



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 8457-8476

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Mindfulness* Terhadap
Team Innovative Behavior yang Dimediasi oleh *Green Creativity* Karyawan Hotel
di Jakarta Pusat

Netania Emilisa^{1✉}, Annisa Salsabilla², Amelia Reza Puspita Sari³, Gilang Bayu Saputra⁴,
Dietce Apriyani⁵

(1,2,3,4) Universitas Trisakti Jakarta, (5) Lincoln University

Email: netania@trisakti.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Mindfulness* terhadap *Team Innovative Behavior* dengan *Green Creativity* sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel di Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada tingkat yang tinggi, mencerminkan komitmen organisasi terhadap praktik ramah lingkungan. *Green Transformational Leadership* dan *Green Mindfulness* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Creativity* dan *Team Innovative Behavior*. Selain itu, *Green Creativity* juga berpengaruh positif terhadap *Team Innovative Behavior* serta berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional hijau dan kesadaran lingkungan dengan perilaku inovatif tim. Temuan ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan dan kesadaran lingkungan dalam mendorong kreativitas dan inovasi tim demi mendukung keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: *Green Transformational Leadership* dan *Green Mindfulness*, *Team Innovative Behavior*, *Green Creativity* Karyawan Hotel di Jakarta Pusat

Abstract

This study aims to analyze the influence of Green Transformational Leadership and Green Mindfulness on Team Innovative Behavior, with Green Creativity as a mediating variable among hotel employees in Central Jakarta. The findings indicate that all variables are at a high level, reflecting the organization's commitment to environmentally friendly practices. Green Transformational Leadership and Green Mindfulness have a positive and significant effect on both Green Creativity and Team Innovative Behavior. Furthermore, Green Creativity positively influences Team Innovative Behavior and significantly mediates the relationship between green transformational leadership and environmental awareness with team innovation. These findings highlight the importance of leadership and environmental awareness in fostering creativity and team innovation to support organizational sustainability.

Keywords: Green Transformational Leadership and Green Mindfulness, Team Innovative Behavior, Green Creativity, Hotel Employees in Central Jakarta

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, industri perhotelan di Jakarta menghadapi tantangan besar dalam mengadopsi praktik keberlanjutan untuk mengurangi dampak lingkungan. Sebagai pusat bisnis dan pariwisata, Jakarta memiliki banyak hotel yang mulai menerapkan inisiatif hijau guna menarik pelanggan yang semakin peduli terhadap lingkungan. Peningkatan regulasi lingkungan dan permintaan konsumen terhadap layanan ramah lingkungan mendorong hotel-hotel di Jakarta Pusat untuk mengadopsi kepemimpinan hijau dan mendorong inovasi berkelanjutan dalam operasional mereka (Friska Mastarida, 2022). Beberapa hotel yang telah menerapkan konsep keberlanjutan di antaranya Grand Hyatt Jakarta, dan Hotel Indonesia Kempinski Jakarta, dan Mandarin Oriental Jakarta yang mulai mengintegrasikan strategi ramah lingkungan seperti efisiensi energi, pengelolaan limbah, serta inovasi layanan hijau.

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif saat ini, memiliki keunggulan kompetitif sangat penting bagi perusahaan. *Team Innovative Behavior*, juga dikenal sebagai perilaku tim inovatif, adalah kumpulan tindakan yang dilakukan oleh anggota tim untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja organisasi (Li et al., 2024).

Dalam lingkungan organisasi kontemporer upaya untuk mencapai keberlanjutan lingkungan dalam organisasi modern telah menjadi keharusan. Ini berarti menerapkan praktik hijau ke dalam operasi inti bisnis (Gull et al., 2022). *Green Transformational Leadership* dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mengadopsi perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan *Green Transformational Leadership* juga

berperan penting dalam membangun budaya keberlanjutan dalam tim ((T. Chen & Wu, 2022); (Gull et al., 2022)). *Green Mindfulness*, yang mengacu pada kesadaran dan perhatian individu yang lebih tinggi terhadap masalah lingkungan, juga membantu penerapan praktik ramah lingkungan.

Pengaruh mediasi dari *Green Creativity* yang mencakup penciptaan ide-ide inovatif dan bermanfaat dan hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Green Mindfulness* dapat secara signifikan mempengaruhi *Team Innovative Behavior*, yang mencakup penciptaan dan penerapan ide dan pendekatan baru yang mendukung keberlanjutan lingkungan (Chen & Wu, 2022).

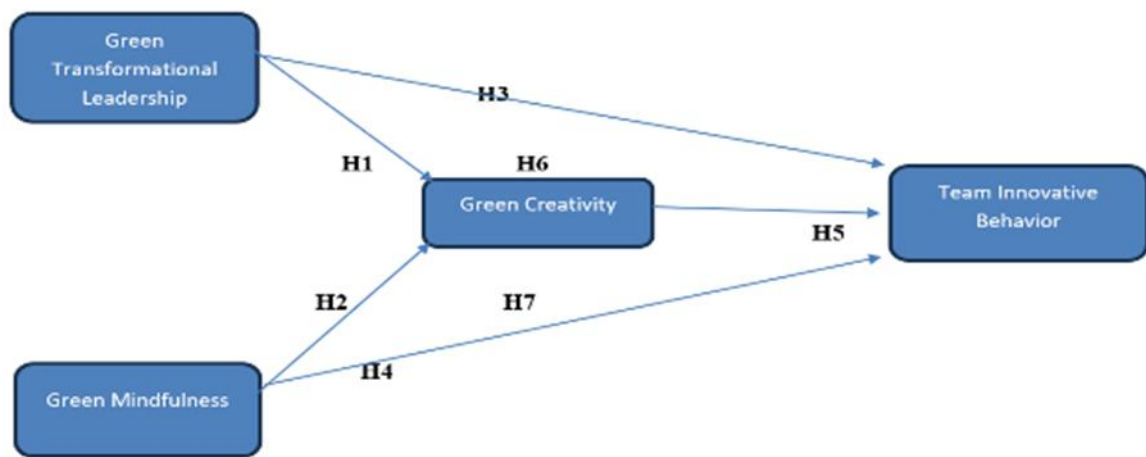
Dalam literatur manajemen keberlanjutan, konsep *Green Transformational Leadership* telah mendapat perhatian yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. *Green Transformational Leadership* bertujuan untuk menciptakan budaya organisasi yang mengutamakan lingkungan selain kinerja dan inovasi (T. Chen & Wu, 2022) Ini akan mendorong anggota tim untuk menerapkan praktik keberlanjutan dan menjadi lebih peduli dengan lingkungan di tempat kerja mereka (Hameed et al., 2022).

