

Pengaruh *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership* Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nurin Fahira

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Abulyatama

ABSTRACT: Labor is a form of organizational capital (human capital) which has an important role, especially in relation to the ability to innovate and be entrepreneurial, skills that can be developed as needed. One of the efforts to implement go green practices in the organization will be achieved through the fulfillment of effective employee job satisfaction. The organization will achieve effectiveness if the work activities carried out by employees reach an effective point and feel job satisfaction in the organization. Green behavioral practices can be seen from the use of online finger print attendance, use of online electronic service manuscripts, use of scanners, use of temperature sensitive lamps, use of solar cells, use of water regulators, etc. are influenced by green commitment, fulfillment of job satisfaction in employees and green transformational One of the achievements of good leadership in the organization is the fulfillment of effective employee job satisfaction.

Keywords : *Green commitment, green transformational leadership, Job satisfaction, employee performance.*

Abstrack: Tenaga kerja merupakan salah satu bentuk modal organisasi (human capital) yang memegang peranan penting terutama dalam kaitannya dengan kemampuan berinovasi dan berwirausaha, keterampilan yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan. Salah satu upaya untuk menerapkan praktik go-green dalam organisasi akan dicapai dengan mengupayakan kepuasan karyawan yang efektif. Organisasi akan mencapai efisiensi jika aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan mencapai titik efektif dan merasakan kepuasan kerja dalam organisasi. Praktik perilaku hijau dapat dilihat dari penggunaan keberadaan sidik jari online, penggunaan manuskrip online untuk layanan elektronik, penggunaan pemindai, penggunaan lampu peka suhu, penggunaan sel surya, penggunaan pengatur air, dan lain sebagainya. Dipengaruhi oleh dedikasi hijau, kepuasan karyawan, dan transformasi hijau Salah satu pencapaian kepemimpinan yang baik dalam organisasi adalah mengejar kepuasan karyawan yang efektif.

Kata Kunci : *Green commitment, green transformational leadership, kepuasan kerja, Kinerja Karyawan*

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin, sehingga efektifitas kepemimpinan diukur dengan kemauan orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan pemimpin dan tujuan organisasi tanpa merasa terdorong. Kepemimpinan yang sukses adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi, terlepas dari apakah orang lain merasa terdorong atau tidak. Ini akan menciptakan dilema dalam mencapai efektifitas organisasi. Di satu sisi efektifitas organisasi dilihat dari output yang dicapai dan dari hasil yang dijual. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, efektifitas organisasi dilihat dari pencapaian tujuan yang dikatakan bahwa pemimpin diukur secara efektif dengan pencapaian tujuan. Masalahnya adalah ketika pemimpin yang efektif hanya diukur dengan pencapaian keluaran yang biasanya berjangka pendek. Ketika tujuan utama tercapai, ada kecenderungan pemimpin mengabaikan aspek kemanusiaan. Pengabaian ini dapat mengakibatkan organisasi hancur karena peningkatan pergantian karyawan, berkurangnya kepuasan kerja, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, pemimpin yang kompeten juga harus memperhatikan level manusia dalam upaya meningkatkan dukungan (Badeni, 2014: 132).

Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam kesuksesan organisasi. Banyak organisasi yang semakin menyadari bahwa elemen manusia dari suatu organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif. Orang-orang di dalam organisasi harus mempunyai visi dan terinspirasi untuk berkembang melampaui kemampuannya secara umum, sehingga organisasi membutuhkan kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, atau dalam organisasi bisnis, pendidikan, politik, agama, serta sosial. Menurut Robbins Ann (2015: 410), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dan mencapai visi dan tujuannya. Tanpa kepemimpinan, sebuah organisasi tidak lebih dari sekelompok orang seperti mesin yang mengalami kekacauan tanpa arah yang jelas. Sikap pekerja ketika berbicara tentang pekerja paling sering diartikan sebagai kepuasan kerja, yang menjelaskan perasaan positif di tempat kerja, mengikuti evaluasi karakteristik mereka. Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif, sedangkan tingkat kepuasan rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Wibowo, 2014: 56). Orang yang memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi biasanya memiliki tingkat kinerja tugas yang lebih tinggi dan tingkat perilaku kontraproduktif yang lebih rendah (Colquit et al, 2011: 125). Dampak lain dari ketidakpuasan

