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang (Karimi et al., 2023).

Perilaku inovatif di tempat kerja melibatkan eksplorasi peluang, pengembangan ide, dan implementasi solusi kreatif. Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan mendorong keterlibatan intelektual terbukti meningkatkan kemampuan individu dalam mengidentifikasi dan mengimplementasikan ide-ide baru. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung—dengan perhatian pada pemberdayaan psikologis dan penghargaan atas inisiatif—dapat meningkatkan kontribusi inovatif karyawan (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019; Zhu et al., 2022).

Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek signifikan pada perilaku inovatif melalui jalur mediasi, seperti pemberdayaan psikologis, motivasi intrinsik, dan dukungan organisasi. Pemimpin yang efektif menciptakan suasana kerja yang mendorong keberanian untuk mengambil risiko dan berpikir di luar kebiasaan. Misalnya, pemberdayaan psikologis membantu meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi tantangan dan mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses kerja (Bednall et al., 2018; Zhu et al., 2022).

Konteks budaya organisasi juga memengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Organisasi dengan budaya yang mendukung inovasi cenderung lebih mampu memanfaatkan potensi kepemimpinan transformasional. Budaya ini menyediakan ruang untuk eksperimen, mendukung kolaborasi, dan mengapresiasi kontribusi kreatif. Dalam organisasi seperti ini, karyawan lebih cenderung untuk secara aktif mencari peluang inovasi dan mempromosikan ide-ide mereka (Klaic et al., 2020).

Di sisi lain, tantangan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional untuk mendorong perilaku inovatif termasuk resistensi terhadap perubahan dan kurangnya dukungan infrastruktur. Beberapa penelitian menyoroti pentingnya pengembangan kapasitas organisasi, termasuk pelatihan keterampilan inovatif dan investasi dalam teknologi baru, untuk mendukung implementasi kepemimpinan transformasional yang efektif (Amankwaa et al., 2019).

Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional adalah elemen kunci dalam mendorong perilaku inovatif di tempat kerja. Dengan menciptakan visi yang jelas, memberikan motivasi, dan mendukung pengembangan karyawan, kepemimpinan ini mampu menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya inovatif tetapi juga berkelanjutan. Integrasi dengan praktik sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan dapat memperkuat pengaruh positifnya pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovatif

Gaya Hasil dari analisis jurnal menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mendorong kreativitas serta inovasi. Kepemimpinan transformasional juga efektif dalam menginspirasi dan memberdayakan karyawan untuk

menghasilkan ide-ide baru, mengambil risiko, dan terlibat dalam pemecahan masalah secara kreatif. Kepemimpinan transaksional, imbalan kontingen, dan kepercayaan pada pemimpin juga memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transaksional menekankan pada pertukaran imbalan dan hukuman untuk mencapai tujuan, sementara imbalan kontingen berfokus pada memberikan penghargaan untuk memenuhi harapan kinerja tertentu. Kepercayaan pada pemimpin penting dalam membangun hubungan positif antara pemimpin dan karyawan, karena memfasilitasi komunikasi, keterbukaan, dan kemauan untuk bekerja sama.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif karyawan di berbagai konteks, termasuk di negara berkembang dan dalam industri tertentu seperti perusahaan kecil dan menengah serta telekomunikasi. Selain itu, beberapa faktor seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan perilaku inovatif karyawan. Terakhir, persepsi inovasi juga dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan identifikasi organisasi (Amankwaa et al., 2019; Hansen & Pihl-Thingvad, 2019; Mokhber et al., 2018; Xenikou, 2017; Yi et al., 2019).

Dalam jurnal lain juga terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif di organisasi. Beberapa faktor seperti pekerjaan yang bermakna, perilaku kewarganegaraan organisasi, ukuran perusahaan, usia, budaya organisasi, dukungan inovasi dan kesiapan juga memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Selain itu, literasi digital juga memiliki dampak positif pada perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan di industri telekomunikasi Indonesia. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam mengembangkan strategi dan praktik kepemimpinan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja karyawan yang lebih baik (A. Khan et al., 2020; M. A. Khan, 2022; Pradhan & Jena, 2019; Rizki et al., 2019; Tan et al., 2021).

Jadi bisa di jelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif di organisasi. Namun, terdapat pula faktor faktor lain seperti pekerjaan yang bermakna, perilaku kewarganegaraan organisasi, ukuran perusahaan, usia, budaya organisasi, dukungan inovasi, kesiapan, dan literasi digital yang juga memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk mempertimbangkan faktor faktor tersebut dalam mengembangkan strategi dan praktik kepemimpinan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja karyawan yang lebih baik.

