

**GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO DRIVE COMPETITIVE
ADVANTAGE**

**GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP UNTUK MENDORONG
KEUNGGULAN KOMPETITIF**

**A.Pandu Wirawan¹, Febriandaru Kurniasih², Muhammad Pringgo. P³, Nanang
Suryadi⁴**

Universitas Brawijaya^{1,2,3,4}

apanduwirawan@student.ub.ac.id¹, febriandaru@student.ub.ac.id²,
mpringgo16@student.ub.ac.id³, nanangs@ub.ac.id⁴

ABSTRACT

A company, in order to win business competition in the long term, must have the right strategy, including through aligning its resources with the market it wants to target without ignoring its environmental conditions. Transformational leadership style is a practice that is often applied today. The application of transformational leadership gives employees a sense of trust, more respect, obedience and responsiveness to their leaders. the impact is that employees will get motivation to do something more than that exceeds the expectations of the leader. The purpose in making this article is to see the competitive advantage of a company by looking at green transformational leadership in the company. The method that will be used in this article carries the Systematic Literature Review (SLR) method to identify, evaluate and interpret all relevant research results related to certain research questions, certain topics, or phenomena of concern.

Keywords: *Green Transformational Leadership, Systematic Literature Review (SLR), Competitive Advantage*

ABSTRAK

Suatu perusahaan, agar dapat memenangkan persaingan bisnis dalam jangka panjang, harus memiliki strategi yang tepat, diantaranya melalui penyaluran sumber daya yang dimiliki dengan pasar yang ingin dituju tanpa mengabaikan kondisi lingkungannya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan praktik yang sering diterapkan saat ini. Penerapan kepemimpinan transformasional memberikan karyawan rasa percaya, lebih dihargai, patuh serta tanggap kepada pimpinannya. dampaknya karyawan akan mendapatkan motivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang melebihi harapan pemimpin. Tujuan dalam pembuatan artikel ini untuk melihat keunggulan kompetitif suatu perusahaan dengan melihat *green transformational leadership* pada perusahaan. Metode yang akan di gunakan pada artikel ini mengusung metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan interpretasi terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian tertentu, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional Hijau, Systematic Literature Review (SLR), Keunggulan Kompetitif.*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis dan ekonomi akan terus berlangsung. Berkembang atau tidaknya perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk melakukan pengembangan dan mengoptimalkan faktor-faktor internal dikarenakan semakin pesatnya perkembangan bisnis. Hal tersebut penting untuk memantapkan dasar-dasar perusahaan demi keberlangsungan bisnis serta

beradaptasi di tengah budaya persaingan (Septyan et al., 2017) Kompetisi global ini mewajibkan kesiapan untuk berubah secara kontinu pada setiap aspek industri. Keberhasilan pemimpin menanggapi tantangan perubahan membutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan itu sendiri (Siswatiningsih et al., 2019). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan praktik yang sering diterapkan saat ini. Penerapan kepemimpinan

transformational memberikan karyawan rasa percaya, lebih dihargai, patuh serta tanggap kepada pimpinannya. dampaknya karyawan akan mendapatkan motivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang melebihi harapan pemimpin (T. Yoshi, 2017).

Perusahaan dan individu menyadari beratnya masalah lingkungan dan menyerukan untuk membangun cara operasi yang berkelanjutan. *Green behavior of employees*, salah satu jenis tindakan pro-lingkungan di tempat kerja (Sobaih et al., 2022), sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yaitu mengkonservasi kawasan. Untuk memperkenalkan *green transformational leadership*, penting untuk memahami sebab dan akibat dari perilaku pro-lingkungan, serta apa yang mempengaruhi elemen-elemen ini. Sebagai contoh, beberapa peneliti telah mengeksplorasi antededen sikap *green employee* di tempat kerja, dalam hal strategi industri (T. Chen & Wu, 2022), prosedur sumber daya manusia (Zhou et al., 2021) dan gaya kepemimpinan (Wang et al., 2018). Karakteristik dan perilaku kepemimpinan sangat mempengaruhi perilaku bawahan dalam lingkungan organisasi manapun (Cahyadi et al., 2022a). Elemen penting dari *green transformational leadership* telah diungkap melalui sebuah penelitian, menurut salah satu pemimpin yang menyatakan bahwa jenis kepemimpinan ini memiliki tujuan untuk menurunkan hambatan sehingga orang dapat terlibat dalam kegiatan pro-lingkungan (Huang et al., 2023).

