



Pengaruh Transformational Leadership, Green Human Resources Management Terhadap Business Sustainability Dimediasi Innovation Organizational Pada Karyawan Generasi Milenial Cafe Atau Restoran Tiara Cibarusah Wilayah Kabupaten Bekasi

Della Rizki Fhadhilah¹, Retno Purwani Setyaningrum²

^{1,2}Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Abstract

Received: 11 April 2023

Revised: 25 April 2023

Accepted: 12 Mei 2023

Indonesian businesses must pay close attention to any problems that exist in the business sector. This study aims to measure the influence of Transformational leadership, Green Human Resources Management on Business Sustainability mediated by Organizational Innovation in millennial generation employees at the Tiara Cibarusah cafe or restaurant in the Bekasi Regency area. This data was analyzed using quantitative methods, and saturated sampling techniques with a sample of 41 respondents. The processing of this research applies to the SmartPLS 3.0 software program. The results of the analysis in this study found that there was a significant influence between Transformational Leadership on the Business Sustainability of millennial generation employees at the Tiara Cibarusah cafe or restaurant in the Bekasi Regency area. There is a significant influence of Transformational Leadership on Organizational Innovation for millennial generation employees at the Tiara Cibarusah cafe or restaurant in the Bekasi Regency area. There is a significant influence of Organizational Innovation on the Business Sustainability of millennial generation employees of the Tiara Cibarusah café or restaurant in the Bekasi Regency area. There is a significant influence of Transformational Leadership on Business Sustainability through Organizational Innovation of millennial generation employees at the Tiara Cibarusah cafe or restaurant in the Bekasi Regency area. There is a significant influence of Green Human Resources Management on Business Sustainability.

Keywords: Transformational leadership, Green Human Resources Management, Business Sustainability, Innovation Organizational

(*) Corresponding Author: dellarizki0730@gmail.com

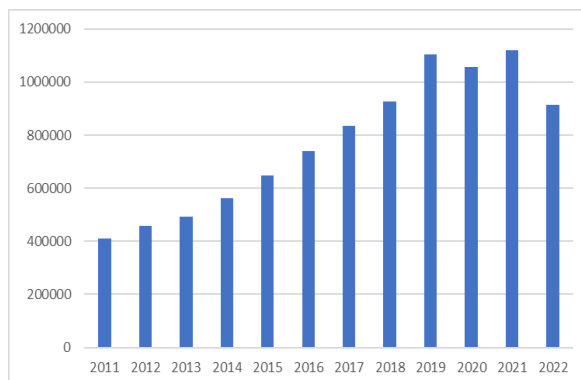
How to Cite: Fhadhilah, D., & Setyaningrum, R. (2023). Pengaruh Transformational Leadership, Green Human Resources Management Terhadap Business Sustainability Dimediasi Innovation Organizational Pada Karyawan Generasi Milenial Cafe Atau Restoran Tiara Cibarusah Wilayah Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(11), 102-113. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8067559>

PENDAHULUAN

Pebisnis Indonesia harus mencermati apa saja masalah yang ada pada bidang bisnis dan pentingnya peran sumber daya manusia untuk menempuh era globalisasi yang terjadi, sebab apabila dapat menempuh era globalisasi sumber daya manusia dapat mendorong bisnis yang berkelanjutan (Ranidiah & Bahrin, 2019).

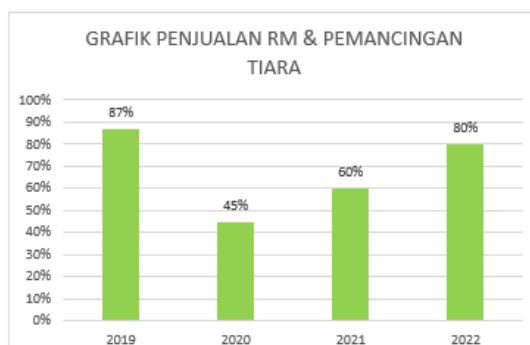
Pada saat ini sumber daya manusia yang memiliki peluang untuk suatu bisnis dapat berjalan mencapai keinginan yang diharapkan, masih mudah diberikan arahan untuk berinovasi, memiliki spirit dalam bisnis dan memiliki pemimpin berlandaskan gaya kepemimpinan yang benar, maka cafe atau restoran dapat menggunakan generasi milenial sebagai karyawan yang bekerjanya, tetapi karyawan generasi milenial ini tidak sukabekerja dibawah tekanan (Mustomi & Reptiningsih, 2020).