Sebaliknya, *Green Mindfulness* sangat penting untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap keberlanjutan. *Green Mindfulness* membantu karyawan memahami hubungan antara praktik bisnis dan dampak lingkungannya, sehingga mereka lebih cenderung mengembangkan solusi hijau (Zhang et al., 2020).

Tetapi kadang-kadang ada hubungan yang tidak langsung antara *Green Transformational Leadership*, *Green Mindfulness*, dan *Team Innovative Behavior*. Faktor mediasi yang menghubungkan ketiga variabel tersebut adalah *Green Creativity*, yang mengacu pada kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan ide-ide baru yang inovatif dan berkelanjutan (Gull et al., 2022). Pemimpin yang menerapkan *Green Transformational Leadership* cenderung mendorong kreativitas dalam organisasi mereka dengan memberikan dukungan, inspirasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan ide-ide baru muncul dengan cepat dan mudah.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa *Green Creativity* meningkatkan *Team Innovative Behavior* di perusahaan yang berorientasi lingkungan (T. Chen & Wu, 2022). Tim dengan tingkat inovasi hijau yang tinggi lebih cenderung menghasilkan inovasi baru yang meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Zhao et al., 2023). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana *Green Mindfulness* dan *Green Transformational Leadership* dapat memengaruhi *Green Creativity*. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan lebih banyak inisiatif tim. Penelitian ini

bertujuan untuk mengisi celah dalam literatur dengan mempelajari mekanisme kompleks yang menghubungkan keempat variabel tersebut: *Green Transformational Leadership*, *Green Mindfulness*, dan *Team Innovative Behavior*. Penelitian ini diharapkan akan mendorong teori kepemimpinan dan inovasi hijau serta memberikan wawasan praktis tentang bagaimana perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih inovatif dan berkelanjutan dengan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini. Dari uraian diatas, bisa digambarkan pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Mindfulness* terhadap *Team Inovatif Behavior* dimediasi oleh *Green Creativity* terlihat melalui gambar, yakni:



Gambar 2.1 Rerangka Konseptual

Sumber: (Srivastava *et al.*, 2024; Li Cai *et al.*, 2024)

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merujuk pada riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Srivastava *et al.*, 2024) dan (C. Li *et al.*, 2024) Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Mindfulness* terhadap *Team Inovatif Behavior* yang dimediasi oleh *Green Creativity* pada hotel-hotel di Jakarta Pusat. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif, yang berarti bahwa angka digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan situasi secara objektif.

Data penelitian bersifat *cross-sectional* karena hanya dikumpulkan sekali selama periode tertentu, yaitu pada tahun 2025. Unit analisisnya adalah individu, yaitu karyawan yang bekerja diperhotelan di Jakarta Pusat yang berusia antara 22 dan 40 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian, kuesioner berisi tentang pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Mindfulness* terhadap *Team Inovatif Behavior* yang dimediasi oleh *Green Creativity* pada karyawan hotel di Jakarta Pusat.

Teknik Pengambilan Sampel

Studi ini terdiri dari 18 pertanyaan, sehingga jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah: Ukuran sampel = total item pertanyaan x 5 (minimum) atau 10 (maksimum).

1. Sampel minimum = $18 \times 5 = 90$
2. Sampel maksimum = $18 \times 10 = 180$

Dari penjelasan ini, dapat dilihat bahwa jumlah minimum sampel adalah 90 responden, sementara jumlah maksimum sampel mencapai 180 responden. Penelitian ini menggunakan 100 sampel agar ada cadangan jika ada pernyataan yang tidak dijawab oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah *Green Transformational Leadership* memberikan dampak positif pada *Green Creativity*, apakah *Green Mindfulness* mempengaruhi *Green Creativity* secara positif, apakah *Green Transformational Leadership* berdampak positif terhadap *Team Innovative Behavior*, serta apakah *Green Mindfulness* berpengaruh positif pada *Team Innovative Behavior*. Selain itu, juga untuk meneliti pengaruh positif *Green Creativity* terhadap *Team Innovative Behavior*, dampak mediasi *Green Creativity* dalam hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Team Innovative Behavior*, serta pengaruh mediasi *Green Creativity* terhadap hubungan antara *Green Mindfulness* dan *Team Innovative Behavior*. Keputusan dalam pengujian hipotesis ini diambil dengan cara membandingkan p-value dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) serta dengan tingkat kepercayaan 95%.

Dasar pengambilan keputusan terhadap hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Apabila p-value $\leq 0,05$, maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diuji.
2. Apabila p-value $> 0,05$, maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel yang diuji.

Hasil dari analisis ini memberikan gambaran apakah terdapat atau tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen dalam kerangka SEM untuk penelitian ini. Selanjutnya, pembahasan untuk setiap hipotesis dari penelitian ini akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Analisis Pengaruh *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Creativity*.

