

The Influence of Green Leadership and Green Economics on Sustainable Corporate Performance through Employee Green Behavior at Bangil Regional Hospital

[Pengaruh Green Leadership dan Green Economics terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behavior di RSUD Bangil]

Ita Rini Susanti¹⁾, Sriyono²⁾

1) Program Studi Magister Management, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Magister Management, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* Email Penulis Korespondensi:: sriyono@umsida.ac.id

Abstract *This research aims to investigate the influence of green economics and green leadership on sustainable corporate performance through employee green behavior at the Bangil Regional General Hospital (RSUD). Green economics and green leadership are two important factors in promoting sustainable business practices, and employee green behavior plays a key role in bridging the relationship between these two factors and the company's sustainable performance.*

This research uses a quantitative approach with a survey as a data collection method. Data was obtained from Bangil Hospital employees who are involved in environmental and sustainability practices at the hospital. This research also analyzes related literature to understand the concepts of green economics, green leadership, sustainable corporate performance, and employee green behavior.

The results of the analysis obtained are that the Green Leadership variable has an influence on Sustainable Corporate Performance. This is because there are leaders who are role models and there is also a green leadership spirit that keeps employees motivated so they can complete their work well. The results of the analysis obtained are that the Green Economic variable has an influence on Sustainable Corporate Performance. The results of this analysis show that employees can carry out social and environmental responsibility to the community around the operating factory. The results of the analysis can be concluded that Green Leadership influences Employee Green Behavior, because the leader has full control over the duties and responsibilities carried out by each employee. The results of the analysis can be concluded that Green Economics influences Employee Green Behavior, because when we as humans can be responsible for social and environmental matters, then environmental performance will increase. The results of the analysis obtained are that the Sustainable Corporate Performance variable has an influence on Employee Green Behavior. This is because employees who are environmentally aware and implement green behavior in their daily lives will increase good environmental performance. The results of the analysis obtained are that Green Leadership has an influence on Sustainable Corporate Performance through Employee Green Behavior. With cooperation between leaders and employees, the planned goals will be quickly achieved. The results of the analysis can be concluded that Green Economics influences Sustainable Corporate Performance through Employee Green Behavior, because the CSR programs that have been established by HR are intended for all employees so that each individual has an awareness of social and environmental responsibility. If the program is good, and gets a positive response from employees and the community, then environmental performance will also improve

Keywords : *green economics, UMSIDA, green leadership, sustainable corporate performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh green economics dan green leadership terhadap sustainable corporate performance melalui employee green behavior di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangil. Green economics dan green leadership adalah dua faktor yang penting dalam mempromosikan praktik bisnis yang berkelanjutan, dan employee green behavior memainkan peran kunci dalam menjembatani hubungan antara kedua faktor tersebut dan kinerja berkelanjutan perusahaan.*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei sebagai metode pengumpulan data. Data diperoleh dari karyawan RSUD Bangil yang terlibat dalam praktik lingkungan dan

keberlanjutan di rumah sakit. Penelitian ini juga menganalisis literatur terkait untuk memahami konsep *green economics*, *green leadership*, *sustainable corporate performance*, dan *employee green behavior*. Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat variabel *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Sustainable Corporate Performance*. Hal ini disebabkan karena adanya pemimpin yang menjadi panutan dan terdapat pula jiwa kepemimpinan hijau yang membuat para karyawan termotivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat variabel *Green Economic* berpengaruh terhadap *Sustainable Corporate Performance*. Pada hasil analisis ini memperlihatkan bahwa karyawan-karyawan dapat melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan ke masyarakat sekitar pabrik yang sedang beroperasi. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior*, karena pemimpin yang memegang kendali penuh atas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing karyawan. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *Green Economic* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior*, karena ketika kita sebagai manusia dapat bertanggung jawab akan sosial dan lingkungan, maka kinerja lingkungan pun akan semakin meningkat. Hasil analisis yang diperoleh, yakni terdapat variabel *Sustainable Corporate Performance* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*. Hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah sadar lingkungan dan mengimplementasikan perilaku hijau dalam keseharian akan meningkatkan kinerja lingkungan yang baik. Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* melalui *Employee Green Behaviour*. Dengan adanya kerjasama antar pemimpin dan karyawan, maka tujuan-tujuan yang dirancang akan cepat tercapai. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *Green Economic* berpengaruh terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*, karena program-program CSR yang telah dibentuk oleh SDM diperuntukkan bagi segenap karyawan agar pribadi masing-masing memiliki kesadaran akan tanggung jawab kepada sosial dan lingkungan. Apabila programnya sudah baik, dan mendapat respon yang positif dari karyawan dan masyarakat, maka kinerja lingkungan juga akan ikut meningkat