karyawan adalah karyawan menunjukkan respons negatif (kelalaian), termasuk ketidakhadiran atau penundaan kronis, dan peningkatan kesalahan yang mereka buat. Selain itu, dampak ketidakpuasan karyawan ditunjukkan dengan adanya exit response yaitu perilaku langsung keluar dari organisasi. Adanya permasalahan kepemimpinan dan kepuasan akan menimbulkan intensi turnover karyawan yang tinggi, sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan kinerja yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja dan kepemimpinan telah dipelajari secara ekstensif dalam serangkaian organisasi yang luas (Bass, 1990) dan penggunaan kepemimpinan dalam tugas dan hubungan telah dilaporkan memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja. (Castaneda dan Nahavandi, 1991; Madlock 2008). Studi oleh Hsin-Kuang et al. (2008); Koc (2011); Susanj dan Jakopec (2012); Lin dan Tseng (2013) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Shurbagi (2014); Robert et al. (2014); Abdelhafiz (2015) juga menunjukkan bahwa transformasi dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh kepemimpinan transformatif daripada transaksional. Hasil lain ditunjukkan oleh Kuswandi et al. (2012) dan Thamrin (2012) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Dari penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan dan akan dipaparkan oleh penulis mengenai kerangka konseptual, diketahui bahwa faktor yang dominan seperti variabel yang mempengaruhi green employee behaviour adalah green engagement, green transformasi leadership, dan kepuasan kerja. Secara internal, penerapan go green dapat dilakukan, misalnya dalam penggunaan listrik dan sumber daya air sesuai kebutuhan, pengurangan penggunaan kertas pada saat pelaksanaan pekerjaan (paperless), penggunaan kembali botol air minum, dan seterusnya. Praktik perilaku ramah lingkungan terlihat dari penggunaan sidik jari online, penggunaan manuskrip online untuk layanan elektronik, penggunaan scanner, penggunaan lampu peka panas, penggunaan solar cell, penggunaan regulator air dan sebagainya. Tentunya, semua upaya ini hanya akan diwawancarai jika tidak didukung oleh green commitment, kepuasan karyawan, dan green transformational leadership yang baik.

Pendekatan kepemimpinan transformasional mampu merangsang dan mempengaruhi

karyawan melalui inspirasi dan teladan seorang pemimpin. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Supartha (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku warga organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Kemampuan pemimpin untuk mengontrol orang, pada dasarnya, tidak dapat dipisahkan (Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter, 1990). Allen & Shannock (2013) mengemukakan bahwa keterlibatan organisasi adalah salah satu bidang penelitian yang telah menghasilkan banyak minat dalam organisasi, karena studi ini dapat mempengaruhi perilaku dan mendorong individu untuk berpartisipasi dengan cara yang bekerja dengan baik. berkontribusi pada organisasi mereka. Morrow (2011) menyatakan bahwa keterlibatan adalah sikap yang lebih dari sekedar kesetiaan pasif kepada organisasi, tetapi tentang hubungan aktif dengan organisasi, sehingga karyawan yang tertarik bersedia memberikan lebih dari diri mereka sendiri daripada berkontribusi'. kepentingan organisasi.

Mercurio (2015) menegaskan komitmen organisasi dalam tiga aspek yaitu komitmen normatif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen emosional. Keterlibatan regulasi mengacu pada situasi individu yang tetap berada dalam organisasi karena dia memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam organisasi berdasarkan nilai dan keyakinan yang dia yakini. Komponen dedikasi yang berkelanjutan mengacu pada komitmen yang didasarkan pada biaya dan risiko yang diasosiasikan individu dengan meninggalkan organisasi. Komponen komitmen emosional adalah keterlibatan seseorang dalam organisasinya berdasarkan perasaan cinta. Menurut Meyer, Stanley, Herscovitch dan Topolnytsky (2002); Merkuri (2015); Tjahjono, Palupi dan Yuasmara (2015) dari ketiga konsep komitmen organisasi khususnya, keterlibatan emosional memiliki hubungan yang paling kuat dengan perilaku kerja yang diinginkan organisasi dibandingkan dengan dua model komitmen lainnya.