Hipotesis ini mengevaluasi dampak yang ditimbulkan oleh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Creativity*. Berikut ini adalah pernyataan dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p</i> -value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Green Transformational Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Creativity</i> .	0.638	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1, diketahui besar estimate 0.638 artinya semakin tinggi persepsi *Green Transformational Leadership* maka semakin tinggi juga persepsi *Green Creativity*. Hasil pengujian statistic menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Creativity*. maka dari itu pengujian signifikansi dilanjutkan. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.000/2 = 0.000 \leq 0,05$ (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Creativity*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang mengedepankan aspek lingkungan memiliki pengaruh signifikan dalam mendorong *Green Creativity*. Gaya kepemimpinan ini mendorong pengikut untuk lebih menerima ide-ide baru dan perubahan yang mendukung tindakan yang ramah lingkungan, sehingga mengakibatkan penciptaan suasana psikologis yang mendukung lahirnya ide-ide kreatif. (Atteya et al., 2023) menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* dapat menciptakan suasana organisasi yang memfasilitasi perkembangan *Green Creativity*. Hal ini didukung oleh (Bratić et al., 2025), yang mencatat bahwa kepemimpinan yang bersikap proaktif dalam mendukung transisi hijau dapat

memacu inovasi dan kreativitas, khususnya dalam bidang pariwisata dan teknologi, yang juga sangat terkait dengan konteks industri perhotelan. Selain itu, (Alkarabsheh et al., 2022) menambahkan bahwa *Green Transformational Leadership* telah terbukti efektif dalam mengurangi penolakan terhadap inovasi yang bersifat ramah lingkungan dan mendorong pemecahan masalah secara kreatif dalam organisasi.

Temuan dan analisis ini menggarisbawahi bahwa *Green Transformational Leadership* Hijau memberikan dampak positif yang signifikan terhadap *Green Creativity*. Hasil ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terbaru yang menekankan peran strategis pemimpin dalam menciptakan lingkungan organisasi yang inovatif dan mendukung keberlanjutan. Dukungan ini terlihat dari nilai rata-rata deskriptif variabel *Green Transformational Leadership* yang tinggi, serta rata-rata *Green Creativity* yang menunjukkan tingkat yang kuat. Terutama, indikator tertinggi dalam *Green Transformational Leadership* adalah "menyediakan visi lingkungan yang jelas," yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas adalah faktor penting dalam merangsang ide-ide kreatif di lingkungan kerja.

Implikasi praktis dari hasil ini adalah bahwa manajemen hotel, khususnya di sektor hotel bintang lima, harus mengadakan program pelatihan kepemimpinan berbasis lingkungan yang terstruktur. Visi mengenai keberlanjutan tidak seharusnya hanya menjadi slogan atau bagian dari kampanye komunikasi internal, tetapi harus diinternalisasi menjadi sikap dan perilaku pemimpin yang dapat menginspirasi karyawan setiap hari. Ketika pemimpin menyampaikan nilai-nilai lingkungan dengan cara yang autentik dan konsisten, karyawan akan lebih termotivasi untuk berfikir kreatif dan terlibat dalam penciptaan inovasi hijau di tempat kerja.

Temuan ini juga memiliki relevansi yang kuat ketika dihubungkan dengan karakteristik responden dalam penelitian ini, yang sebagian besar adalah perempuan (69%) dan bekerja di hotel-hotel ternama di Jakarta. Karyawan dengan latar belakang ini berada dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, yang membutuhkan keterlibatan aktif dalam inovasi, termasuk dalam isu lingkungan. Oleh karena itu, peran pemimpin sebagai sumber inspirasi dan fasilitator bagi ide-ide ramah lingkungan sangat krusial untuk mendukung budaya kerja yang kreatif dan berkelanjutan dalam organisasi.

Analisis Pengaruh *Green Mindfulness* Terhadap *Green Creativity*

Hipotesis ini mengevaluasi dampak yang ditimbulkan oleh *Green Mindfulness* terhadap *Green Creativity*. Berikut ini adalah pernyataan dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p</i> -value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Green Mindfulness</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Creativity</i> .	0.598	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 2, diketahui besar estimate 0.598 artinya semakin tinggi persepsi *Green Mindfulness* maka semakin tinggi juga persepsi *Green Creativity*. Hasil pengujian statistic menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Green Mindfulness* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Creativity*. maka dari itu pengujian signifikansi dilanjutkan. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.000/2 = 0.000 \leq 0,05$ (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen *Green Mindfulness* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Creativity*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, di mana (Bullen, 2024) menerangkan bahwa mindfulness mampu meningkatkan kemampuan individu dalam memahami dan mengolah informasi dengan cara yang kreatif. Hal ini menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan berkomitmen terhadap keberlanjutan lingkungan. Penegasan ini didukung oleh (Chaturvedi & Chanana, 2022) yang menyatakan bahwa penerapan mindfulness dalam aspek keberlanjutan dapat memperdalam pemahaman mengenai etika lingkungan, yang pada akhirnya mendorong inovasi dalam pengembangan produk dan layanan yang berkelanjutan. Di lain pihak, (Kazan et al., 2025) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan prinsip *Green Mindfulness* cenderung mencapai tingkat inovasi hijau yang lebih tinggi, akibat karyawan yang dapat lebih reflektif dan solutif dalam menghadapi tantangan lingkungan.

Dari perspektif teoretis, hasil ini konsisten dengan konsep mindfulness dalam psikologi kerja. *Green Mindfulness* mampu meningkatkan fokus, keterbukaan pikiran, dan kesadaran terhadap detail, sehingga individu menjadi lebih peka terhadap peluang inovasi. Dalam hal ini, *Green Mindfulness* berfungsi sebagai pemicu bagi *Green Creativity*, dengan

mendongkrak empati terhadap lingkungan, kewaspadaan terhadap isu ekologis yang ada, serta keinginan yang kuat untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja secara kreatif.