Kata Kunci : *green economics*, *green leadership*, *sustainable corporate performance*

I. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangil, sebagai bagian integral dari sistem perawatan kesehatan, memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencapai kinerja yang berkelanjutan. Salah satu aspek penting dari kinerja yang berkelanjutan adalah praktik-praktik yang ramah lingkungan, baik dalam pengelolaan sumber daya maupun keberlanjutan lingkungan. Dalam konteks ini, "*green leadership*" dan "*green economics*" telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, termasuk di rumah sakit. Pengaruh *Green leadership* Kepemimpinan yang berkelanjutan menekankan pentingnya kesadaran lingkungan dan tanggung jawab sosial dalam pengambilan keputusan dan strategi organisasi. Dalam kerangka kerja RSUD Bangil, tanggung jawab pimpinan untuk mempromosikan praktik-praktik berkelanjutan dan menumbuhkan kesadaran lingkungan di antara karyawan dapat sangat mempengaruhi perilaku mereka yang berhubungan dengan lingkungan. Data kinerja karyawan RSUD Bangil untuk tahun 2023 menunjukkan adanya fluktuasi dalam kinerja mereka dari bulan Januari hingga Desember. Perlu dicatat bahwa tidak ada inovasi program yang diperkenalkan selama periode ini untuk mempromosikan *green economics* dan *green leadership*. Data ini dapat menjadi titik awal untuk studi tentang dampak *green economics* dan *green leadership* terhadap kinerja perusahaan yang berkelanjutan pada tahun 2024. Studi ini akan berfokus pada inovasi yang dilakukan oleh Rumah Sakit Bangil untuk mempromosikan operasi *green economics*.

Pentingnya kepemimpinan yang sadar lingkungan dalam lanskap bisnis kontemporer telah mendapatkan perhatian yang semakin besar. *Green leadership* mencakup kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku tenaga kerja terhadap praktik-praktik yang ramah lingkungan. Lebih jauh lagi, selain karakteristik yang terkait dengan *green leadership*, ada aspek tambahan yang secara signifikan dapat memengaruhi perilaku berkelanjutan di antara karyawan, termasuk konsep *green economics*. Para peneliti sebelumnya telah melakukan evaluasi literatur untuk menyelidiki *green economics*. Penelitian tentang *green economics* meneliti peran kebijakan fiskal dan mekanisme keuangan dalam mengatasi perubahan iklim (Makmun, 2016). Penelitian Kemenangan dan Setiawan menggunakan metodologi *green economics* dengan memanfaatkan Sovereign Wealth Fund untuk meningkatkan perekonomian. Kedua penelitian tersebut

mengkaji konsep *green economics* yang berfokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek untuk memaksimalkan pemulihan ekonomi nasional [1].

Salah satu inovasi dalam memajukan *green economics* adalah penggunaan rekam medis elektronik, yang secara signifikan mengurangi timbulan limbah kertas. Penggunaan kertas untuk mencatat dan menyimpan informasi medis dapat menyebabkan penumpukan file dan kertas, sehingga menghasilkan sampah. Konsekuensi negatif dari memperlakukan rekam medis berbasis kertas sebagai sampah dapat dimulai dengan mengakui bahwa sistem konvensional ini, meskipun telah lama menjadi norma dalam mendokumentasikan data medis, memiliki kelemahan yang menonjol. Penggunaan kertas dalam rekam medis tidak hanya menimbulkan masalah efisiensi, tetapi juga memberikan pengaruh yang merugikan terhadap lingkungan. Berikut ini adalah ilustrasi dokumen medis historis:

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi di bidang kesehatan, RSUD Bangil mengambil langkah proaktif dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dengan mengadopsi sistem Electronic Medical Record (EMR) atau e-rekam medik. Sistem ini diimplementasikan dengan tujuan utama untuk memberikan pelayanan yang lebih efisien, akurat, dan terfokus pada pasien. Rumah Sakit Umum Daerah Bangil menyadari kompleksitas pengelolaan informasi medis, termasuk catatan pasien, pengobatan, dan data kesehatan lainnya. Oleh karena itu, dengan tekad untuk meningkatkan standar pelayanan kesehatan, RSUD Bangil berinvestasi dalam teknologi e-rekam medik sebagai solusi terdepan dalam pengelolaan informasi medis modern. Ini contoh penggunaan E-rekam medik yang terbaru

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, industri kesehatan dengan cepat mengadopsi solusi digital untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas perawatan pasien. Penemuan yang saat ini lazim di industri perawatan kesehatan adalah sistem catatan kesehatan elektronik (EHR). Pengenalan Electronic Health Records (EHR) bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas dan biaya layanan kesehatan. Selain itu, EHR juga memiliki potensi untuk secara efektif mengatasi kesulitan lingkungan, terutama masalah limbah di sektor perawatan kesehatan.