Gambar 1. Grafik Pertumbuhan Industry Penyedia Makanan Minuman, Restoran dan Sejenisnya 2011-2022

Badan pusat statistik mengungkapkan bahwa pada industri penyedia makanan dan minuman (Restoran, Rumah Makan, dan sejenisnya) pada masa pandemi terkena dampaknya di tahun 2020 sehingga terdapat penurunan yang lumayan, karena adanya kebijakan pembatasan aktivitas. Pada tahun 2022 sudah kembali normal.



Gambar 2. Grafik Cafe & Restoran Pemancingan Tiara Cibarusah

Pandemi yang ada sejak tahun 2020 juga mengalami imbasnya pada seluruh cafe dan restoran termasuk pada cafe dan restoran Tiara Cibarusah wilayah Kabupaten Bekasi yang terkena dampaknya pada tahun 2020 dengan penurunan penjualan kurang lebih 50% dari tahun 2019 atau sebelumnya, tetapi pada tahun 2021 cafe dan restoran Tiara Cibarusah wilayah Kabupaten Bekasi perlahan – lahan mengalami kenaikan karena adanya kelonggaran kebijakan pembatasan aktivitas, kemudian pada tahun 2022 berangsur kembali seperti sebelum adanya pandemi, hanya saja masih belum seoptimal pada tahun 2019.

Adanya pandemi covid-19 sangat berdampak pada *Business Sustainability* sehingga dalam mencegah terjadi hal yang tidak diinginkan, gaya kepemimpinan dan prakatek SDM sangat diperlukan. Era globalisasi seperti sekarang ini juga banyak sekali mengalami persaingan, maka harus tepat dalam penggunaan sumber daya manusianya, agar SDM tersebut menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga dapat memberikan arahan pada *Business Sustainability* dan SDM yang mengerti akan bisnis ramah lingkungan. Pemimpin yang baik dan dapat

mengatur jalannya suatu bisnis, maka akan dapat melewati era globalisasi yang terus berlanjut.

Tantangan seperti sekarang sangat berat bagi organisasi, karena persaingan bisnis yang sangat ketat sehingga memerlukan peranan gaya kepemimpinan. Pemimpin dapat dikatakan sukses apabila dapat memimpin bawahannya mengajak bawahannya, pemimpin diperbolehkan mengambil tujuan dan keputusan karena sudah menjadi tugas utama (Turang *et al.*, 2019). Seorang pemimpin harus melaksanakan tugasnya secara fokus dan giat karena pemimpinlah yang dapat mengetahui arah agar bisnis tersebut berkelanjutan.

Business Sustainability dapat dipengaruhi bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu organisasi didukung pada (Jiang *et al.*, 2017) penelitian ini menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Business Sustainability*, tetapi (Pandemi *et al.*, 2022) mengatakan bahwa kepemimpinan gaya transformasional tidak berpengaruh terhadap *Business Sustainability*.

(Anwar Ul Haq *et al.*, 2020) memiliki hasil yaitu *Transformational Leadership* tidak hanya memiliki hubungan langsung berpengaruh pada perilaku inovatif, tetapi berpengaruh terhadap juga terhadap karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa *Transformational Leadership* termaksud hal penting yang dapat mempengaruhi *Innovation Organizational*. Pemimpin harus dapat mengelola atau memiliki inovasi untuk organisasinya agar bisnis yang dijalaninya dapat bersaing dan berlanjut.

(Zhao & Huang, 2022) menyatakan *Green Human Resources Management* memiliki pengaruh yang signifikan dan berhubungan langsung dengan kinerja bisnis yang berkelanjutan pada organisasi manufaktur di Cina, sehingga *Green Human Resources Management* memiliki arti yang penting agar mempengaruhi *Business Sustainability*. *Green Human Resources Management* merupakan suatu sistem sumber daya manusia yang berada pada organisasi dengan memiliki cara tersendiri agar bisnis tersebut berkelanjutan dengan memberikan keuntungan bagi lingkungan (Pallavi & Bhanu, 2016). Cara yang diterapkan oleh *Green Human Resources Management* yaitu memiliki sangkut pautnya dengan lingkungan sekitar organisasi, seperti ramah terhadap lingkungan dan menggunakan biaya yang sedikit atau pun rendah. Cara yang dilakukan oleh *Green Human Resources Management* merupakan cara yang efektif agar suatu bisnis dapat berjalan secara berkelanjutan.