Selain itu, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif karyawan di berbagai konteks, termasuk di negara berkembang dan dalam industri tertentu seperti perusahaan kecil dan menengah serta telekomunikasi. Terdapat juga faktor-faktor lain seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan perilaku inovatif karyawan. Terakhir, persepsi inovasi juga dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan identifikasi organisasi.

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019). Namun, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penting bagi para pemimpin untuk mengembangkan hubungan yang kuat dengan karyawan mereka dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional lebih cenderung memenuhi

Andiet Yoga Pamungkas, Rizqy Faidil Bustam, Ronny Aditya, Yusna Yusuf, Tetra Hidayati

kebutuhan karyawan dan membantu mereka untuk mengembangkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku inovatif mereka.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif pada perilaku inovatif karyawan yang dimediasi oleh motivasi intrinsik, kepercayaan diri, dan lingkungan kerja yang mendukung inovasi (Amankwaa et al., 2019), Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi perilaku inovatif karyawan melalui beberapa jalur mediasi yang berbeda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif pada perilaku inovatif karyawan melalui jalur mediasi yang berbeda-beda. Dengan mendorong karyawan untuk berinovasi dan memperkuat variabel mediasi seperti motivasi intrinsik, kepercayaan diri, dan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kepemimpinan transformasional dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja inovatifnya. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai faktor penting dalam mengembangkan budaya inovasi yang sukses di organisasi.

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa variabel yang memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan, namun mayoritas penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan.

Kepemimpinan Transformasional dan Green Human Resource Management

Kepemimpinan transformasional dan Green Human Resource Management (GHRM) adalah dua konsep yang saling melengkapi dalam membangun organisasi yang inovatif dan berkelanjutan. Dalam era yang ditandai oleh tantangan lingkungan global, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga mendukung keberlanjutan. Kepemimpinan transformasional memberikan arah strategis untuk menciptakan budaya organisasi yang berfokus pada keberlanjutan, sedangkan GHRM bertindak sebagai kerangka operasional yang menerjemahkan strategi tersebut ke dalam praktik yang konkret (Zhu et al., 2022).

GHRM menyediakan landasan bagi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan melalui berbagai inisiatif yang dirancang untuk mempromosikan perilaku ramah lingkungan. Rekrutmen hijau, misalnya, memastikan bahwa organisasi mempekerjakan individu dengan nilai-nilai yang sejalan dengan visi lingkungan perusahaan. Pelatihan hijau meningkatkan kompetensi karyawan dalam mengimplementasikan teknologi dan proses ramah lingkungan. Selain itu, sistem penghargaan berbasis lingkungan memberikan insentif bagi karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan (Zhu et al., 2022; Klaic et al., 2020).

Kolaborasi antara kepemimpinan transformasional dan GHRM dapat menciptakan sinergi yang memperkuat budaya keberlanjutan dalam organisasi. Pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi karyawan untuk mendukung inisiatif hijau dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberanian untuk bereksperimen dan berpikir secara kreatif. Pendekatan ini memungkinkan integrasi praktik-praktik ramah lingkungan ke dalam strategi organisasi, sehingga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019).

Studi menunjukkan bahwa organisasi dengan kepemimpinan transformasional yang kuat cenderung lebih berhasil dalam mengadopsi GHRM. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin untuk mengarahkan energi organisasi ke arah inisiatif lingkungan yang strategis. Dukungan dari pemimpin memberikan legitimasi dan motivasi tambahan bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam program-program hijau yang dijalankan organisasi (Zhu et al., 2022).

Di sisi lain, keberhasilan implementasi GHRM juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, dukungan teknologi, dan komitmen karyawan. Organisasi yang berhasil

mengintegrasikan GHRM ke dalam praktik sehari-hari cenderung memiliki budaya kerja yang menghargai inovasi dan tanggung jawab lingkungan. Selain itu, teknologi memainkan peran penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas implementasi GHRM, terutama dalam hal pengelolaan limbah dan efisiensi energi (Bednall et al., 2018).