Pendekatan kepemimpinan transformasional mampu merangsang dan mempengaruhi karyawan melalui inspirasi dan teladan seorang pemimpin. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Supartha (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku warga organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Kemampuan untuk mengontrol pemimpin merupakan bagian integral dari karakter mereka (Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter, 1990). Allen & Shannock (2013) mengemukakan bahwa keterlibatan organisasi adalah salah satu bidang penelitian yang telah menghasilkan banyak minat dalam organisasi, karena studi ini dapat mempengaruhi

perilaku dan mendorong individu untuk berpartisipasi dengan cara yang bekerja dengan baik. berkontribusi pada organisasi mereka. Morrow (2011) menyatakan bahwa keterlibatan adalah sikap yang lebih dari sekedar kesetiaan pasif kepada organisasi, tetapi tentang hubungan aktif dengan organisasi, sehingga karyawan yang tertarik bersedia memberikan lebih dari diri mereka sendiri daripada berkontribusi'. kepentingan organisasi.

Mercurio (2015) menegaskan komitmen organisasi dalam tiga aspek yaitu komitmen normatif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen emosional. Keterlibatan regulasi mengacu pada situasi individu yang tetap berada dalam organisasi karena dia memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam organisasi berdasarkan nilai dan keyakinan yang dia yakini. Komponen dedikasi yang berkelanjutan mengacu pada komitmen yang didasarkan pada biaya dan risiko yang diasosiasikan individu dengan meninggalkan organisasi. Komponen komitmen emosional adalah keterlibatan seseorang dalam organisasinya berdasarkan perasaan cinta. Menurut Meyer, Stanley, Herscovitch dan Topolnytsky (2002); Merkuri (2015); Tjahjono, Palupi dan Yuasmara (2015) dari ketiga konsep komitmen organisasi khususnya, keterlibatan emosional memiliki hubungan yang paling kuat dengan perilaku kerja yang diinginkan organisasi dibandingkan dengan dua model komitmen lainnya.

PEMBAHASAN

Green Transformational Leadership

Pegawai pimpinannya dengan penuh kepercayaan diri, kekaguman, selalu setia dan sangat hormat, serta perasaan termotivasi di atas ekspektasi yang diharapkan pegawai disebut kepemimpinan transformasional (Bass dalam Yukl, 2013). Sementara Tucker dan Lewis (2004) telah mengemukakan pandangan bahwa sumber kepercayaan karyawan dalam kepemimpinan adalah cara pemimpin memotivasi karyawan melalui tujuan dan sasaran organisasi dalam skema tertentu, inilah konsep kepemimpinan transformasional. Jika konsep ini difokuskan pada perilaku 'hijau' maka akan tercipta konsep kepemimpinan transformasional yang ramah lingkungan. Antonakis dkk. (2003) dan Avolio dan Bass (2004) menambahkan bahwa dalam kepemimpinan transformasional terdapat empat komponen yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin, yaitu motivasi inspirasional, pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan organisasi memainkan peran yang lebih strategis dalam realokasi tenaga kerja (Albrecht & Andreetta, 2011). Yukl (2010)

mendefinisikan pengertian kepemimpinan, yaitu proses seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mengetahui, memahami dan bahkan menyepakati apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut Bass (1997), model kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sangat merangsang, sehingga dapat merangsang dan memotivasi bawahan untuk berkembang dan mencapai kinerja yang lebih tinggi, di atas yang diperkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melampaui pertukaran sebagai penghargaan atas prestasi yang ditunjukkan oleh bawahan, tetapi lebih mengandalkan komitmen dan kepercayaan (Bass, 19).