Suatu perusahaan, agar dapat memenangkan persaingan bisnis dalam jangka panjang, harus memiliki strategi yang tepat, diantaranya melalui penyelarasan sumber daya yang dimiliki dengan pasar yang ingin dituju tanpa mengabaikan kondisi lingkungannya. Perusahaan juga harus mampu

memberikan nilai lebih kepada konsumen dan pihak terkait lainnya (stakeholder). Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan perusahaan untuk menghadapi berbagai tantangan dan peluang adalah pendekatan yang didasarkan pada *resources-based view* (RBV). Melalui RBV perusahaan dapat membangun *competitive advantage* yang berkelanjutan melalui penggunaan sumber-sumber daya yang heterogen. Teori RBV berpendapat bahwa sumber daya sangat membantu perusahaan dalam menganalisis peluang dan menetralkan ancaman (David et al., 2015). Teori ini menyatakan bahwa akan menguntungkan bagi sebuah perusahaan untuk menjalankan strategi yang saat ini tidak diterapkan oleh pesaing lainnya. Menurut (Wheelen et al., 2006) sumber daya merupakan aset perusahaan dan dasar bagi suatu perusahaan. Indikator untuk mengukur RBV itu sendiri terdiri dari dua indikator yaitu : sumber daya dan kapabilitas (Hitt et al., 2011).

Pada penjelasan di atas dalam meningkatkan keunggulan kompetitif pada pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi tersebut. *Green transformational leadership* menjadi sebuah gaya kepemimpinan yang melihat dampak dari dalam keluar perusahaan, dalam artian tersebut pegawai diuntut untuk membawa sebuah perubahan yang di dapat dari dalam lingkungan perusahaan agar berdampak baik pada lingkungan di luar perusahaan, hal ini menjadikan pegawai. Untuk mencapai sebuah keunggulan tersebut *Resource Based View* (RBV) sebuah teori yang akan diterapkan dalam mendukung *Green Transformational Leadership*. Dalam hal ini lingkungan perusahaan dapat di ubah dengan baik diungkapkan oleh (Loizaga Iriarte et al., 2007) dalam (Riyan et al., 2023) proses berkelanjutan perbaikan lingkungan

perusahaan membutuhkan keterlibatan sumber daya perusahaan (aset tidak berwujud) yang meliputi: (1) kesadaran pegawai, (2) pengetahuan pegawai, (3) keahlian dan keterampilan pegawai, (4) komitmen pimpinan, (5) koordinasi dan komunikasi di antara semua fungsi terkait di perusahaan, (6) proses perencanaan yang mengintegrasikan strategi perusahaan dengan masalah lingkungan, dan (7) penggunaan praktik akuntansi manajemen. Terdapat Gap dalam penelitian yang membahas terkait green transformational leadership dan penerapan RBV di lingkungan perusahaan.

Pada Penelitian di atas menurut (Ahmad et al., 2021) dan Hendra (2016) mendapati hasil yang positif dan signifikan dimana gabungan antara gaya kepemimpinan green transformational leadership dan teori RBV memiliki dampak yang baik ketika di terapkan pada lingkungan perusahaan ataupun organisasi, perubahan yang terjadi tidak hanya sifat dari pegawai yang menjadi lebih memiliki kesadaran akan pentingnya menjaga sebuah lingkungan pekerjaan baik antara pimpinan dan staff dibawahnya, staff terhadap pimpinan dan staff terhadap staff di sebuah perusahaan juga ekosistem yang terjadi di lingkungan perusahaan juga membaik dan mengarah kepada hal yang positif. Selain itu juga dampak positif yang di dapat pada lingkungan kerja terbawa pada lingkungan external perusahaan rasa tanggung jawab dan tenggang rasa antar sesama manusia terlihat baik dalam hal ini.

Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh (Omarova Luran & Jo Sung, 2022) RBV dan green transformational leadership merupakan hal yang berbeda dalam penerapannya RBV lebih cenderung untuk mempertahankan sedangkan green transformational leadership merupakan

sebuah gaya kepemimpinan yang akan memberikan sebuah contoh positif kepada bawahannya, makad dari itu hasil yang di dapat memberikan hasil tidak signifikan karena berbeda arah dan tujuan dalam penerapan kedua hal tersebut.

Literatur Review

Penelitian ini menggunakan teori Resource-Based View (RBV) yang menyatakan bahwa Green Transformational Leadership (GTL) merupakan sumber daya kontekstual yang sangat penting membantu kinerja lingkungan organisasi (Guest & Teplitzky, 2010). Menurut (Barney, 1991) gagasan dari RBV adalah pengembangan kemampuan pemanfaatan sumber daya menuju pencapaian daya saing (competitive advantage) melalui peningkatan kinerja organisasi. Teori Resource-Based View (RBV) menganggap bahwa dengan adanya keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh organisasi yang terutama berasal dari sumber daya dan kemampuan unik yang dimiliki organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki organisasi haruslah bernilai, langka, tidak dapat ditiru dengan mudah oleh pesaingnya, dan tidak dapat digantikan dengan mudah oleh para pesaing.

Sehubungan dengan keunggulan kompetitif berdasarkan Teori RBV diatas, terdapat keterkaitan antara Teori RBV dengan Green Transformational Leadership. Gaya Kepemimpinan transformasional membantu karyawan untuk mengalihkan perhatian mereka ke tujuan yang kondusif bagi pengembangan organisasi jangka panjang beserta bawahannya, dan pada akhirnya, dapat menginternalisasikan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi mereka (Asrofi et al., 2020). Jika seorang pemimpin transformasional benar-benar

memiliki nilai-nilai yang baik (green values), pemimpin tersebut akan menanamkan kebijaksanaan dalam perilaku yang baik (green behaviour) di bawah kepemimpinannya (Buil et al., 2019). Misalnya, pemimpin transformational menginspirasi pekerjaannya untuk mengatasi hambatan dengan menekankan faktor-faktor yang membantu lingkungan organisasi, mendorong pertumbuhan organisasi yang kuat, dan mengatasi masalah lingkungan dengan cara yang inovatif (Cahyadi et al., 2022b)

Menurut (Avolio et al., 1999), Transformational Leadership mengacu pada gaya kepemimpinan dimana para pemimpin membedakan perubahan yang diinginkan dan membimbing pengikut melalui inspirasi dan motivasi untuk mencapai tujuan atau visinya. Menurut (Bass, 1985), Transformational Leadership memiliki empat dimensi, “stimulasi intelektual, pertimbangan individual, karisma, dan motivasi inspiratif.” Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memiliki fokus dalam hal transformasi melalui inspirasi dan motivasi dari tim atau organisasinya. Kepemimpinan transformasional mengutamakan pada pengaruh dan kekuatan visi yang kuat yang telah ditetapkan, komunikasi yang efektif, serta kemampuan leadership untuk menciptakan inovasi dan perubahan. Pada umumnya ciri dari Pemimpin Transformasional adalah sangat karismatik dan dapat mengidentifikasi kebutuhan adanya perubahan, menciptakan visi baru, dan membimbing orang lain untuk mewujudkan visi tersebut.