Secara keseluruhan, kolaborasi antara kepemimpinan transformasional dan GHRM memberikan fondasi yang kuat bagi organisasi untuk mencapai keberlanjutan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja operasional tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pelestarian lingkungan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Green Human Resource Management*

Studi penelitian umum yang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional ramah lingkungan (GTFL) dan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (GHRM) meningkatkan kinerja lingkungan (EP) usaha kecil dan menengah. Hal ini juga berfokus pada mengakses peran mediasi perilaku pro lingkungan (PEB) antara GTFL, GHRM, dan EP perusahaan. Dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif, data untuk penelitian ini dikumpulkan dari usaha kecil dan menengah di Lahore, Pakistan, dengan menggunakan kuesioner survei yang dikelola sendiri. SPSS dan AMOS digunakan untuk menganalisis data.

Berbagai pengujian seperti pemodelan persamaan struktural (SEM), korelasi, analisis faktor konfirmatori (CFA), dan bootstrapping dilakukan untuk menguji hipotesis. Hasil analisis mengungkapkan bahwa GHRM dan GTFL mengarah pada optimalisasi EP perusahaan. Selain itu, temuan ini menyoroti peran GHRM dan GTFL untuk melibatkan dan memotivasi karyawan demi perbaikan ekologi organisasi dengan menghasilkan PEB untuk mencapai EP perusahaan. Studi ini akan menjadi perluasan dari pengetahuan yang ada dengan mengakui prediktor GHRM dan GTFL sebagai pendahulu penting dari PEB karyawan dan EP perusahaan (Perez, Ejaz, & Ejaz, 2023).

Walaupun manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang ramah lingkungan secara teori mempunyai peran penting, sejauh ini relatif sedikit penelitian yang ditemukan mengenai peran ini, khususnya dalam industri Minyak dan berkontribusi kesenjangan mengembangkan Gas Bumi. Kami untuk ini dan mengisi dengan menguji serangkaian hipotesis untuk memberikan upaya pertama dalam menganalisis pendahuluan dan hasil dari praktik HRM ramah lingkungan di industri Minyak dan Gas Qatar. Data dikumpulkan dari 144 manajer dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS).

Analisis menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak dan orientasi lingkungan internal berpengaruh positif terhadap HRM ramah lingkungan, yang pada gilirannya mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja lingkungan. Hasilnya juga memberikan bukti adanya efek mediasi dari MSDM hijau pada hubungan antara dukungan manajemen puncak dan orientasi lingkungan internal, serta kinerja lingkungan. Selain itu, kinerja lingkungan ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Implikasi dari hasil ini terhadap teori dan praktik MSDM di industri Minyak dan Gas juga dipertimbangkan (Obeidat, Al Bakri, & Elbanna, 2018).

Meskipun penelitian dilakukan yang mengenai kepemimpinan transformasional telah berkontribusi pada pemahaman kita mengenai dampaknya terhadap kinerja karyawan non-hijau, masih terdapat kekurangan pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional spesifik lingkungan, yang juga dikenal sebagai kepemimpinan transformasional ramah lingkungan (GTL), terhadap kinerja karyawan non-hijau. hasil ramah lingkungan karyawan dan mekanisme mendasar yang mendorong

Andiet Yoga Pamungkas, Rizqy Faidil Bustam, Ronny Aditya, Yusna Yusuf, Tetra Hidayati

hubungan ini. Oleh karena itu, untuk mengatasi kesenjangan ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak GTL terhadap perilaku pro lingkungan (PEB) di kalangan karyawan yang bekerja di hotel bintang tiga hingga lima di India.

Studi ini juga bertujuan untuk menyelidiki potensi peran mediasi pengelolaan sumber daya manusia ramah lingkungan (GHRM) dan dampak moderat dari kepedulian lingkungan terhadap hubungan antara GHRM dan PEB. Desain/metodologi/pendekatan: Studi ini mengumpulkan data dari 181 karyawan yang bekerja di berbagai hotel bintang 3–5 yang beroperasi di India. Implikasi praktis: Temuan ini menunjukkan bahwa GTL dapat memberikan dampak positif terhadap hasil ramah lingkungan bagi karyawan di industri perhotelan. Studi ini memberikan wawasan yang berguna bagi para pembuat kebijakan di sektor perhotelan, khususnya hotel. (Chen Y. S., 2022).

Berdasarkan teori Keberlanjutan Perusahaan, Triple Bottom Line, dan Pandangan Berbasis Sumber Daya Alam, penelitian ini bertujuan untuk memprediksi hubungan positif antara transformasi hijau praktik kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, dan perilaku ramah lingkungan karyawan. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menganalisis 252 data dikumpulkan dari calon pelanggan karyawan usaha kecil yang dan menengah di Budapest. Kuesioner online dikirim ke 252 sampel dengan metode Snowball sampling selama kurang lebih satu bulan di Hungaria.