Kepemimpinan yang sangat elastis, karismatik dan transformatif yang dapat menarik perhatian setiap individu dapat menimbulkan perilaku karyawan yang positif yaitu perilaku organisasi masyarakat. Dalam hal ini, guru menilai pekerjaan mengajar saat ini memiliki tuntutan yang sangat tinggi (Nugroho, 2015; Khan, Ghouri, dan Awang, 2013; Pangesti, Tjahjono dan Maryati, 2013). Selain itu, pemimpin transformasi juga dapat menstimulasi employee engagement sehingga mau bekerja keras melebihi reward yang diberikan organisasi (Kim, 2012; Kim, 2014). Oleh karena itu komitmen emosional kepada guru sangat penting, karena akan mendorong guru untuk bekerja secara total, di luar tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan uraian tugasnya (Morrow, 2011).

Yukl (2010) menyajikan pandangan Bass (1997) tentang empat dimensi kepemimpinan transformasional, termasuk karisma yang dicirikan oleh visi dan misi yang kuat dengan cara yang mengedepankan kebanggaan dan rasa hormat, inspirasi yang mencakup keterampilan pemimpin menjadi panutan bagi karyawan, pertimbangan individu dimana seorang pemimpin memberikan bimbingan pribadi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan rangsangan intelektual yang diberikan oleh seorang pemimpin, sehingga karyawan suka memunculkan ide-ide konstruktif yang bermanfaat bagi organisasi.

Kepemimpinan transformasional mencakup aspek-aspek yang melampaui proses transaksional dan memengaruhi keterlibatan karyawan. Supartha (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada keterlibatan emosional. Kepemimpinan transformasional dimana seseorang yang memberikan inspirasi, nilai, perhatian individu kepada karyawan dan memberi contoh berperan dalam membangun komitmen emosional (Windarti, 2016). Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen karyawan (Kim, 2012; Kim, 2014).

Penelitian Ye Hoon Lee (2017); Rahayu (2017) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan emosional. H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterlibatan emosional. Komitmen emosional karyawan memiliki kecenderungan mendorong karyawan untuk bekerja penuh waktu. Mereka tidak lagi terlalu peka terhadap aspek transaksional (Morrow, 2011). Bisa jadi, mereka tentang tugas dan tanggung jawab dalam job description. Pengabdian afektif adalah ikatan yang didasarkan pada nilai dan pengaruh emosional. Artinya orang yang memiliki komitmen emosional tinggi memiliki ikatan emosional yang begitu erat dengan organisasi sehingga berusaha memberikan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Zeinabadi (2010) dan Kim (2014) menemukan bahwa komitmen emosional memiliki pengaruh yang kuat terhadap dimensi altruisme, kesopanan, kebajikan sipil dan hati nurani, serta perilaku organisasi umum kewarganegaraan. Kajian ini sejalan dengan pandangan Susilo, Minarsih dan Warso (2016); Permana & Handoko (2013) serta studi empiris Windarti (2016) bahwa keterlibatan afektif berperan dalam menjelaskan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Kepemimpinan transformasional yang menganut nilai-nilai seperti karisma, inspirasi, perhatian individu, dan stimulasi intelektual, memiliki hubungan yang kuat untuk memungkinkan sikap dan perilaku positif karyawan (Nugroho, 2015; Khan, Ghouri, & Awang, 2013; Pangesti, Tjahjono, & Maryati, 2013). Salah satu hasil sebagai perilaku positif adalah perilaku organisasi kewarganegaraan. Hasil berupa sikap dan perilaku tersebut terutama disebabkan oleh peran kepemimpinan. Dampak dari dimensi kepemimpinan transformatif, seperti perhatian individu yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi bahkan membangun ikatan emosional tidak hanya dengan atasan tetapi juga dengan organisasi.