Green Transformational Leadership merupakan evolusi dari Transformational Leadership yang menambahkan fokus gaya kepemimpinannya pada keberlanjutan

lingkungan. Green Transformational Leadership selain bertujuan untuk menginspirasi dan memberikan motivasi tim atau organisasi dalam mencapai tujuannya seperti Transformational Leadership, namun juga mengintegrasikan tujuan-tujuan keberlanjutan lingkungan dalam visi dan operasi organisasi. Gaya Kepemimpinan Green Transformational Leadership turut melibatkan pembangunan kesadaran terkait masalah lingkungan, promosi praktek yang ramah lingkungan, dan mengarahkan organisasi dan timnya untuk berkontribusi pada solusi yang berkelanjutan. Dengan menjaga empat dimensi Transformational Leadership, (Y. S. Chen & Cheng, 2013) menjelaskan Green Transformational Leadership sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan visi, inspirasi, dan kejelasan motivasi kepada pengikutnya dan juga memenuhi kebutuhan perkembangannya pencapaian tujuan lingkungan hidup perusahaan. (Le & Lei, 2018) menyarankan agar Green Transformational Leadership memotivasi pengikut untuk memperoleh pengetahuan baru dan memberi semangat mereka menuju green innovation.

Berdasarkan pemaparan teori diatas, terdapat keterkaitan antara Teori RBV dengan Green Transformational Leadership yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Green Transformational memainkan peranan kunci dalam hal mengidentifikasi dan mengelola sumber daya yang berkelanjutan, sebagai contoh organisasi memanfaatkan teknologi dan sumber daya yang ramah lingkungan dan dapat menjadi sumber daya yang bernilai dan unik bagi perusahaan dan tidak dapat disamakan dengan Perusahaan pesaing lainnya.

2. Green Transformational Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang mendukung keberlanjutan dan dapat mendorong inovasi dalam hal produk dan proses organisasi yang lebih efisien dan efektif serta ramah lingkungan, oleh karena itu Green Transformational Leadership dapat menjadi kapabilitas inti organisasi yang mendukung implementasi teori RBV di perusahaan.
3. Green Transformational Leadership memiliki fokus pada keberlanjutan perusahaan, sehingga perusahaan dapat membangun reputasi yang kuat, menarik pelanggan atau klien yang sadar dan ramah lingkungan, serta memenuhi atau melampaui peraturan lingkungan yang lebih ketat yang mana hal ini dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif sesuai dengan teori RBV.

Berdasarkan perspektif RBV, dinyatakan bahwa perilaku Green Transformational Leadership (GTL) mendorong pengikutnya untuk melakukan tujuan di lingkungan organisasi mereka, menghargai kontribusi mereka terhadap manajemen lingkungan (Environmental Management), mempertimbangkan kebutuhan individu dan memungkinkan mereka untuk berkembang dalam lingkungan yang mendukung, yang dapat membuat pengikutnya merasakan tingkat dukungan organisasi yang dirasakan, ramah lingkungan yang lebih tinggi, dan pada akhirnya akan meningkatkan kreativitas ramah lingkungan (Hameed et al., 2022).

Motivasi Penelitian

1. Tantangan Perubahan Iklim dan Keberlanjutan Lingkungan:
 - Semakin mendesaknya isu perubahan iklim dan degradasi lingkungan global menuntut gaya kepemimpinan yang dapat

mendorong transformasi organisasi dan masyarakat ke arah yang lebih ramah lingkungan.

- Penelitian dalam green transformasional leadership dapat mengeksplorasi bagaimana pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan lingkungan yang ambisius.
2. Peran Pemimpin dalam Transisi Hijau:
 - Pemimpin memiliki peran sentral dalam mendorong transisi organisasi dan masyarakat menuju praktik-praktik yang lebih berkelanjutan.
 - Penelitian dapat fokus pada bagaimana karakteristik dan perilaku green transformasional leader dapat memfasilitasi perubahan struktur, sistem, dan budaya organisasi.
 3. Meningkatkan Kinerja Lingkungan Organisasi:
 - Gaya kepemimpinan yang mendorong inovasi dan kreativitas dalam praktik hijau dapat meningkatkan kinerja lingkungan organisasi.
 - Penelitian dapat menganalisis dampak green transformasional leadership terhadap pengadopsian teknologi bersih, efisiensi penggunaan sumber daya, dan inisiatif lingkungan lainnya.
 4. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan:
 - Green transformasional leader dapat mendorong pengembangan kompetensi dan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan.
 - Penelitian dapat menggali bagaimana pemimpin membangun budaya organisasi yang

mendukung perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.