(Bob-Alli & Irikef, 2019) menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara inovasi terhadap *Business Sustainability*, sehingga adanya penelitian tersebut memperkuat bahwa penerapan inovasi organisasi termasuk kedalam satu diantara faktor yang mampu mempengaruhi bisnis berkelanjutan. Peran inovasi pada organisasi merupakan hal yang penting agar *Business Sustainability*, karena adanya *Innovation Organizational* dapat memiliki suatu perubahan sistem dari mulai perubahan strategi, teknologi, maka apabila suatu bisnis ingin berlanjut harus selalu meningkatkan *Innovation Organizational*.

Analisis yang sedang dilakukan harus mencari tahu bagaimana cara agar *Business Sustainability* dengan menggunakan variabel terkait. Cafe atau restoran Tiara Cibusah harus memikirkan keadaan apa saja yang dapat memberi pengaruh terhadap *Business Sustainability*. Maka adanya latar belakang tersebut peneliti menyerap untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Transformasional*

Leadership, Green Human Resources Management, terhadap *Business Sustainability* di Mediasi Organisasi Inovasi cafe atau restoran Tiara Cibarusah wilayah Kabupaten Bekasi”.

METODE

Metode yang dipakai penelitian ini yaitu metode kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang memiliki isi data angka atau statistik (Zuhairi, 2016 dalam (Suci, 2020). Populasi pada penelitian ini memakai karyawan cafe atau restoran generasi milenial yang berlokasi pada Tiara Cibarusah Wilayah Kabupaten Bekasi sebanyak 41 responden. Penelitian ini memakai metode *non probability sampling* dengan teknik sampel yaitu sampel jenuh dengan arti seluruh populasi sanggup digunakan sebagai sampel.

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini diperlukan untuk penyusunan skripsi agar dapat menyempurnakan data penelitian. Terdapat beberapa tahap pengumpulan data dalam penelitian ini, diantaranya observasi, studi pustaka dan kuesioner, dalam perhitungan kuesioner terdapat bobot skala likert seperti dibawah ini:

Tabel 1. Nilai Bobot Skla Likert

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dalam kuesioner tersebut terdapat identitas responden yaitu inisial, usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir. Penelitian yang sudah selesai melakukan kuesioner seharusnya dihitung menggunakan sebuah aplikasi komputer atau *software* agar terlihat hasil dari hipotesis. Sehingga pada penelitian saat ini memakai metode analisis data yaitu SmartPLS. *Partial Least Square* (PLS) merupakan aplikasi komputer, perangkat lunak (*software*) yang dijadikan sebagai metode analisis yang memiliki kekuatan, kekuatan tersebut disebabkan tidak berasaskan asumsi yang banyak. Untuk menganalisa di aplikasi atau software SmartPLS terdapat tiga tahap yang harus dilaksanakan, sebagai berikut:

1. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)
2. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)
3. Pengujian Hipotesis

Adanya analisis *Outer Model* (Model Pengukuran) dapat dilakukan pada pengujian validitas internal dan realibilitas. Model pada SmartPLS dapat dirancang menggunakan *Path Outer Model*, selanjutnya dalam melaksanakan uji validitas dapat dilihat dari *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* yang artinya pada *Convergent Validity* apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 namun *outer loading* 0,50 hingga 0,60 masih dikatakan cukup, maka indikator dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang terarah (Ghozali dan Latan 2015(Saputra, 2018), kemudian pada *Discriminant Validity* Dapat dinyatakan apabila mempunyai nilai yang baik asalkan nilai AVE sesuai dengan harapan yaitu >0.5 (Ghozali dan Latan

2015(Saputra, 2018). Uji reliabilitas pada penelitian dapat memperlihatkan apakah konsisten dan akurasi terhadap indikator, uji reliabilitas memiliki perhitungan nilai *Composite Reability*, pada penilaian uji reliabilitas konstruk menggunakan *Composite Reability* dengan nilai $>0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,6$ (Ghozali dan Latan 2015 (Saputra, 2018).