Green Commitment

Karyawan yang terlibat dalam organisasi menemukan diri mereka dalam situasi di mana ada indera pendengaran, pembelaan dan perjuangan sekeras mungkin, waktu dan semangat untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan 'kita'. mengharapkan bersama (Robbins dan Judge, 2009). Sementara itu, Allen dan Shannock (2013) berpendapat bahwa

hampir semua organisasi sangat tertarik dengan dedikasi karena merupakan faktor dominan yang secara langsung dapat mempengaruhi pengaruh, tindakan dan pola pikir karyawan untuk selalu memberikan kontribusi yang optimal. Adapun Mercury (2015); Meyer dkk. (2002), Tjahjono et al. (2015) diketahui dari penelitian yang dilakukan bahwa komitmen afektif merupakan komitmen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap perilaku karyawan dibandingkan dengan regulasi dan komitmen berkelanjutan. Berada dalam sikap komitmen yang tinggi, karyawan secara sukarela melakukan apapun yang menjadi tujuan dan kepentingan organisasi. Mereka akan melakukan segala sesuatu dengan sadar, seperti berperilaku ramah lingkungan dan sebagainya, yang merupakan program organisasi dan pemerintah (Morrow, 2011).

Pengetahuan adalah prediktor penting dari pembentukan karakter yang mencerminkan perilaku karyawan yang ramah lingkungan (Chan et al., 2014). Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya perilaku hijau, begitu pula komitmen untuk menyadari pentingnya perilaku hijau. Perilaku hijau dibentuk oleh komitmen yang kuat terhadap pentingnya perilaku ramah lingkungan, bukan hanya tuntutan manajemen organisasi. Komitmen terhadap lingkungan merupakan faktor penting dalam memprediksi perilaku pekerja yang ramah lingkungan (Wang et al., 2016). Jika individu berkomitmen untuk ramah lingkungan, maka akan menghasilkan perubahan perilaku hijau untuk saat ini dan di masa depan. Penelitian oleh Safari et al. (2018) menunjukkan bahwa jika komitmen untuk ramah lingkungan dalam organisasi meningkat, maka perilaku hijau karyawan akan meningkat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Karyawan yang memiliki rasa positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan memahami karakteristik pribadi dan organisasi mereka adalah kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2009). Berpikir untuk selalu bergerak maju bersama dan merasa aman dalam organisasi merupakan pola pikir karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang tinggi begitu pula sebaliknya. Kreitner dan Kinicky (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan timbal balik dari perilaku karyawan terhadap organisasi dalam berbagai situasi kerja yang dilakukan dan dilakukan secara efisien, atau dapat dikatakan cara karyawan merespon pekerjaannya adalah dengan melihat dari sudut pandang yang berbeda sehingga mereka bisa merasakan sesuatu yang positif. dari pekerjaan yang dihasilkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator kinerja, karena kepuasan kerja

berkorelasi sedang dengan kinerja. Orang yang memiliki tingkat kepuasan tinggi juga cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Salah satu perdebatan terbesar di jantung penelitian organisasi adalah hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan diuji secara empiris. Beberapa hasil penelitian tersebut adalah Koc (2011); Thamrin (2012); Kuswandi dkk. (2012); Ouedraogo dan Leclerc (2013); Maharani dkk. (2013); Moqbel dkk. (2013) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, semakin tinggi tingkat kinerja yang mereka berikan daripada produksinya. Studi oleh Tahir dan Monil (2014); Fu dan Deshpande (2014); Perera dkk. (2014); Farooqui dan Nagendra (2014); dan Jamilah (2015) juga telah menunjukkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Memiliki rasa kepuasan dapat menjadi ciri khas dari perilaku sukarela dalam perilaku hijau (Paille et al., 2016). Kepuasan kerja memengaruhi suasana hati, semakin puas mereka di tempat kerja, semakin positif suasana hati. Ini tidak hanya mempengaruhi kondisi seseorang, seperti perhatian, kognisi, empati dan tindakan, tetapi juga meningkatkan sumber daya intelektual, fisik, relasional dan psikologis. Sumber daya ini dapat dikembangkan untuk menganalisis kemungkinan apa yang akan terjadi di tahun-tahun mendatang jika tidak berhasil. Ketika fungsi GHRM meningkatkan kepuasan kerja, maka praktik green employee behavior akan meningkat, yang akan meningkatkan kinerja ekologis, yang pada akhirnya membuat organisasi menjadi lebih berkelanjutan (Nawang Sari dan Sutawijaya, 2019). Penelitian oleh Kim et al. (2018), karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja akan secara signifikan meningkatkan perilaku karyawan yang ramah lingkungan.