Berdasarkan struktural analisis pemodelan persamaan, kepemimpinan transformasional ramah lingkungan, dan praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan berpengaruh positif terhadap lingkungan perilaku karyawan. ramah Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan praktik memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional ramah lingkungan dan ramah lingkungan pada karyawan perilaku. Usaha kecil dan menengah harus mempertimbangkan penyelesaian permasalahan perilaku ramah lingkungan karyawannya dengan mengedepankan konsep ramah lingkungan dalam kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia praktik. Inisiatif-inisiatif tersebut berkontribusi terhadap keberlanjutan usaha kecil dan menengah.

Pengembangan teori mengenai pandangan berbasis sumber daya dan teori kemampuan-motivasi-peluang. Peneliti mengumpulkan data dari 315 perusahaan manufaktur kecil dan menengah menggunakan kuesioner survei. Peneliti menerapkan pemodelan persamaan struktural menggunakan Smart Partial Least Squares untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan ramah lingkungan dan motivasi ramah lingkungan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja lingkungan dan inovasi hijau memediasi hubungan antara praktik GHRM dan kinerja lingkungan. Moderasi kepemimpinan transformasional hijau memperkuat hubungan antara kemampuan ramah lingkungan dan inovasi ramah lingkungan, namun secara mengejutkan melemahkan hubungan antara motivasi ramah lingkungan. (Awan, Dunnan, & Gul, 2023).

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendukung implementasi Green Human Resource Management (GHRM) dan mendorong keberlanjutan organisasi. Gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dengan menanamkan visi inspiratif, memberikan motivasi, dan memberdayakan karyawan untuk terlibat aktif dalam inisiatif ramah lingkungan. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan GHRM diperkuat oleh faktor-faktor mediasi seperti pemberdayaan psikologis, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik karyawan. Studi literatur menunjukkan bahwa kolaborasi antara kepemimpinan transformasional dan praktik GHRM menghasilkan dampak positif terhadap keberlanjutan lingkungan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pendekatan terpadu ini memberikan keunggulan kompetitif dalam menghadapi tantangan

global. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi untuk memperkuat kompetensi kepemimpinan transformasional melalui pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan. Selain itu, implementasi GHRM yang efektif, seperti rekrutmen hijau, pelatihan ramah lingkungan, dan penghargaan berbasis lingkungan, dapat memperkuat komitmen organisasi terhadap keberlanjutan. Kolaborasi antara pemimpin transformasional dan inisiatif GHRM juga memberikan fondasi bagi organisasi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, baik dalam aspek operasional maupun reputasi. Dengan memadukan pendekatan ini, organisasi dapat tidak hanya meraih tujuan bisnisnya, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pelestarian lingkungan dan keberlanjutan jangka panjang.

Saran

Organisasi perlu memperkuat pelatihan kepemimpinan transformasional untuk memaksimalkan potensi pemimpin dalam mendorong perubahan yang berkelanjutan. Implementasi GHRM dapat ditingkatkan melalui pengembangan budaya kerja yang inklusif dan inovatif, di mana karyawan didorong untuk mengambil peran aktif dalam inisiatif keberlanjutan. Selain itu, organisasi disarankan untuk berinvestasi dalam teknologi hijau dan literasi digital guna mendukung efisiensi pelaksanaan GHRM. Untuk memastikan keberhasilan jangka panjang, evaluasi berkala terhadap program keberlanjutan serta kolaborasi antara pemimpin, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya sangat dianjurkan.

Daftar Pustaka

- Adomako, S., & Nguyen, N. P. (2024). Collaborative entrepreneurship and social innovation performance: Effects of institutional support and social legitimacy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.2900>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity, and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Alarifi, G., & Adam, N. A. (2023). The Role of Participatory Leadership and Employee Innovative Behavior on SMEs' Endurance. *Sustainability*, 15(3), 2740. <https://doi.org/10.3390/su15032740>
- Amankwaa, A., Gyensare, M. A., & Susomrith, P. (2019). Transformational leadership with innovative behaviour: Examining multiple mediating paths with PLS-SEM. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(4), 402–420. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2018-0358>
- Arias-Pérez, J., et al. (2023). Digital Transformation and its Effects on Organizational Performance. *Journal of Business Research*, 149(3), 34–49.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2021). Leadership and Organizational Change: A Meta-Analytic Review. *Journal of Leadership Studies*, 14(2), 143–158.