Adapun GAP Research salah satu contohnya variabel *environmental knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee green behavior* baik secara langsung maupun melalui variabel *environmental attitude*. Dari hasil analisa, diketahui bahwa *environmental knowledge* akan berpengaruh lebih besar terhadap *employee green behavior* apabila melalui *environmental attitude* [2]. variabel *Green Transformational Leadership* dan *Green Training* mempengaruhi *Employee Green Behaviour* dan *Sustainable Corporate Performance* sebuah organisasi. Berdasar pada telaah teori dan studi empiris maka kesimpulan artikel ini dapat dikemukakan lebih detail bahwa:

Green Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour* menurut (Shalim, 2019) *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *employee green behavior* PrimeBiz Hotel Surabaya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dengan memperhitungkan variabel *Green Transformational Leadership* sebagai variabel mediator,

Green Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* seperti menurut (Yanti [3]) untuk memaparkan pendekatan konseptual yang menggambarkan pengaruh variabel *Green Transformational Leadership*, *GHRM* khususnya *Green Training* terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*. Artikel ini berisikan beberapa konsep teori dari kepemimpinan *transformational* yang berbasis lingkungan, pelatihan hijau, *Employee Green Behaviour* dan kinerja perusahaan yang berkelanjutan

Employee Green Behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*; *Employee Green Behaviour* di dalam jurnal ([4]), sangat penting karena hubungan antara lingkungan, ekonomi dan masyarakat. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mampu memengaruhi apa yang karyawan inginkan agar mereka bertahan dalam sebuah organisasi melalui kompensasi dan partisipasi, serta mampu mengelola, mengatur, dan mempertahankan sumber daya semaksimal mungkin [5]

Green Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*; Menurut Purwaningsih [6] *Green Training (X1)* terhadap *Sustainable Corporate Performance (Y)* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar $2,081 > t$ tabel $1,984$ dan nilai sig $0,003 < 0,05$ artinya Hipotesis 1 diterima. Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan mengacu pada sistem kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan lingkungan.

Green Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour* Menurut Anggelina [7], Hasil analisis menunjukkan bahwa praktik dari *green training* memiliki pengaruh yang

signifikan dan positif terhadap *employee green behavior* yang di dapat dari hasil uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis t dimana selanjutnya untuk besar pengaruh green training tersebut didapat dari hasil koefisien determinasi.

Green Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*;

Green Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* [3]. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Green Training* (X1) terhadap *Sustainable Corporate Performance*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Green Recruitment* (X2) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Green Transformational Leadership* (X3) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y), *Green Training* (X1), *Green Recruitment* (X2) dan *Green Transformational Leadership* (X3) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y) [6]. Berdasarkan pada temuan dari hasil penelitian dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian, yaitu, 1) *green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 2) *green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 3) *green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour environment* pada pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 4) *green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour environment* pada pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 5) *organization citizenship behaviour environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, 6) ada peran mediasi *organization citizenship behaviour environment* dalam pengaruh *green recruitment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta, dan 7) ada peran mediasi *organization citizenship behaviour environment* dalam pengaruh green training terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Surakarta” [8].

Green economics dan *Green leadership* Ada kemungkinan kesenjangan dalam pemahaman dan kesadaran mengenai konsep *green economics* dan *green leadership* di kalangan pemimpin dan karyawan di RSUD Bangil. Pemimpin mungkin memiliki fokus pada aspek *green economics*, sementara karyawan mungkin lebih memperhatikan dampak *green leadership* pada perilaku mereka.

Green leadership dan *Sustainable Corporate Performance* Jika ada perbedaan antara visi dan kebijakan *green leadership* dengan implementasi nyata di tingkat perusahaan, maka hal ini bisa menjadi celah. Pemimpin perlu memastikan bahwa kebijakan yang diusulkan secara efektif diimplementasikan dan berkontribusi terhadap kinerja perusahaan yang berkelanjutan.