KESIMPULAN

Karyawan yang merasa puas di tempat kerja memiliki energi untuk dimotivasi untuk memperjuangkan perilaku hijau sukarela di tempat kerja, seperti penghematan energi dan sumber daya organisasi untuk pengurangan biaya. Selanjutnya karyawan yang puas dalam bekerja cenderung dengan sukarela mengenakan warna hijau dan mengajak rekan-rekannya untuk turut memperhatikan hubungan sosial dengan lingkungan agar berperilaku positif dengan memperhatikan kebersihan tempat kerja selama ini. Kelestarian lingkungan yang lebih baik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dimana peran kepemimpinan dalam

organisasi dapat menjadikan karyawan lebih efektif. Berdasarkan hasil penelaahan berbagai jurnal dalam penelitian pengaruh mediasi keterikatan organisasi terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, terlihat jelas bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W., A., (2018). Corporate Social Responsibility and Pro-Environmental Behavior at Workplace: The Role of Moral Reflectiveness, Coworker Advocacy, and Environmental Commitment. *Wiley Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 1 pp. 1-17.
- Allen, D. G., & Shanock, L. R., (2013). Perceived Organizational Support and Embeddedness as Keymechanisms Connecting Socialization Tactics to Commitment and Turnover Among Newemployees. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 pp. 350-369.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N., (2003). Context and Leadership: An Examination of the Nine-Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, Vol. 14 pp. 261-295.
- Astuti, M., & Wahyuni, H., C., (2018). Green Human Resource Management Implication on Increasing Productivity of Small and Medium Enterprises. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, Vol. 3 pp. 170-173.
- Avolio, B. J., & Bass, B., M., (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual and Sampler Set*, 3rd Ed. Redwood City (CA): Mindgarden.
- Basol, O., (2016). Classic or Modern? Enhancement of Job Satisfaction Scale for Green Job Workers. *International Journal of Management*, Vol. 11(2), pp. 103-122.
- Capra, F., & Stone, K., M., (2010). Smart by Nature: Schooling for Sustainability. *The Journal of Sustanaibilty Education*, Vol. 194 pp. 1-15.
- Chan, E., S., W., Alice, H., Y., H., Wilco, C., & Fevzi, O., (2014). What Drives Employees' Intentions to Implement Green Practices in Hotels? The Role of Knowledge, Awareness, Concern and Ecological Behaviour. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 40 pp. 20-28.
- Carol, H., Donald, W., H., & Natasha, M., L., (2019). Does Green-Person-Organization Fit Predict Intrinsic Need Satisfaction and Workplace Engagement?. *International Journal of Environmental Psychology*, Vol. 10 pp. 1-9.

Environmental Transformational Leadership and Employee Pro-Environmental Behaviours: The