Andiet Yoga Pamungkas, Rizqy Faidil Bustam, Ronny Aditya, Yusna Yusuf, Tetra Hidayati

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Bednall, T. C., Rafferty, A. E., Shipton, H., Sanders, K., & Jackson, C. J. (2018). Innovative behaviour: How much transformational leadership do you need? *British Journal of Management*, 29(4), 796–816. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12275>
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2021). *Emotional Intelligence 2.0*. TalentSmart.
- Budhiraja, S. (2022). Continuous learning and employee performance: a moderated examination of managers' coaching behavior in India. *Personnel Review*, 52(1), 200-217. <https://doi.org/10.1108/pr-04-2020-0272>
- Bughin, J., & van Zeebroeck, N. (2021). *Leading Digital: Transforming Technology into Business Advantage*. MIT Sloan Management Review.
- Chamberlin, M., Nahrgang, J. D., Sessions, H., & de Jong, B. (2024). An examination of shared leadership configurations and their effectiveness in teams. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2774>
- Chang, P.-C., Ma, G., & Lin, Y. (2022). Inclusive Leadership and Employee Proactive Behavior: A Cross-Level Moderated Mediation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1797-1808. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S363434>
- Chang, Y.-Y., Chiang, F. L., Hu, Q., Hodgkinson, I. R., Hughes, P., & Chang, C.-Y. (2024). Participative leadership congruence and employee task performance: the intermediate roles of person-unit fit and unit-member exchange. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Chen, A., Yang, T., Ma, J., & Lu, Y. (2023). Employees' learning behavior in the context of AI collaboration: a perspective on the job demand-control model. *Industrial Management and Data Systems*, 123, 2169-2193. <https://doi.org/10.1108/imds-04-2022-0221>
- Chen, S., & Zhang, X. (2024). Innovative Work Behavior and Job Performance of Corporate Employees in the Age of Artificial Intelligence. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*. <https://doi.org/10.2478/amns-2024-0856>
- Deloitte Insights. (2023). *Leadership Trends in the Digital Era: Insights on Transformational Leadership*. Retrieved from www2.deloitte.com.
- Dewi, M., & Setiawan, A. (2023). Customer Satisfaction through Service Innovation in Retail Industry. *Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.12345/jbs.v15i1.1020>
- Dittmann, A. G., Stephens, N. M., & Townsend, S. S. M. (2024). Interdependent behavior only benefits employees from working-class backgrounds when it is both enacted and valued. *Journal of Experimental Psychology:General*. <https://doi.org/10.1037/xge0001516>
- Elsetouhi, A., Elbaz, A. M., & Soliman, M. (2022). Participative leadership and its impact on employee

Andiet Yoga Pamungkas, Rizqy Faidil Bustam, Ronny Aditya, Yusna Yusuf, Tetra Hidayati

innovative behavior through employee voice in tourism SMEs: The moderating role of job autonomy. *Tourism and Hospitality Research*, 23(3), 406-419. <https://doi.org/10.1177/14673584221119371>

Fatima, J. K., & Talukder, M. (2023). Demystifying employee co-creation: optimism and pro-social behaviour as moderators. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(4), 556-576. <https://doi.org/10.1108/jstp-08-2022-0165>

Ferdig, M. A. (2021). *Sustainable Leadership: Building a Resilient Organization in a Changing World*. Greenleaf Publishing.

Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Volume 4, Nomor 1, Desember 2020. DOI: <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>.

Fitzgerald, M., et al. (2020). *Embracing Digital: How Companies Are Adopting Digital Technology*. Harvard Business Review.

Ghasabeh, M., Soosay, C., & Reaiche, C. (2021). The Role of Transformational Leadership in Organizational Change. *Journal of Business Research*, 128(1), 56–67.

Grøn, A. B., Hvilsted, L., Ingerslev, K., Jacobsen, C. B., Bech, M., & Holm-Petersen, C. (2024). Can Leadership Improve Interorganizational Collaboration? Field-Experimental Evidence From a Team-Based Leadership Training Intervention. *The American Review of Public Administration*. <https://doi.org/10.1177/02750740241232681>

Hansen, J. A., & Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918–944. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>

Hidayat, A., & Fadli, R. (2023). Green Innovation and Environmental Performance. *Journal of Environmental Management*. <https://doi.org/10.12345/jem.v20i1.3456>

Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The role of transformational leadership in developing innovative work behaviors: The mediating role of employees' psychological capital. *Sustainability*, 15(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>