Analisis statistik deskriptif juga mendukung hasil ini. Skor rata-rata *Green Mindfulness* mencapai 4.068, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup menyadari isu-isu lingkungan di pekerjaan mereka. Mereka merasa memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapat, terbuka dalam berbagi informasi tentang lingkungan, serta mampu mengidentifikasi perubahan mendadak yang berkaitan dengan masalah ekologis. Situasi ini menciptakan suasana psikologis yang mendukung eksplorasi ide-ide baru dalam keberlanjutan.

Implikasi praktis dari hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan terutama di sektor perhotelan perlu merancang program kesadaran lingkungan yang terencana dan berkelanjutan. Program ini bisa berupa pelatihan tentang *Green Mindfulness*, workshop reflektif yang berfokus pada isu lingkungan, atau forum diskusi internal yang mengajak karyawan terlibat dalam solusi berkelanjutan. Ketika karyawan menjadi lebih sadar dan aktif dalam isu lingkungan, organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk merangsang inovasi dari dalam.

Selanjutnya, mengingat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja di hotel-hotel besar di Jakarta, penerapan *Green Mindfulness* sangatlah relevan. Dalam sektor jasa seperti perhotelan, perhatian terhadap detail, empati terhadap isu lingkungan, dan kreativitas dalam operasional sangat penting untuk memenuhi harapan pelanggan yang semakin peduli terhadap keberlanjutan. Oleh karena itu, penguatan praktik *Green Mindfulness* dapat berfungsi sebagai strategi utama dalam membangun budaya kerja yang tidak hanya ramah lingkungan, tetapi juga inovatif dan siap menghadapi masa depan.

Analisis Pengaruh *Green Transformational Leadership* Terhadap *Team Innovative Behavior*.

Hipotesis ini mengevaluasi dampak yang ditimbulkan oleh *Green Transformational Leadership* terhadap *Team Innovative Behavior*. Berikut ini adalah pernyataan dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Green Transformational Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Team Innovative Behavior</i> .	-0.058	0.264	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 3, diketahui besar estimate -0.058 artinya semakin tinggi persepsi *Green Transformational Leadership* maka semakin rendah persepsi *Team Innovative Behavior*. Hasil pengujian statistic menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Team Innovative Behavior* maka dari itu pengujian signifikansi tidak dilanjutkan maka disimpulkan *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Team Innovative Behavior*.

Hasil dari studi ini mengungkapkan bahwa meskipun pemimpin menerapkan pendekatan *Green Transformational Leadership* yang mengutamakan keberlanjutan lingkungan, hal ini masih tidak cukup untuk secara langsung mendorong *Team Innovative Behavior*. Ada beberapa alasan yang mungkin menjadi penyebab situasi ini, seperti minimnya ruang bagi partisipasi dalam tim, tingkat kepercayaan anggota tim yang rendah terhadap visi dari pemimpin, atau lemahnya hubungan antara inspirasi yang diberikan oleh pemimpin dan pelaksanaan inovasi oleh tim. Dengan kata lain, walaupun pemimpin menunjukkan dedikasi pada nilai-nilai ramah lingkungan, hal itu tidak otomatis berkontribusi pada kolaborasi inovatif dalam tim.

Temuan ini berlawanan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang mengklaim bahwa *Green Transformational Leadership* secara langsung dapat meningkatkan inovasi dalam tim. Sebagai contoh (X. Chen et al., 2023) menjelaskan bahwa *Green Transformational Leadership* bisa berhasil dalam menciptakan inovasi tim hanya jika ada dukungan berupa berbagi pengetahuan hijau dan terbentuknya suasana kerja yang saling mendukung. Tanpa adanya struktur pendukung ini, dampak *Green Transformational Leadership* dalam mendorong inovasi secara kolektif cenderung berkurang. Hal ini juga diperkuat oleh temuan (Panditharathne & Chen, 2021) yang menunjukkan bahwa kesuksesan *Green Transformational Leadership* amat bergantung pada budaya kerja dan aktifan partisipasi anggota tim. Dalam beberapa konteks organisasi, tipe kepemimpinan lain seperti *servant leadership* atau *inclusive leadership* bahkan menunjukkan dampak yang lebih besar terhadap inovasi tim karena memberikan lebih banyak ruang untuk keterlibatan dan pengambilan keputusan dari bawah. Sementara itu, (Zafarullah & Mehnaz, 2025) mencatat bahwa dalam organisasi yang memiliki struktur birokratis atau hirarkis, pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap inovasi tim sering kali tidak signifikan dikarenakan adanya ketidakcocokan antara visi pemimpin dan sistem operasional yang kaku di lapangan.

Dari perspektif manajerial, hasil ini menunjukkan bahwa organisasi tidak bisa hanya berharap pada kepemimpinan yang visioner untuk mengatasi isu keberlanjutan. Diperlukan

suatu ekosistem di dalam organisasi yang dapat menghubungkan nilai *Green Transformational Leadership* dengan *Team Innovative Behavior*. Hal ini bisa dicapai melalui pelatihan teamwork yang mendalam, pemberian insentif untuk ide-ide inovatif, dan pembentukan forum antar departemen yang aktif mendorong pertukaran gagasan. Tanpa adanya sistem pendukung ini, pengaruh *Green Transformational Leadership* kemungkinan hanya akan terbatas pada pandangan positif terhadap pemimpin, namun tidak berkembang menjadi hasil nyata berupa inovasi tim yang berkelanjutan.