Analisis *Inner Model* (model struktural) dipergunakan untuk memperhitungkan apakah ada hubungannya antar variabel yang diuji, maka adanya analisa inner model dibutuhkan agar dapat memperhitungkan indikatornya. Indikator yang digunakan untuk perhitungan *Inner Model* yaitu *R-Squares*, dengan kriteria nilai yang sudah ditentukan. Adanya uji hipotesis dapat menjadi standar untuk menerima dan menolak hipotesa yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, standar pada suatu pengujian dapat diterima atau ditolak hipotesanya yaitu dengan nilai t-statistik $>1,96$ maka dapat dikatakan signifikan.

Pada pengujian hipotesa penelitian ini dilakukan uji *bootstraping* dengan dilakukannya uji *bootstraping* dapat terlihat nilai *outer loading*, nilai *R-Squares*, pengaruh secara langsung (*direct effect*) dan pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*). Fungsi adanya nilai yang terdapat tersebut dapat menentukan nilai tingkat signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mengelola data menggunakan aplikasi atau *software* Smart PLS 3.0. Hasil uji validitas dan reliabilitas terdapat pada Tabel 2 dibawah.

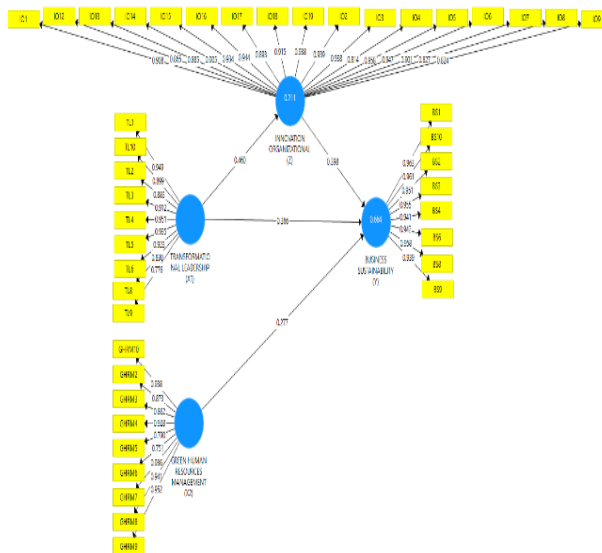
Tabel 2. Uji validitas

Variabel	Indikator	outer loading	Validitas
<i>Business Sustainability</i>	BS1	0.963	Valid
	BS10	0.961	Valid
	BS2	0.951	Valid
	BS3	0.955	Valid
	BS4	0.941	Valid
	BS6	0.942	Valid
	BS8	0.958	Valid
	BS9	0.939	Valid
<i>Transformational Leadership</i>	TL1	0.946	Valid
	TL10	0.902	Valid
	TL11	0.683	Valid
	TL2	0.871	Valid
	TL3	0.903	Valid
	TL4	0.942	Valid
	TL5	0.933	Valid
	TL6	0.923	Valid
	TL8	0.835	Valid
	TL9	0.794	Valid
<i>Green Human Resoources Management</i>	GHRM10	0.938	Valid
	GHRM2	0.873	Valid
	GHRM3	0.862	Valid
	GHRM4	0.928	Valid

	GHRM5	0.79	Valid
	GHRM6	0.751	Valid
	GHRM7	0.936	Valid
	GHRM8	0.941	Valid
	GHRM9	0.952	Valid
<i>Innovation Organizational</i>	IO1	0.908	Valid
	IO12	0.865	Valid
	IO13	0.885	Valid
	IO14	0.906	Valid
	IO15	0.934	Valid
	IO16	0.944	Valid
	IO17	0.893	Valid
	IO18	0.915	Valid
	IO19	0.938	Valid
	IO2	0.939	Valid
	IO3	0.938	Valid
	IO4	0.814	Valid
	IO5	0.958	Valid
	IO6	0.947	Valid
	IO7	0.901	Valid
	IO8	0.827	Valid
IO9	0.824	Valid	

Metode penelitian untuk uji validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi perangkat lunak (software) yaitu Smart PLS. SmartPLS digunakan untuk menghitung variabel yang memiliki beberapa model independen dan dependen. Kegunaan uji validitas dan reliabilitas yaitu dapat mengetahui kuesioner yang sudah dirancang valid dan mempunyai reliabilitas tinggi.