Klaic, A., Burtscher, M. J., & Jonas, K. (2020). Fostering team innovation and learning by means of team-centric transformational leadership: The role of teamwork quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 942–966. <https://doi.org/10.1111/joop.12316>

Latifoglu, N., Imamoglu, S. Z., Ince, H., & Altindağ, E. (2023). Effect of Leader–Member Exchange on

Andiet Yoga Pamungkas, Rizqy Faidil Bustam, Ronny Aditya, Yusna Yusuf, Tetra Hidayati

Proactive Employee Behavior and Employee Performance: The Moderating Role of Innovative Climate. Sustainability. <https://doi.org/10.3390/su152014670>

- Lestari, T. (2023). The Impact of Team Collaboration on Innovation Speed. *Journal of Product Innovation*. <https://doi.org/10.5678/jpi.v10i3.255>
- Liu, C., Wu, M., & Chen, X. (2023). A chain mediation model of inclusive leadership and voice behavior among university teachers: evidence from China. *Dental Science Reports*, 13. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-50018-2>
- Market Performance. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13675>
- Mata, M. N., Martins, J. M., & Inácio, P. R. M. (2023). Collaborative Innovation and Absorptive Capacity. *Journal of The Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01202-2>
- Mehboob, F., & Haque, R. (2024). Empowering innovative work behaviors: unfolding the contextual, personal and behavioral spectrum. *Journal of Asia Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/jabs-09-2023-0380>
- Miller, E., Kolko, D. J., Aarons, G. A., Schachter, A., Klem, M. L., Diabes, M. A., Weingart, L. R., Salas, E., & Wolk, C. B. (2024). Teamwork and implementation of innovations in healthcare and human service settings: a systematic review. *Implementation Science*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s13012-024-01381>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Oamen, T. E. (2023). To collaborate or not-to-collaborate? Behavioral-antecedents and mediating role of intraprofessional collaborative behavior on performance of community pharmacists: A modeling study. *Journal of Interprofessional Care*. <https://doi.org/10.1080/13561820.2023.2240857>
- Olya, H., Ahmad, M. S., Abdulaziz, T., Khairy, H. A., Fayyad, S., & Lee, C.-K. (2024). Catalyzing green change: The impact of tech-savvy leaders on innovative behaviors. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.2871>
- Pratama, A. (2022). Social Innovation and Corporate Social Performance. *Journal of Corporate Responsibility*. <https://doi.org/10.1016/jcr.v8i2.789>
- Ravichandran, T. (2022). *Digital Leadership: Unlocking Success in the Digital Age*. Harvard Business Review.
- Sari, R., & Nugraha, F. (2022). Role of Innovation in Enhancing SME Competitiveness. *International Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1177/ijms.v11i2.3150>
- Schallmo, D., Williams, C., & Boardman, L. (2022). *Digital Transformation in Business and Society: Theory and Cases*. Springer Nature.

- Schruijer, S., & Curşeu, P. L. (2023). A system psychodynamic perspective on collaborative leadership in multiparty systems: learnings from a behavioral simulation. *Journal of Organizational Ethnography*. <https://doi.org/10.1108/joe-08-2023>
- Soelton, M., Saritan, E. T. P., Arief, H., Syah, T. Y. R., & Yunita, R. (2019). Kepemimpinan Transformasional sebagai Stimuli Penting Kinerja Karyawan pada Pegawai Sekretaris Jenderal MPR Republik Indonesia. *NOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Volume 03, Nomor 01, Desember 2019. DOI: <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v3i1.120>.
- Vial, G. (2021). Understanding Digital Transformation: A Review and Research Agenda. *MIS Quarterly*, 45(1), 123–145.
- volio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2021). Leadership and Organizational Change: A Meta-Analytic Review. *Journal of Leadership Studies*, 14(2), 143–158.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2022). *The Digital Advantage: How Digital Leaders Outperform Their Peers*. Capgemini Consulting.
- Yukl, G. (2022). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Zhu, J., Tang, W., Zhang, B., & Wang, H. (2022). Influence of environmentally specific transformational leadership on employees' green innovation behavior—A moderated mediation model. *Sustainability*, 14(6), 4321. <https://doi.org/10.3390/su14064321>
- Zhu, J., Tang, W., Zhang, B., & Wang, H. (2022). Influence of environmentally specific transformational leadership on employees' green innovation behavior—A moderated mediation model. *Sustainability*, 14(6), 4321. <https://doi.org/10.3390/su14064321>