Green economics dan *Employee Green Behavior* Jika ada kesenjangan antara pandangan *green economics* dan keterlibatan karyawan dalam perilaku hijau, maka dapat terjadi hambatan dalam mencapai tujuan berkelanjutan. Pemahaman karyawan tentang dampak *green economics* mungkin perlu ditingkatkan untuk meningkatkan partisipasi mereka dalam perilaku yang mendukung keberlanjutan

Green leadership dan *Employee Green Behavior* Jika pemimpin tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang cukup dalam *green leadership*, maka hal ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk memotivasi dan memandu karyawan menuju perilaku yang berkelanjutan. Program pelatihan yang memperkuat *green leadership* dapat membantu mengatasi celah ini.

II. METODE

Penelitian ini berfokus pada pengaruh “*green economics* (*green economics*) dan *green leadership* (*green leadership*) terhadap kinerja perusahaan yang berkelanjutan (*sustainable corporate performance*) melalui *Employee Green Behaviour* di RSUD Bangil (Rumah Sakit Umum Daerah Bangil)”. Metode penelitian yang digunakan untuk menggali topik tersebut adalah sebagai berikut:

Populasi Dan Teknik Pengambilan :

Memilih sebagian kecil staf yang representatif di Rumah Sakit Bangil. Sampel adalah bagian dari populasi dan mencakup jumlah dan atribut yang dimiliki oleh populasi tersebut [27]. Karena ukuran populasi sangat luas dan peneliti menghadapi kendala seperti keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi untuk penelitiannya. Pengetahuan yang diperoleh dari pemeriksaan sampel dapat diekstrapolasikan ke total populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi haruslah representatif. Prosedur pengambilan sampel adalah metode khusus yang digunakan untuk memilih subset individu atau item dari populasi yang lebih luas untuk melakukan studi atau analisis. Beragam teknik pengambilan sampel digunakan untuk memastikan

sampel yang sesuai untuk tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel acak sederhana (Simple Random Sampling) melibatkan pemilihan anggota sampel secara acak dari suatu populasi, tanpa mempertimbangkan strata apa pun di dalam kelompok tersebut.

Meskipun sampel hanya mewakili sebagian dari populasi, namun sangat penting bahwa informasi yang dikumpulkan dari sampel secara akurat menggambarkan populasi secara keseluruhan, untuk memenuhi kriteria ini, peneliti menggunakan prosedur perhitungan Taro Yamane untuk menentukan ukuran sampel [28].

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = error level (Tingkat Kesalahan) (Catatan : umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti)

Berdasarkan rumus tersebut, maka besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini yang diperoleh dari data adalah:

$$n = \frac{1100}{1 + 1100(0,05)^2}$$

$$n = \frac{1100}{1 + 2,75}$$

$$n = \frac{1100}{3,75}$$

n = 293,3 maka dibulatkan menjadi 293

Oleh karena itu, jumlah total partisipan dalam penelitian ini adalah 293 orang, yang dianggap memadai untuk melakukan penelitian ini.

Distribusi kuisioner di RSUD Bangil dihitung berdasarkan jumlah unit kerja dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{\text{jumlah karyawan}}{\text{jumlah unit} \times 100\%}$$

$$n = \frac{1100}{73 \times 100\%}$$

n = 15 % orang per unit

Jadi pengambilan sampel data kuisioner nantinya akan dibagikan ke masing-masing unit kerja yaitu 15% dari jumlah karyawan di setiap unitnya

Definisi Operasional dan Variabel

Variabel adalah karakteristik dari suatu fenomena yang menunjukkan variasi atau fluktuasi dalam besarnya dan dapat dinilai secara kuantitatif dengan menggunakan instrumen atau alat pengukur tertentu [29]. Variabel dalam penelitian biasanya dicirikan sebagai konsep atau karakteristik yang dapat dikuantifikasikan atau diobservasi dan dapat berbeda di antara berbagai item atau manusia. Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yang berbeda: variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi.

a. Variabel Independent

Variabel independen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam sebuah penelitian, tetapi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel lain. Variabel ini berfungsi sebagai faktor penjasar atau prediktor bagi perubahan pada variabel lain [30] Penelitian ini memasukkan faktor eksogen kepuasan kerja, budaya organisasi hijau, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi.

b. Variabel Endogen

Menurut Cooper dan Schindler [30], variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model yang sedang dianalisis. Variabel endogen, dalam konteks khusus ini, mengacu pada variabel dependen atau target yang akan dijelaskan atau diramalkan dengan menggunakan faktor independen atau prediktor. Pada penelitian ini, variabel endogen yang digunakan adalah organizational citizenship behaviour.

c. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang dapat menjelaskan sebagian atau keseluruhan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Baron dan Kenny (1986), faktor mediasi memiliki kemampuan untuk memodifikasi besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut MacKinnon [31], faktor mediasi berfungsi sebagai perantara antara variabel independen dan variabel dependen, membantu dalam penjelasan hubungan antara keduanya.