Berdasarkan tabel tabel 1 diatas, dijelaskan bahwa indikator yang ada pada variabel memiliki hasil output nilai outer loading > 0,5, maka dapat dinyatakan bahwa nilai indikator tersbut dikatakan valid. Dibawah ini merupakan gambar outer loading pada penelitian:



Gambar 3. Hasil Uji Outer Loading

Hasil dari *discriminant validity* serta *Square Root Of Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Business Sustainability</i> (Y)	0.905
<i>Transformational Leadership</i> (X1)	0.769
<i>Green Human Resources Management</i> (X2)	0.789
<i>Innovation Organizational</i> (Z)	0.816

Dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel menyatakan bahwa nilai tersebut baik, karena sesuai yang diharapkan yaitu $>0,5$ (Ghozali dan Latan 2015(Saputra, 2018)).

Uji reliabilitas yang menggunakan *Composite Reability* dan *Croncbach's Alpha*. Kegunaan *Composite Reability* yaitu untuk Pengukuran reliabilitas pada konstruk terhadap indikator refleksi kemudian Nilai *Croncbach's Alpha* dapat memperkuat Uji Reliabilitas, berikut tabel *Composite Reability* dan *Croncbach's Alpha* :

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Business Sustainability</i> (Y)	0.987	Reliabel
<i>Transformational Leadership</i> (X1)	0.971	Reliabel
<i>Green Human Resources Management</i> (X2)	0.971	Reliabel
<i>Innovation Organizational</i> (Z)	0.987	Reliabel

Pada tabel 4 *Composite Reliability* menggunakan teori (Ghozali dan Latan 2015(Saputra, 2018) dimana nilai uji reliabilitas konstruk menggunakan nilai $> 0,7$ dan nilai *Croncbach's Alpha* $> 0,6$. Terdapat pada hasil nilai diatas menunjukkan bahwa semua konstruk mencapai nilai *composite reability*.

Tabel 5. *Crochbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Business Sustainability</i> (Y)	0.985	Reliabel
<i>Transformational Leadership</i> (X1)	0.966	Reliabel
<i>Green Human Resources Management</i> (X2)	0.966	Reliabel

<i>Innovation Organizational (Z)</i>	0.986	Reliabel
--------------------------------------	-------	----------

Pada tabel 5 *Crochbach's Alpha* dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel mencapai nilai konstuk $> 0,6$. Artinya nilai *Crochbach's Alpha* tersebut sudah berimbang dengan dengan kriteria pada *Crochbach's Alpha*, karena dapat dilihat pada nilai reliabilitas yang tinggi pada setiap konstruknya.

Kemudian setelah menyelesaikan uji validitas dan uji realibitas selanjutnya dapat menguji pada analisa inner model dengan melakukan uji *R-Square*, dibawah ini terdapat tabel.

Tabel 6. Uji R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
<i>Business Sustainability (Y)</i>	0.661	0.634
<i>Innovation Organizational (Z)</i>	0.208	0.187

Dalam menentukan apakah nilai R-Square memiliki pengaruh kuat pada prediksinya dapat menggunakan kriteria (Dr. Duryadi, 2021) yang menjelaskan nilai *R-Square* yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (sedang), 0,19 (lemah). Hasil dapat ditunjukkan pada :

1. Variabel *Business Sustainabilty* sebesar 0,661 dimana variabel *Business Sustainabilty* sanggup diterangkan pada variabel *Transformational Leadership Dan Green Human Resources Management* dengan nilai 66,1% dengan pengaruh kuat. Kemudian yang sisanya nilainya dijelaskan bersama variabel lain di luar penelitian ini.
2. Variabel *Innovation Organizational* sebesar 0,208 dimana variabel *Innovation Organizational* variabel sanggup diterangkan pada variabel *Transformational Leadership, Green Human Resources Management dan Business Sustainabilty* dengan nilai 20,8% dengan pengaruh sedang, Kemudian yang sisanya nilainya dijelaskan bersama variabel lain di luar penelitian ini.