Analisis Pengaruh *Green Mindfulness* Terhadap *Sustainable Organisational Performance*

Hipotesis ini mengevaluasi dampak yang ditimbulkan oleh *Green Mindfulness* terhadap *Team Innovative Behavior*. Berikut ini adalah pernyataan dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Green Mindfulness</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Team Innovative Behavior</i> .	0.660	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4, diketahui besar estimate 0.660 artinya semakin tinggi persepsi *Green Mindfulness* maka semakin tinggi juga persepsi *Team Innovative Behavior*. Hasil pengujian statistic menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Green Mindfulness* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Creativity*. maka dari itu pengujian signifikansi dilanjutkan. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.000/2 = 0.000 \leq 0,05$ (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen *Green Mindfulness* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Creativity*.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Wright & Zascerinska, 2023), yang menunjukkan bahwa penerapan mindfulness dalam transformasi budaya kerja dapat memfasilitasi inovasi bersama, khususnya dalam sektor pariwisata medis dan keberlanjutan. Dengan mengadopsi mindfulness, lingkungan kerja yang tenang dan reflektif pun tercipta, mendukung perkembangan ide kreatif dalam tim. Hal yang sama juga disampaikan oleh (Shaw & Wickenden, 2024) yang menunjukkan bahwa praktik mindfulness dalam kelompok bisa membangun suasana kerja yang kolaboratif serta merangsang perilaku inovatif secara bersama-sama. Di samping itu, (Chaturvedi & Chanana, 2022) menekankan pentingnya

mindfulness dalam membangun kesadaran etis secara kolektif, yang menjadi dasar dalam inovasi tim, terutama di industri yang berkelanjutan seperti mode ramah lingkungan.

Dukungan tambahan bagi temuan ini dapat dilihat dari data deskriptif yang dihasilkan dalam penelitian. Variabel *Green Mindfulness* memiliki skor rata-rata sebesar 4.068, sementara *Team Innovative Behavior* mencatat rata-rata 4.060. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan kesadaran lingkungan yang tinggi dalam pekerjaan mereka serta menunjukkan keinginan kuat untuk berinovasi secara kelompok. Tim yang memiliki kesadaran terhadap isu-isu lingkungan terbukti lebih terbuka terhadap ide-ide baru, lebih siap untuk menggunakan metode yang ramah lingkungan, dan lebih kolaboratif dalam menerapkan solusi inovatif untuk menyelesaikan tugas.

Dari segi praktis, hasil ini memberikan wawasan berharga bagi organisasi, terutama di bidang perhotelan yang menjadi fokus penelitian tersebut. Organisasi sebaiknya aktif dalam mengembangkan pelatihan dan program pengembangan yang diarahkan untuk meningkatkan *Green Mindfulness* karyawan. Dengan kesadaran yang tinggi terhadap isu lingkungan, sinergi yang lebih kuat dalam tim dapat tercipta, dengan setiap anggota terlibat aktif, saling mendukung, dan bersama-sama mencari solusi inovatif yang berkelanjutan.

Kondisi ini semakin relevan ketika mempertimbangkan karakteristik responden dalam penelitian, yang mayoritas adalah karyawan perempuan yang bekerja di hotel-hotel ternama di Jakarta dengan fokus pada standar layanan tinggi serta praktik keberlanjutan. Dalam konteks tersebut, *Green Mindfulness* menjadi bukan hanya kekuatan individu, namun juga fondasi yang penting dalam menciptakan tim yang adaptif, inovatif, dan berkomitmen pada prinsip-prinsip ramah lingkungan, yang diharapkan oleh pelanggan modern yang semakin peduli terhadap isu keberlanjutan.

Analisis Pengaruh *Green Creativity* Terhadap *Team Innovative Behavior*.

Hipotesis ini mengevaluasi dampak yang ditimbulkan oleh *Green Creativity* terhadap *Team Innovative Behavior*. Berikut ini adalah pernyataan dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p -value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Green Creativity</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Team Innovative Behavior</i> .	0.399	0.003	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 5, diketahui besar estimate 0.399 artinya semakin tinggi persepsi *Green Creativity* maka semakin tinggi juga persepsi *Team Innovative Behavior*. Hasil pengujian statistic menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Green Creativity* memiliki pengaruh positif terhadap *Team Innovative Behavior*. maka dari itu pengujian signifikansi dilanjutkan. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.006/2 = 0.003 \leq 0,05$ (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen *Green Creativity* memiliki pengaruh positif terhadap *Team Innovative Behavior*.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Vrontis et al., 2024) yang dalam kajian bibliometrik mereka menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *Green Creativity* dan *Team Innovative Behavior* dalam konteks praktik sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan. Hal ini diperkuat oleh temuan (Xia et al., 2024) yang menjelaskan bahwa kebijakan organisasi yang mendukung lingkungan kerja yang baik dan inklusif mampu meningkatkan jumlah ide yang dihasilkan serta mendorong kerja sama yang lebih erat dalam tim. Kedua studi ini menegaskan bahwa ide-ide kreatif yang berorientasi lingkungan, ketika difasilitasi dengan baik, dapat berkembang menjadi tindakan inovatif yang dilakukan secara kolektif oleh tim.

Secara deskriptif, data yang diperoleh dalam penelitian ini mendukung hubungan tersebut. Variabel *Green Creativity* memiliki nilai mean sebesar 4.014, sementara *Team Innovative Behavior* menunjukkan nilai mean 4.060. Nilai-nilai ini mencerminkan bahwa persepsi responden terhadap kedua variabel berada dalam kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa organisasi telah berada di jalur yang tepat dalam membentuk budaya kerja yang mendukung inovasi berbasis lingkungan. Dalam konteks industri perhotelan, hal ini menjadi sangat penting, mengingat meningkatnya kesadaran pelanggan terhadap praktik bisnis yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.