- Bridging Role of Autonomous Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, Vol. 10 pp. 102-133.
- Fauza, D., H., (2016). Optimalisasi Kinerja Karyawan Sarung Tenun dengan Peningkatan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Kinerja*, Vol. 20(1) pp. 29-41.
- Irawan, D., & Halim, A., (2014). Model Pengukuran Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing. *Widya Teknika*, Vol. 22(1) pp. 29-39.
- Jovita., G., S., & Jayakusumar, K., N., (2017). Is it Time to Promote Employee Green Behavior? The Need and Scope. *International Journal of Management Research and Analysis*, Vol. 4(3) pp. 117-122. Hadi, N., U., & Rasool., F., (2017).
- Kim, A., Youngsang K., & Kyongji, H., (2018). A Cross Level Investigation on the Linkage between Job Satisfaction and Voluntary Workplace Green Behavior. *Journal of Business Ethics*, Vol. 14 pp. 1-17.
- Kreitner, R., & Kinicky, A., (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Kura, K., M., (2016). Linking Environmentally Specific Transformational Leadership and Environmental Concern to Green Behaviour at Work. *Global Business Review*, Vol. 17 pp. 1-14.
- Masri, H., A., & Jaaron, A., A., M., (2017). Assessing Green Human Resources Management Practices in Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 143 pp. 474-489.
- Mercurio, Z., A., (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, Vol. 14(4) pp. 389-414.
- Nawangsari, L., C., & Sutawijaya, A., H., (2019). Green Human Resources Management in Era Industri 4.0 at University. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, Vol. 3(8) pp. 83-90.
- Nawangsari, L., C., & Sutawijaya, A., H., (2019). Green Human Resources Management for Business Sustainability in Banking Institutions. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 6(6) pp. 1-5.
- Nolandari, S., Henmaidi, & Hasan, A., (2015). Pengukuran kepuasan kerja karyawan APLP & APT Semen Padang. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol. 14(2) pp. 204-216.
- Nyoman, N., Anindya, I., Ariana, N., & Putra, A., M., (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *The Legian Bali Hotel*, Vol. 1(1) pp 1-18.
- Olinger, O. N., van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93, 70-83.

- Suryadinatha & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif dengan mediasi perasaan bangga menjadi pengikut. *E-Journal Manajemen Unud*, 3683-3710.
- Supartha, I. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi dengan OCB dan kepuasan kerja sebagai mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3677-3705
- Suryanata & Ardana K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behaviour. 1155-1170.
- Susilo, J. P., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan SPBU Semarang. *Journal of Manajemen*, 2(2), 1-11.
- Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2014). Model konseptual intensi berwirausaha berbasis teknologi informasi (ti). *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 5(1), 1-10
- Tjahjono, H. K. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani MM UMY
- Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Yuasmara, P.G. (2015). Peran pemediasian kepuasan karir pada pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural karir pada komitmen afektif karyawan swasta di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akmenika*, 12(1), 563-573.
- Olinger, O. N., van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93, 70-83.
- Peachey, Jon Welty., J. Burton, Laura., & E. Wells, Janelle. 2014. Examining the Influence of Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Embeddedness, and Job Search Behaviors on Turnover Intentions in Intercollegiate Athletics. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 35, No.8, pp. 755-740.
- Perera, G.D.M., A. Khatibi, N. Navaratna, & K. Chinna. 2014. Job Satisfaction and Job Performance among Factory Employees in Apparel Sector, *Asian Journal of Management Sciences & Education*, Vol.3, No.1, pp.96-104.
- Puangyoykeaw, K., & Yuko Nishide. 2015. Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*, Vol.10, No.5, pp. 98-112.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Rosmiyati, Rini. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi

- terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Tesis, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Suryadinatha & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif dengan mediasi perasaan bangga menjadi pengikut. *E-Journal Manajemen Unud*, 3683-3710.
- Supartha, I. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi dengan OCB dan kepuasan kerja sebagai mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3677-3705
- Suryanata & Ardana K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Oganisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behaviour. 1155-1170.
- Susilo, J. P., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan SPBU Semarang. *Journal of Manajemen*, 2(2), 1-11.
- Tonkin, T. H. (2013). Authentic versus transformational leadership: assessing their effectiveness on organizational citizenship behavior on followers. *International Journal of Business and Public Administration*, 10(1), 40-61.
- Tree, E., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui variabel organization citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening pada pt. temprina media grafika semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1-14.
- Van, D. L., Vandewalle, D., Kostiva, T., Latham, M.E., & Cummings, L.L. (2000). Collectivism, Propensity to trust and self esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of Organizational Behavior*, 213-223.
- Windarti, A. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional pada PKO dengan komitmen afektif sebagai pemediasi. Tesis Universitas Gadjah Mada.
- Ye Hoon Lee, B. W. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behaviour: Mediating role of affective commitmen. *SAGE*, 1-10.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. Upper Saddle River, N.J: Prentice hall
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (ocb) of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.