Terakhir yaitu analisa hipotesis yang yang menjelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui jalur koefisien (*Path Coefient*). Pada uji hipotesis ini memiliki standar untuk dapat menerima atau menolak hipotesa dengan menggunakan teori (Ghozali dan Latan 2015 (Saputra, 2018), dimana nilai t-statistika $> 1,96$ maka dapat diterima atau signifikan.

Tabel 7. Path Coeficient

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Transformational Leadership (X1) -> Business Sustainability (Y)</i>	0.362	0.366	0.141	2.557	0.014
<i>Transformational Leadership (X1) -> Innovation Organizational (Z)</i>	0.456	0.465	0.139	3.278	0.002
<i>Innovation Organizational (Z) -> Business Sustainability (Y)</i>	0.402	0.377	0.114	3.516	0.001
<i>Transformational Leadership (X1) -> Innovation Organizational (Z) -> Business Sustainability (Y)</i>	0.183	0.172	0.074	2.479	0.017
<i>Green Human Resources Management (X2) -> Business Sustainability (Y)</i>	0.275	0.268	0.104	2.644	0.012

Terdapat hasil dari pengujian t-statistik dengan melaksanakan uji hipotesa pada penelitian yang berpengaruh secara langsung (Direct Effect) dan penelitian berpengaruh secara tidak langsung (Indirect Effect) pada seluruh variabel, yang dapat dijelaskan:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Business Sustainability*.

Dengan nilai 2.557 maka dinyatakan **signifikan** karena t tabel 5% dan nilai t-statistik yaitu 1,96. Sanggup diartikan bahwa *Transformational Leadership* yang mampu mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan **berpengaruh signifikan** pada *Business Sustainability* karyawan generasi milenial café atau restoran di wilayah Kabupaten Bekasi.

Hasil ini memiliki pemikiran yang sejalan dengan (Lenka & Kar, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membantu bisnis berkelanjutan.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Innovation Organizational*.

Dengan nilai 3.278 maka dinyatakan **signifikan** karena t tabel 5% dan nilai t-statistik yaitu 1,96. Sanggup untuk diartikan bahwa *Transformational Leadership* yang mampu mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan **berpengaruh signifikan** pada *Innovation Organizational* karyawan generasi milenial café atau restoran di wilayah Kabupaten Bekasi.

Hasil ini memiliki pemikiran yang sejalan dengan (Tănase & Alexandru, 2020) yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap inovasi dalam organisasinya.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Innovation Organizational* terhadap *Business Sustainability*.

Dengan nilai 3.516 maka dinyatakan **signifikan** karena t tabel 5% dan nilai t-statistik yaitu 1,96. Sanggup untuk diartikan bahwa *Innovation Organizational* yang terus berkembang **berpengaruh signifikan** pada *Business Sustainability* karyawan generasi milenial café atau restoran di wilayah Kabupaten Bekasi.

Hasil ini memiliki pemikiran yang sejalan dengan (Bob-Alli & Irikef, 2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan pada inovasi terhadap *Business Sustainability*.

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *transformational leadership* terhadap *Business Sustainability* melalui *Innovation Organizational*.

Dengan nilai 2.479 maka dinyatakan **signifikan** karena t tabel 5% dan nilai t-statistik yaitu 1,96. sanggup untuk diartikan bahwa *Innovation Organizational* dapat **memediasi pengaruh** *Transformational Leadership* terhadap *Business Sustainability* karyawan generasi milenial café atau restoran di wilayah Kabupaten Bekasi.

Artinya *Innovation Organizational* dapat memediasi *Transformational Leadership* terhadap *Business Sustainability*.

5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Green Human Resources Management* terhadap *Business Sustainability*.

Dengan nilai 2.644 maka dinyatakan **signifikan** karena t tabel 5% dan nilai t-statistik yaitu 1,96. Sanggup untuk diartikan bahwa *Green Human Resources Management* **berpengaruh signifikan** pada *Business Sustainability* karyawan generasi milenial café atau restoran di wilayah Kabupaten Bekasi.