Implikasi dari temuan ini sangat relevan bagi manajemen hotel-hotel di Jakarta yang menjadi objek dalam penelitian. Manajemen perlu tidak hanya mendorong kemunculan *Green Creativity* dari individu, tetapi juga memastikan bahwa ide-ide tersebut diolah dan diterapkan secara efektif dalam bentuk *Team Innovative Behavior*. Hal ini dapat diwujudkan melalui berbagai strategi, seperti program inkubasi ide lingkungan, pelibatan kolaboratif antar departemen, serta pemberian insentif bagi kontribusi inovatif yang berdampak nyata terhadap keberlanjutan.

Lebih lanjut, dengan mempertimbangkan karakteristik responden yang mayoritas adalah perempuan dan bekerja di hotel-hotel bintang lima di Jakarta, hasil ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja yang menghargai kreativitas berorientasi lingkungan dapat mendorong perilaku inovatif secara kolektif dalam tim yang bersifat heterogen dan dinamis. Oleh karena itu, penguatan sistem yang mendukung ekspresi ide kreatif sekaligus mendorong kerja sama tim menjadi kunci untuk menciptakan budaya inovasi yang berkelanjutan di industri perhotelan.

Analisis Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Team Innovative Behavior*. Melalui Mediasi *Green Creativity*

Hipotesis ini mengevaluasi dampak yang ditimbulkan oleh *Green Transformational Leadership* terhadap *Team Innovative Behavior*. melalui mediasi *Green Creativity*. Berikut ini adalah pernyataan dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p -value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Green Creativity</i> memediasi hubungan antara <i>Green Transformational Leadership</i> dan <i>Team Innovative Behavior</i> .	0.255	0.005	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 5, pengujian diketahui besar estimate 0.255 artinya semakin tinggi persepsi *Green Transformational Leadership* yang di mediasi *Green Creativity* maka semakin tinggi juga persepsi *Team Innovative Behavior*. Hasil pengujian statistic menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Green Creativity* memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Team Innovative Behavior*. maka dari itu pengujian signifikansi dilanjutkan.

Untuk menguji pengaruh tidak langsung, maka dilakukan perhitungan melalui *sobel test* yang menghasilkan nilai P -Value sebesar $0.010/2 = 0.005 \leq 0,05$ (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen *Green Creativity* memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Team Innovative Behavior*.

Penelitian ini mendukung hasil yang diperoleh oleh (Mansoor et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kreativitas yang ramah lingkungan berfungsi sebagai penghubung yang penting dalam hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Team Innovative Behavior* karyawan, khususnya melalui inspirasi serta teladan yang diberikan oleh pemimpin. Hal ini juga ditekankan oleh (Zhang et al., 2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses kreatif adalah cara utama yang menghubungkan *Green*

Transformational Leadership dengan inovasi di tingkat tim. Selain itu, (Waqas et al., 2025) dalam studi mereka mengenai model mediasi menyatakan bahwa *Green Creativity* secara signifikan meningkatkan dampak *Green Transformational Leadership* terhadap inovasi, terutama dalam konteks layanan yang berkelanjutan. Ketiga penelitian ini menegaskan bahwa ide-ide kreatif yang berfokus pada lingkungan bukan saja merupakan produk dari kepemimpinan yang visioner, tetapi juga berfungsi sebagai konektor penting agar pengaruh pemimpin dapat terwujud dalam inovasi tim yang kolektif.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan kerangka mediating theory, yang menjelaskan bahwa proses mediasi terjadi ketika *Green Transformational Leadership* mempengaruhi *Team Innovative Behavior* melalui *Green Creativity*. Dalam hal ini, *Green Creativity* berfungsi sebagai penghubung yang memungkinkan inspirasi, visi, dan nilai-nilai yang diusung oleh pemimpin untuk diinternalisasi dan diwujudkan menjadi inovasi nyata yang dihasilkan oleh tim secara bersama-sama. Dengan kata lain, pengaruh pemimpin tidak akan optimal tanpa adanya proses kreatif yang dilalui karyawan sebagai implementasi konkret dari pemahaman mereka terhadap nilai-nilai keberlanjutan.

Dalam industri perhotelan, mekanisme mediasi ini sangat vital karena inovasi dalam pelayanan dan operasional menjadi faktor penting untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin peduli dengan lingkungan serta untuk mematuhi regulasi keberlanjutan yang ketat. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi karyawan untuk berpikir dengan pendekatan ekologi akan menciptakan budaya tim yang terbuka pada perubahan dan aktif dalam mengembangkan solusi inovatif melalui eksplorasi ide-ide hijau.

Data deskriptif dari penelitian ini juga mendukung keberadaan mekanisme mediasi tersebut. Rata-rata skor untuk variabel *Green Transformational Leadership* dan *Green Creativity* menunjukkan bahwa para responden merasakan keberadaan pemimpin yang dapat menginspirasi mereka dalam isu-isu lingkungan, serta menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam merumuskan dan menerapkan ide-ide yang lebih ramah lingkungan. Di sisi lain, skor *Team Innovative Behavior* menunjukkan bahwa kolaborasi dalam tim untuk menciptakan inovasi berlangsung dengan cukup intensif.

Dari perspektif praktis, temuan ini menyampaikan pesan penting kepada manajemen hotel, bahwa hanya kepemimpinan yang kuat dalam keberlanjutan tidak akan cukup untuk menciptakan inovasi tim yang optimal, tanpa disertai dukungan terhadap proses kreatif. Oleh karena itu, penting bagi program pengembangan kepemimpinan dalam organisasi untuk menciptakan ruang eksploratif bagi karyawan agar mereka dapat mengekspresikan ide-ide mereka. Selain itu, perlu ada penguatan sistem penghargaan untuk kontribusi

keaktivitas hijau agar sinergi yang berkelanjutan dapat tercipta dalam mendorong inovasi tim secara kolektif.