5. Peningkatan Keterlibatan dan Komitmen Pemangku Kepentingan:

- Pemimpin yang menerapkan green transformasional leadership dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat, dalam upaya organisasi untuk mencapai keberlanjutan.
- Penelitian dapat menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat membangun dukungan dan kolaborasi yang diperlukan untuk transisi hijau.

METODE PENELITIAN

SLR merupakan metode penelitian untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan interpretasi terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian tertentu, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian (Snyder, 2019).

SLR dilakukan melalui sintesis bukti ilmiah untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu dengan cara yang transparan dan dapat direproduksi, sekaligus berupaya memasukkan semua bukti yang dipublikasikan mengenai topik tersebut dan menilai kualitas bukti tersebut. Dibandingkan dengan tinjauan pustaka tradisional, yang sering kali bergantung pada keahlian penulisnya, SLR memperlakukan proses tinjauan pustaka seperti proses ilmiah, dan menerapkan konsep penelitian empiris untuk menjadikan proses tinjauan yang lebih transparan dan dapat ditiru serta mengurangi kemungkinan bias. Jurnal-jurnal yang terindeks scopus 1 dan 2 yang diterbitkan di pada website *science direct (elsevier)*, *emerald* dan *google scholar*.

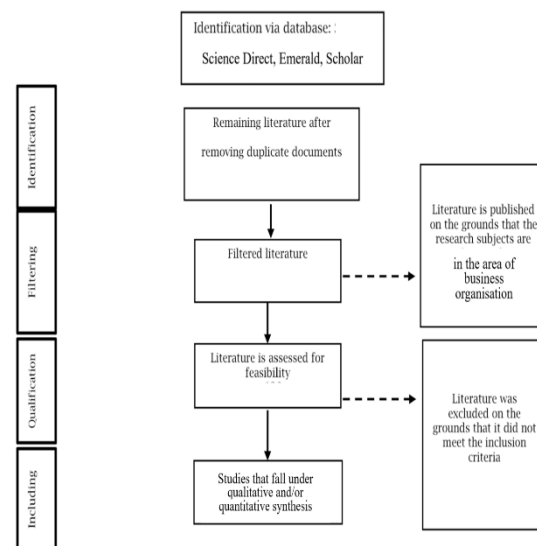
Pengumpulan data dilakukan dengan metode *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan tidak secara acak namun dengan menentukan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 1. Kriteria Yang Tercantum Di Bawah Ini Akan Digunakan Penelitian

Jenis	Informasi
Tipe Literatur	Literatur Penelitian
Waktu Publikasi	2018 - 2023
Bahasa	Inggris
Index Literatur	Scopus 1 dan 2
Tipe Organisasi	Organisasi Bisnis
Metode Riset	Kualitatif dan/atau Kuantitatif

Desain Riset

Gambar 1. Framework Pelaksanaan Penelitian



Proporsi Penelitian

Kepemimpinan transformasional hijau mempengaruhi penerapan praktik ramah lingkungan dalam suatu organisasi, yang dimediasi oleh kemampuan organisasi yang berbasis sumber daya.

Proposisi ini didasarkan pada konsep-konsep utama berikut:

- Kepemimpinan Transformasional Ramah Lingkungan (*Green Transformational Leadership/GTL*): GTL memainkan peran penting dalam mendorong organisasi menjadi lebih ramah lingkungan dan secara positif mengatasi tantangan lingkungan. Hal ini terbukti berdampak positif terhadap Perilaku Pro Lingkungan (PEB).
 - Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV): Teori ini menyarankan bahwa perusahaan dapat mencapai dan mengelola Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR), inovasi ramah lingkungan, kemampuan ramah lingkungan, dan strategi lingkungan untuk menemukan kinerja lingkungan yang optimal.
 - Peran mediasi Strategi Lingkungan (*Environmental Strategy*) dan Kapabilitas Ramah Lingkungan (*Green Capabilities*): Sumber daya dan kapabilitas suatu organisasi, seperti yang disarankan oleh RBV, dapat memediasi pengaruh GTL terhadap penerapan praktik ramah lingkungan.
 - Dampak terhadap kinerja organisasi khususnya kinerja berbasis lingkungan (*environmental performance*): Penerapan praktik ramah lingkungan di bawah pengaruh GTL dan dimediasi oleh sumber daya dan kemampuan organisasi dapat menghasilkan peningkatan kinerja khususnya kinerja berbasis lingkungan.
- Asrofi, M., Agus Vian Hidayatulloh, M., Jatisukanto, G., Sutjahjono, H., & Rei Sakura, R. (2020). The effect of temperature and volume fraction of mahoni (*Swietenia mahogani*) wood charcoal on SS400 steel using pack carburizing method: Study of hardness and microstructure characteristics. *AIMS Materials Science*, 7(3), 354–363.
<https://doi.org/10.3934/matricsci.2020.3.354>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-Examining The Components Of Transformational And Transactional Leadership Using The Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. Collier Macmillan, New York.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ullah. K, & Khan. A. (2021). The impact of green HRM on green creativity: mediating role of pro-environmental behaviors and moderating role of ethical leadership style. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poór, J., Perizade, B., & Szabó, K. (2022a). Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior. *Administrative Sciences*, 13(1), 5.

- <https://doi.org/10.3390/admsci13010005>
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poór, J., Perizade, B., & Szabó, K. (2022b). Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior. *Administrative Sciences*, 13(1), 5. <https://doi.org/10.3390/admsci13010005>
- Chen, T., & Wu, Z. (2022). How to facilitate employees' green behavior? The joint role of green human resource management practice and green transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906869>
- Chen, Y. S., & Cheng, C. H. (2013). The Determinants Of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, And Green Creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107–119.
- David, R. Fred, David, & R. Forest. (2015). *Strategic Management Concepts and Cases Fifteenth Edition* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Guest, D. W., & Teplitzky, A. L. (2010). High performance environmental management systems: lessons learned from 250 visits at leadership facilities. *Environmental Quality Management*, 20(1), 25–38.
- Hameed, Zahid, Rana Muhammad Naeem, Maria Hasan, Muhammad Naeem, Muhammad Nazim, & Adnan Maqbool. (2022). How GHRM is related to green creativity? A moderated mediation model of green transformational leadership and green perceived organizational support. *International Journal of Manpower*, 43(3), 595–613.
- Hitt, Michael. A, Ireland, R. Duane, Hoskisson, & Robert. E. (2011). *Strategic Management Competitiveness and Globalization Concepts* (9th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Huang, L., Guo, Z., Deng, B., & Wang, B. (2023). Unlocking the relationship between environmentally specific transformational leadership and employees' green behaviour: A cultural self-representation perspective. *Journal of Cleaner Production*, 382, 134857. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134857>
- Le, P. B., & Lei, H. (2018). The Mediating Role Of Trust In Stimulating The Relationship Between Transformational Leadership And Knowledge Sharing Processes. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 521–537.
- Omarova Luran, & Jo Sung. (2022). *Employee Pro-Environmental Behavior: The Impact of Environmental Transformational Leadership and GHRM*. 14, 2046.
- Septyan, Musadieg, Administrasi, & Brawijaya. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88.
- Siswatiningsih, Raharjo, & Prasetya. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 146–157.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A., Gharbi, H., & Abu Elnasr, A. E. (2022). Going Green Together: Effects of Green Transformational Leadership on Employee Green Behaviour and Environmental Performance in the Saudi Food Industry. *Agriculture*, 12(8), 1100.
<https://doi.org/10.3390/agriculture12081100>
- T. Yoshi. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1).
- Wang, X., Zhou, K., & Liu, W. (2018). Value Congruence: A Study of Green Transformational Leadership and Employee Green Behavior. *Frontiers in Psychology*, 9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01946>
- Wheelen, Thomas L, & Hunger J David. (2006). *Strategic Management and Business Strategy*. Pearson Prentice Hall.
- Zhou, J., Sawyer, L., & Safi, A. (2021). Institutional Pressure and Green Product Success: The Role of Green Transformational Leadership, Green Innovation, and Green Brand Image. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.704855>