Hasil ini memiliki pemikiran yang sejalan dengan (Wulandari & Nawangsari, 2021) yang menyatakan *Bahwa Green Human Resources Management* membawa dampak positif pada *Business Sustainability*.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapati Pengaruh *Transformational Leadership*, *Green Human Resources Management* terhadap *Business Sustainability* dimediasi *Innovation Organizational* Karyawan Generasi Milenial Cafe Atau Restoran Tiara Cibarusah Wilayah Kabupaten Bekasi menggunakan 41 responden karyawan yang ada, maka penelitian ini memiliki kesimpulan sebagaimana:

- 1) *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Business Sustainability* dengan nilai t hitung 2.557, yang maksudnya *Transformational Leadership* dapat memberikan peningkatan Pada karyawan generasi milenial Cafe Atau Restoran Tiara Cibarusah.
- 2) *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Organizational* dengan nilai t hitung 3.278, yang maksudnya *Transformational Leadership* dapat mudah meperbaharui *Innovation Organizational*.
- 3) *Innovation Organizational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Business sustainability* dengan nilai t hitung 3.516, yang maksudnya dengan inovasi dalam organisasi dapat memberikan peningkatan pada *Business Sustainability*.
- 4) *Transformational Leadership* terhadap *Business Sustainability* melalui *Innovation Organizational* berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 2.479.
- 5) *Green Human Resources Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Business Sustainability*, yang maksudnya dengan menggunakan

Green Human Resources Management dapat memberikan peningkatan pada Business Sustainability.

Terdapat saran untuk penelitian selanjutnya, meliputi :

- 1) Pihak perusahaan, Adanya penelitian ini dapat dijadikan suatu pertimbangan untuk menerapkan Transformational Leadership, Green Human Resources Management, Innovation Organizational agar bisnisnya dapat berkelanjutan.
- 2) Penelitian selanjutnya, Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menerapkan variabel lainnya yang lebih luas dan menambah populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Ul Haq, M., Khalid, S., Ahmed, M. A., & Shahzad, M. N. (2020). Transformational Leadership and Innovative Behaviour: Role of Work Meaningfulness and Personal Identification with Leader. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www.ijicc.net*, 14(12), 2020. www.ijicc.net
- Bob-Alli, M., & Irikef, O. p. (2019). Effect of Innovation on Business Sustainability in Guaranty Trust Bank Plc, Area 3 Branch, Garki, Abuja. *Bingham University Journal of Business Administration (BUJBA)*, May 2019, 61–84. <http://35.232.150.147:8080/xmlui/handle/123456789/570>
- Dr. Duryadi, M. S. (2021). *P Y YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 9(9), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su9091567>
- Lenka, P., & Kar, S. (2021). Transformational leadership: An approach of business sustainability during the COVID-19 pandemic with special reflection to India. *Problemy Ekorozwoju*, 16(2), 41–50. <https://doi.org/10.35784/pe.2021.2.05>
- Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millennial. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 189–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp189-199>
- Pallavi, E. V. P. A. S., & Bhanu, M. V. V. (2016). Green Hrm: a Way for Corporate Sustainability. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 6(2), 13–20. <http://www.tjprc.org/view-archives.php>
- Pandemi, M., Pada, C.-S., Kartika, C. V., Alfatiha, R. A., Hermanto, B., Tresna, P. W., & Husna, A. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Keberlangsungan Bisnis Pada*. 6(1), 13–24.
- Ranidiah, F., & Bahrin, K. (2019). Human Resource Competencies in the Era of Globalization. *Osf.Io, February*, 213–223. <https://osf.io/preprints/dsh97/>
- Saputra, A. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia. *Universitas Islam Indonesia*, 1–183.
- Suci, W. (2020). Pengaruh Media Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Al- Islam Di Sma Muhammadiyah 1 Gisting Kabupaten Tanggamus. *Pendidikan*

Agama Islam, hlm 21.

- Tănase, M., & Alexandru, ". (2020). *Influence Of Transformational Leadership On Innovation In Organizations Original Research. VIII*(15), 81–89.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2019). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>
- Wulandari, E. T., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Green Human Resources Management on Sustainability Business Companies (Case Study on Employee Claim Department PT. Prudential Life Assurance). *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 238–242. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.745>
- Zhao, W., & Huang, L. (2022). The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable business performance: evidence from China. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2047086>