Analisis Pengaruh *Green Mindfulness* terhadap *Team Innovative Behavior* Melalui Mediasi *Green Creativity*

Hipotesis ini mengevaluasi dampak yang ditimbulkan oleh *Green Mindfulness* terhadap *Team Innovative Behavior* melalui mediasi *Green Creativity*. Berikut ini adalah pernyataan dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (≤0,05)	Keputusan
<i>Green Creativity</i> memediasi hubungan antara <i>Green Mindfulness</i> dan <i>Team Innovative Behavior</i> .	0.239	0.005	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah Menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 5, Berdasarkan hasil pengujian diketahui besar estimate 0.255 artinya semakin tinggi persepsi *Green Mindfulness* yang di mediasi *Green Creativity* maka semakin tinggi juga persepsi *Team Innovative Behavior*. Hasil pengujian statistic menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Green Creativity* memediasi hubungan antara *Green Mindfulness* dan *Team Innovative Behavior*. maka dari itu pengujian signifikansi dilanjutkan.

Untuk menguji pengaruh tidak langsung, maka dilakukan perhitungan melalui *sobel test* yang menghasilkan nilai P-Value sebesar $0.010/2 = 0.005 \leq 0,05$ (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen *Green Creativity* memediasi hubungan antara *Green Mindfulness* dan *Team Innovative Behavior*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepedulian individu terhadap lingkungan atau yang disebut *Green Mindfulness* akan lebih efektif dalam mendorong perilaku inovatif dalam tim apabila terlebih dahulu diwujudkan dalam bentuk *Green Creativity*, yaitu gagasan kreatif yang berfokus pada isu lingkungan. Dengan kata lain, *Green Mindfulness* dapat meningkatkan kesadaran dan perhatian karyawan terhadap masalah lingkungan, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk menciptakan dan mengemukakan ide-ide inovatif yang relevan. Gagasan-gagasan ini nantinya akan menjadi landasan bagi perilaku *Team Innovative Behavior*, karena dikembangkan melalui kolaborasi dalam kelompok kerja yang saling mendukung dan terbuka terhadap perubahan.

Literatur sebelumnya juga mendukung temuan ini. (Y. Li & Li, 2025) menyatakan bahwa *Green Mindfulness* menciptakan kerangka berpikir bersama dalam sebuah tim yang memperkuat kreativitas yang peduli lingkungan, sambil berfungsi sebagai penghubung penting dalam mendorong perilaku inovatif yang berkelanjutan. (Zafarullah & Mehnaz, 2025) menambahkan bahwa nilai-nilai kesadaran lingkungan atau kepemimpinan hijau baru akan berdampak signifikan pada kinerja tim jika melalui *Green Creativity* dari para karyawan. Dengan cara yang sama, (C. Chen et al., 2023) menemukan bahwa mindfulness berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku inovatif melalui peningkatan motivasi intrinsik karyawan terhadap lingkungan, yang kemudian diwujudkan dalam bentuk *Green Creativity*.

Dari sudut pandang teori, temuan ini sesuai dengan model input–process–output, di mana *Green Mindfulness* berfungsi sebagai input, yang mengembangkan *Green Creativity* sebagai proses, dan menghasilkan *Team Innovative Behavior* sebagai output. Dalam hal ini, green creativity tidak hanya merupakan hasil dari kesadaran individu terhadap lingkungan, tetapi juga berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan inovasi secara kolektif dalam tim.

Data deskriptif dari penelitian ini menambah kekuatan pada kesimpulan tersebut. Skor rata-rata untuk variabel *Green Mindfulness*, *Green Creativity*, dan *Team Innovative Behavior* semuanya berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa di organisasi yang menjadi tempat penelitian, yaitu sebuah hotel bintang lima di Jakarta, karyawan telah menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap masalah lingkungan, aktif dalam menghasilkan ide-ide kreatif untuk mendukung keberlanjutan, serta mampu berkolaborasi dalam tim untuk menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pihak manajemen. Menyelenggarakan pelatihan tentang *Green Mindfulness* saja tidak akan mencukupi untuk mendorong inovasi dalam tim tanpa didukung oleh fasilitas dan budaya organisasi yang mendorong ungkapan kreativitas. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi gagasan, memberikan kebebasan untuk berekspresi, dan mempromosikan kolaborasi lintas fungsi. Dengan demikian, kesadaran individu terhadap lingkungan dapat diubah menjadi tindakan nyata melalui proses kreatif yang pada akhirnya mendorong inovasi di tingkat tim.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disampaikan, maka simpulan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. *Green Transformational Leadership*, *Green Mindfulness*, *Green Creativity*, dan *Team Innovative Behavior* berada pada tingkat yang tinggi pada karyawan hotel di Jakarta Pusat. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah menunjukkan komitmen dalam kepemimpinan berbasis lingkungan, kesadaran terhadap isu lingkungan, perilaku kreatif yang berorientasi hijau, serta inovasi tim dalam operasional sehari-hari.
2. *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Creativity*. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan contoh nyata dalam upaya keberlanjutan berhasil meningkatkan kreativitas karyawan dalam menciptakan ide-ide hijau.
3. *Green Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Creativity*. Kesadaran dan perhatian penuh terhadap isu lingkungan mendorong karyawan untuk menciptakan solusi kreatif yang mendukung keberlanjutan organisasi.
4. *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Team Innovative Behavior*. Pemimpin yang menanamkan nilai-nilai lingkungan dalam kepemimpinannya mampu memotivasi tim untuk lebih inovatif dan berkontribusi dalam peningkatan efisiensi serta kualitas kerja.
5. *Green Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Team Innovative Behavior*. Karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan tinggi menunjukkan perilaku inovatif dalam menyelesaikan tugas dan berkolaborasi dalam tim.
6. *Green Creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Team Innovative Behavior*. Kreativitas karyawan dalam mengembangkan dan menerapkan ide-ide hijau berdampak langsung terhadap peningkatan inovasi tim dalam operasional perusahaan.
7. *Green Creativity* memediasi secara signifikan hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Team Innovative Behavior*. Artinya, kepemimpinan hijau yang efektif akan meningkatkan inovasi tim jika terlebih dahulu mampu mendorong kreativitas hijau dalam organisasi.
8. *Green Creativity* juga memediasi secara signifikan hubungan antara *Green Mindfulness* dan *Team Innovative Behavior*. Kesadaran lingkungan karyawan akan berdampak pada peningkatan inovasi tim apabila kesadaran tersebut diiringi dengan kreativitas dalam menghasilkan solusi hijau.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkarabsheh, O. H. M., Jaaffar, A. H., Wei Fong, P., Attallah Almaaitah, D. A., & Mohammad Alkharabsheh, Z. H. (2022). The relationship between leadership style and turnover intention of nurses in the public hospitals of Jordan. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2064405>
- Atteya, Ayatte. I., Ali, D., Hossain, M., & Sellami, N. (2023). A Comprehensive Review on The Potential of Green Hydrogen in Empowering the Low-Carbon Economy: Development Status, Ongoing Trends and Key Challenges. *Green Energy and Environmental Technology*, 2. <https://doi.org/10.5772/geet.23>
- Bullen, D. (2024). Singularity of Present Moment Awareness: Drawing as Mindfulness, Mindfulness as Drawing.
- Chaturvedi, D., & Chanana, B. (2022). A Study on Sustainable Fashion. Article in *Journal of the Textile Association*. <https://doi.org/10.17605/Article>
- 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>
- Friska Mastarida. (2022). Adopsi Inovasi Kehijauan Dalam Mencapai Keunggulan Daya Saing Berkelanjutan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 76–81. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.327>
- Gull, S., Qamar, U., Bukhari, S. N. Z., & Tanvir, A. (2022). Is transformational leadership instrumental to environmental sustainability? A perspective of Pakistani textile sector. *Industria Textila*, 73(4), 411–419. <https://doi.org/10.35530/IT.073.04.202157>
- Hameed, Z., Naeem, R. M., Hassan, M., Naeem, M., Nazim, M., & Maqbool, A. (2022). How GHRM is related to green creativity? A moderate mediation model of green transformational leadership and green perceived organizational support. *International Journal of Manpower*, 43(3), 595–613. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0244>
- Kazan, G., Kocamış, T. U., & Öker, F. T. (2025). Sdg 9-Industry, Innovation and Infrastructure: A Review on Companies in the Bist Sustainability Index. *Journal of Governance and Regulation*, 14(1), 307–317. <https://doi.org/10.22495/jgrv14i1siart7>
- Li, C., Murad, M., Ashraf, S. F., & Jiatong, W. (2024). Leadership styles, team innovative behavior, and new green product development performance. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2023-0935>
- Mansoor, A., Farrukh, M., Lee, J. K., & Jahan, S. (2021). Stimulation of employees' green

- creativity through green transformational leadership and management initiatives. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147844>
- Panditharathne, P. N. K. W., & Chen, Z. (2021). An integrative review on the research progress of mindfulness and its implications at the workplace. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 13, Issue 24). MDPI. <https://doi.org/10.3390/su132413852>
- Shaw, J., & Wickenden, M. (2024). 'I am Pleased to Share my Thoughts and Opinions'- Including Marginalised People with Disabilities in Inclusive Qualitative Research in Bangladesh Through Creative, Relational Methodologies. *International Journal of Qualitative Methods*, 23. <https://doi.org/10.1177/16094069241257948>
- Srivastava, S., Pathak, D., Soni, S., & Dixit, A. (2024). Does green transformational leadership reinforce green creativity? The mediating roles of green organizational culture and green mindfulness. *Journal of Organizational Change Management*, 37(3), 619–640. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2023-0364>
- Vrontis, D., Weber, Y., & Tsoukatos, E. (2024). *Global Business Transformation in a Turbulent Era*. EuroMed Press.
- Waqas, M., Tahir, A. H., Tariq, H., & Khan, A. R. (2025). Leading for a greener tomorrow: how and when green transformational leadership fosters green innovative service behavior. *Journal of Service Theory and Practice*. <https://doi.org/10.1108/JSTP-06-2024-0182>
- Wright, D. W. M., & Zascerinska, S. (2023). Becoming immortal: future wellness and medical tourism markets. *Journal of Tourism Futures*, 9(2), 168–195. <https://doi.org/10.1108/JTF-05-2021-0119>
- Zafarullah, H., & Mehnaz, M. (2025). Balancing economic growth and sustainability for environmental protection in Southeast Asia: a regional perspective. *Southeast Asia: A Multidisciplinary Journal*. <https://doi.org/10.1108/SEAMJ-01-2025-0003>
- Zhang, W., Xu, F., & Wang, X. (2020). How green transformational leadership affects green creativity: Creative process engagement as intermediary bond and green innovation strategy as boundary spanner. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/su12093841>
- Zhao, M., Yao, L., Ma, R., Sarmad, M., Orangzab, Ayub, A., & Jun, Z. (2023). How Green Mindfulness and Green Shared Vision Interact to Influence Green Creative Behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1707–1723. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S405399>.