Penjelasan mengenai operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1

Variabel Penelitian	Variabel	Indikator	Jurnal
<i>Green leadership (X1)</i>	1. Kesadaran Lingkungan	1. Efisiensi Energi	Yanti dan Lenny C Nawangsari. 2022. Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour : Pendekatan Konsep
	2. Pengelolaan Sumber Daya	2. Manajemen Limbah	
	3. Pemberdayaan Karyawan	3. Transparansi dan Pelaporan	
		4. Pendidikan dan Kesadaran	
Green Economic (X2)	1. Pengembangan Energi Terbarukan	1. Indeks Kinerja Lingkungan	Nining Purwaningsih. 2020. PENGARUH GREEN TRAINING, GREEN RECRUITMENT DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP SUSTAINABLE CORPORATE PERFORMANCE PT ABC DI TANGERANG
	2. Inovasi Teknologi	2. Penggunaan Sumber Daya Alam	
	3. Kebijakan Publik	3. ndeks Pembangunan Manusia Hijau	
sustainable corporate performance (Y1)	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1. Rasio Keuangan Berkelanjutan	Alifia Mutiara Anindyah. 2020. PENGARUH GREEN RECRUITMENT DAN GREEN TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR ENVIRONMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI DI SURAKARTA
	2. Kinerja Keuangan Jangka Panjang	2. Kepuasan Pelanggan	
	3. Pengelolaan Rantai Pasokan Berkelanjutan	3. Keterlibatan Karyawan	
employee green behavior (Y2)	1. Norma Sosial	1. Penghematan energi	Kezia Theodora Satyaputra. 2021. PENGARUH ENVIRONMENTAL KNOWLEDGE TERHADAP EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR PRIMEBIZ HOTEL SURABAYA
	2. Komitmen perusahaan	2. Penggunaan bahan ramah lingkungan	
	3. Motivasi dan Insentif	3. Edukasi dan kesadaran lingkungan	

d. Teknik Pengambilan Data:

Menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari karyawan RSUD Bangil. Maka dapat menggunakan kuesioner terstruktur yang mencakup pertanyaan tentang perilaku hijau, persepsi tentang *green economics*, dan persepsi tentang *green leadership*. Teknik pengambilan sampel khusus untuk studi penelitian pengaruh *green economics* dan *green leadership* terhadap kinerja perusahaan berkelanjutan melalui perilaku ramah lingkungan karyawan di RSUD Bangil akan bergantung pada berbagai faktor, seperti tujuan penelitian, sumber daya yang tersedia, dan karakteristik populasi yang ada. dipelajari. Teknik pengambilan sampel yang umum digunakan dalam penelitian antara lain random sampling, stratified sampling, cluster sampling, dan convenience sampling.

Pengambilan sampel secara acak melibatkan pemilihan peserta dari populasi secara acak, memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dimasukkan dalam sampel. Pengambilan sampel bertingkat melibatkan pembagian populasi menjadi subkelompok atau strata berdasarkan karakteristik tertentu dan kemudian memilih peserta dari setiap strata. Pengambilan sampel cluster melibatkan pembagian populasi menjadi cluster atau kelompok dan memilih cluster secara acak untuk dimasukkan ke dalam sampel. Pengambilan sampel kenyamanan melibatkan pemilihan peserta berdasarkan ketersediaan dan aksesibilitas mereka.

Pengambilan sampel dilakukan pada semua unit kerja yang ada di RSUD bangil, dimana setiap Unit diambil beberapa responden yang mewakili sesuai dengan jumlah proporsi pegawai tiap unit. Jumlah Unit di RSUD Bangil yaitu 74 unit kerja, dimana setiap unit kerja memiliki jumlah pegawai yang bervariasi. Setiap unit akan diambil beberapa sampel yang mewakili.

Pemilihan teknik pengambilan sampel harus didasarkan pada tujuan penelitian dan kemampuan untuk memperoleh sampel yang representatif dan secara akurat mencerminkan populasi yang diteliti. Disarankan untuk berkonsultasi dengan ahli peneliti atau merujuk pada literatur penelitian yang relevan untuk menentukan teknik pengambilan sampel yang paling tepat untuk penelitian tertentu di RSUD Bangil.

e. Teknik Analisis data:

Penelitian ini dapat menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, seperti analisis regresi, atau kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif untuk mencapai pemahaman yang lebih holistik. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada 1100 responden dengan menggunakan pendekatan non-probability sampling. Setiap pertanyaan atau pernyataan tertutup disertai dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS) dengan skor 5, setuju (S) dengan skor 4, netral atau ragu-ragu (N) dengan skor 3, tidak setuju (TS) dengan skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1. Metode pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS) dan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk pengujian hipotesis. Partial Least Squares (PLS) merupakan teknik statistik yang digunakan sebagai alternatif dari Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis varians.

a) Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian melibatkan transformasi data penelitian yang terorganisir ke dalam struktur tabel, yang memfasilitasi pemahaman dan interpretasi. Para peneliti umumnya menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian utama dan data demografi responden (Indriantoro & Supomo, 2009). Analisis deskriptif, seperti yang didefinisikan oleh Siregar [32], adalah teknik analisis data penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian temuan penelitian dari sampel tunggal. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan pengujian hipotesis deskriptif.

b) Analisis Partial Least Square – Structural Equation Modeling

Pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Modeling/SEM) adalah teknik statistik yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis dan mengukur korelasi antara variabel eksternal dan variabel endogen secara bersamaan dengan memanfaatkan berbagai indikator. Chin (1998) melakukan penelitian. Menurut Abdullah [33], Structural Equation Modeling (SEM) adalah jenis analisis jalur yang disempurnakan yang memungkinkan penilaian yang lebih menyeluruh terhadap hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan variabel endogen. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai alat untuk pengolahan data. Pemodelan persamaan struktural (SEM) mengungguli regresi dalam hal efektivitas dan memberikan hasil yang lebih dapat diandalkan dan akurat untuk model yang rumit. Structural Equation Modeling (SEM) adalah alat yang berharga untuk menganalisis saling ketergantungan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan model sebagai satu kesatuan daripada berkonsentrasi pada hubungan individu. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model: model

pengukuran, biasanya disebut sebagai model luar, dan model struktural, biasanya disebut sebagai model dalam.

c) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran secara akurat mengevaluasi hal yang sedang diselidiki. Temuan penelitian dianggap sah apabila terdapat kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas instrumen dapat dievaluasi dengan membandingkan koefisien korelasi Pearson product moment dengan tingkat signifikansi 5%. Temuan korelasi dianggap signifikan secara statistik jika p-value kurang dari 0,05 (5%). Sebaliknya, jika nilai p-value melebihi 0,05 (5%), maka dianggap tidak signifikan secara statistik (Sekaran, 2006).

d) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi tingkat stabilitas dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsep bias, dengan tujuan untuk menguranginya (Sekaran, 2006). Suatu kuesioner dianggap reliabel jika respon seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsisten atau stabil dalam beberapa periode waktu. Nilai Cronbach Alpha berfungsi sebagai indikator untuk menilai reliabilitas suatu tes. Nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0,70 menandakan reliabilitas instrumen. Prosedur untuk melakukan uji reliabilitas terdiri dari beberapa langkah sebagai berikut:

1. “Merumuskan hipotesis kerja

Ho = kuesioner tidak reliabel.

Ha = kuesioner reliabel.

2. Menghitung harga statistik Alpha Cronbach.

3. Menentukan standar Alpha Cronbach sebesar 0,70

4. Keputusan Pengujian

a. Apabila harga Alpha Cronbach yang dihasilkan kurang dari 0,70, maka Ho diterima artinya kuesioner tidak reliabel.

b. Apabila harga Alpha Cronbach yang dihasilkan lebih dari 0,70, maka Ho ditolak artinya kuesioner reliabel”

e) Uji Hipotesis

Metode bootstrapping sangat penting untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel. Teknik bootstrapping memerlukan pengambilan sampel ulang dari sampel pertama dengan memanfaatkan dataset lengkap. Ghazali & Latan (2015) menyarankan bahwa menggunakan kisaran 200-1000 sampel bootstrap sudah cukup untuk memperbaiki kesalahan standar estimasi PLS. Teknik Partial Least Squares (PLS) menggunakan P-Values (Hair et al., 2017) untuk memastikan apakah sebuah hipotesis harus diterima atau ditolak. Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah seperti yang diuraikan di bawah ini:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: P-Values > 0,05

Ho ditolak dan Ha diterima apabila: P-Values < 0,05

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, subjek yang akan dijadikan sebagai responden ialah karyawan tpada RSUD Bangil yang berjumlah 293 orang dengan gambaran umum mengenai karakteristik pendidikan terakhir.

Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

Didapatkan data responden berdasarkan rentang pendidikan penelitian pada karyawan RSUD Bangil yaitu:

Tabel . Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMA	55	19%
D3	71	25%
S1	155	53%
S2	12	3%
Jumlah	293	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

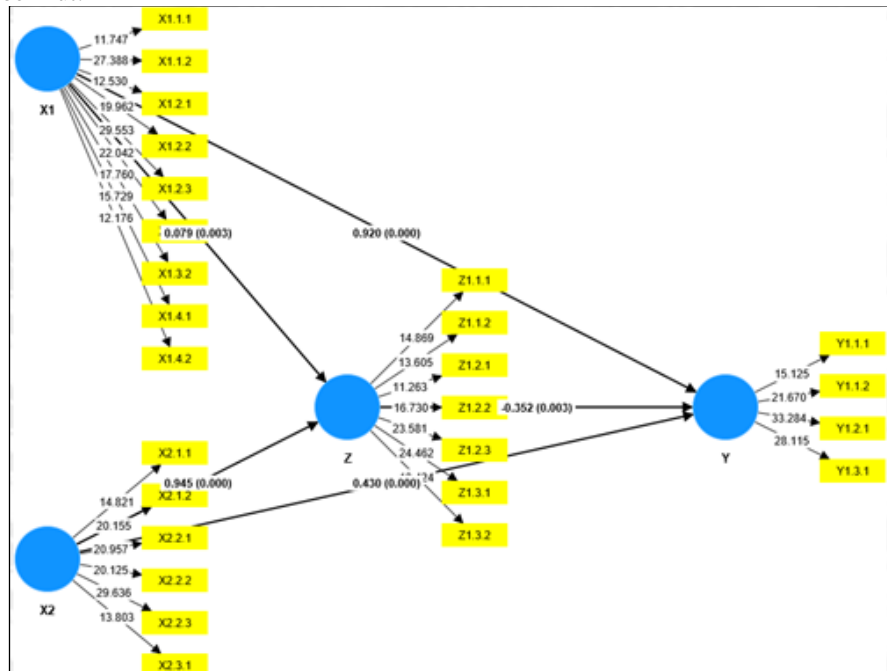
Sehingga berdasarkan analisa tersebut, bahwa dari 293 responden yang diteliti menunjukkan jika mayoritas responden pada RSUD Bangil berpendidikan Strata 1/S1 dengan jumlah 155 responden dengan presentase 53%. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada RSUD Bangil mayoritas merupakan berpendidikan Strata 1/S1.

Pengujian Pengaruh Parsial

Uji signifikansi pengaruh langsung digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel eksogen terhadap variabel endogen. Oleh karena itu penelitian saat ini menggunakan hipotesis satu arah (*one tailed*), maka hipotesis yang digunakan pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen
- H_a : variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen

Oleh sebab itu hipotesis penelitian merupakan satu arah, maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen jika nilai P value < 0.05 dan t hitung > 1.65 maka H_0 tidak ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Dari hasil uji signifikansi tersebut juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Arah hubungan tersebut dapat diketahui melalui koefisien jalur pada masing-masing jalur. Apabila nilai koefisien dari jalur bertanda positif maka pengaruh eksogen terhadap endogen ialah searah, sedangkan jika koefisien jalur negatif maka dapat dikatakan bahwa pengaruh eksogen terhadap endogen berlawanan arah. Hasil estimasi model sebagai acuan yang dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian saat ini dapat dilihat pada gambar berikut:

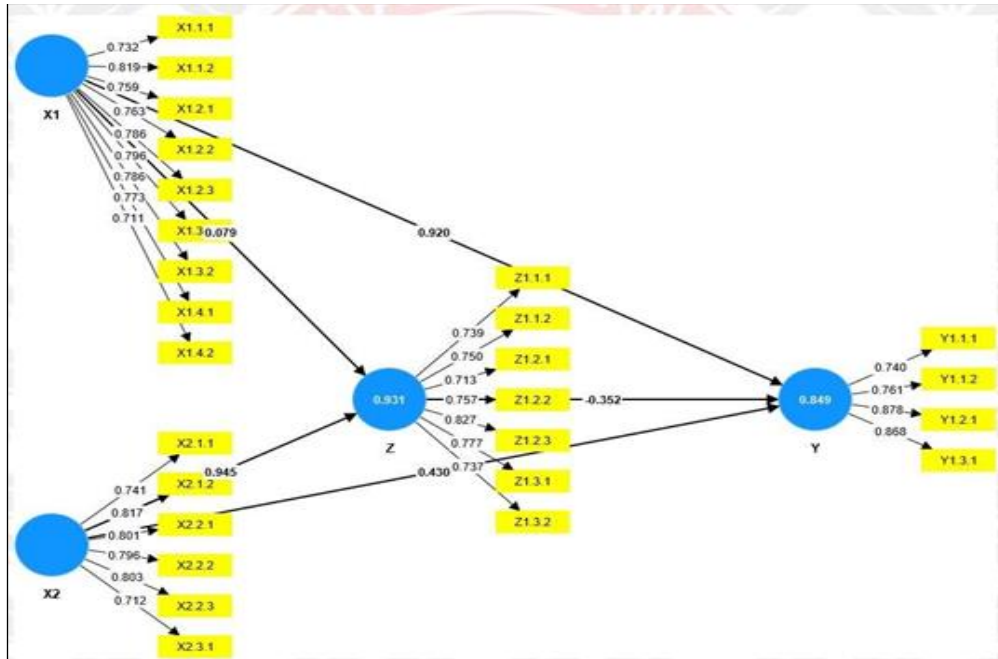


Gambar. Hasil Model SEM-PLS Bootstrapping

Berdasarkan pada hasil estimasi model PLS dengan PLS Algorithm dan Bootstrapping diatas, maka dapat dilihat bahwa terdapat jalur yang positif.

Pengujian Validitas Konvergen (Convergen Validity)

Partial Least Square (PLS) menguji *Convergent Validity* yang dapat dinilai berdasarkan *loading factor*, indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut, dan yang digunakan untuk menguji *convergent validity* adalah *outer loading*, yang mana tingkat kevalidannya harus melebihi 0,7. Adapun berikut ini merupakan hasil estimasi model PLS:



Gambar. Spesifikasi Model PLS

Variabel	Item	OuterLoading	Keterangan
GreenLeadership	X _{1.1.1}	0.732	Valid
	X _{1.1.2}	0.819	Valid
	X _{1.2.1}	0.759	Valid
	X _{1.2.2}	0.763	Valid
	X _{1.2.3}	0.786	Valid
	X _{1.3.1}	0.796	Valid
	X _{1.3.2}	0.786	Valid
	X _{1.4.1}	0.773	Valid
	X _{1.4.2}	0.711	Valid
Green Economic	X _{2.1.1}	0.741	Valid
	X _{2.1.2}	0.817	Valid
	X _{2.2.1}	0.801	Valid
	X _{2.2.2}	0.796	Valid
	X _{2.2.3}	0.803	Valid
	X _{2.3.1}	0.712	Valid
sustainable corporate performance	Z _{1.1.1}	0.739	Valid
	Z _{1.1.2}	0.750	Valid
	Z _{1.2.1}	0.713	Valid
	Z _{1.2.2}	0.757	Valid

	Z _{1.2.3}	0.827	Valid
	Z _{1.3.1}	0.777	Valid
	Z _{1.3.2}	0.737	Valid
Employee Green Behaviour	Y _{1.1.1}	0.740	Valid
	Y _{1.1.2}	0.761	Valid
	Y _{1.2.1}	0.878	Valid
	Y _{1.3.1}	0.868	Valid

Dari hasil pengukuran Outer Loading pada tabel diatas maka diperoleh hasil perhitungan nilai AVE sebagai berikut:

Tabel. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
GL	0.593
GE	0,607
SCP	0.663
EGB	0.574

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel telah diatas 0,5 atau setidaknya sebesar 0,5 (Ghozali, 2015). Maka dapat disimpulkan sudah memenuhi syarat.

Pengujian Reliabilitas Komposit

Uji reliabilitas dalam PLS dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur dengan menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Hair et al (2020) mengatakan bahwa syarat praktis nilai *alpha* atau *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun 0.6 masih dapat diterima. Seperti yang dijelaskan pada tabel sebelumnya bahwa pada seluruh variabel memiliki nilai *alpha* dan *Composite Reliability* diatas 0.7, sehingga masing-masing dimensi dan variabel dalam penelitian dinyatakan telah memenuhi *Composite Reliability*.

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
GL	0.915	0.929
GE	0.870	0.903
SCP	0.876	0.904
EGB	0.828	0.887

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Didapatkan hasil reliabilitas konstruk dengan nilai lebih besar dari 0.7, sehingga masing-masing dimensi dan variabel dalam penelitian ini telah dinyatakan memenuhi *composite reliability*.

Pengujian Hipotesis

Proses pada pengujian hipotesis ini melalui Bootstrapping. Pada proses Bootstrapping dilakukan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan pada data penelitian. Pada uji hipotesis ini dapat dievaluasi melalui nilai T – statistik serta nilai probabilitas. Dalam uji hipotesis menggunakan nilai statistik, dengan alpha sebesar 5% dengan nilai T-statistik yang digunakan sebesar 1.96.

Tabel 4.4 Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Path Coeff	T-Statistic	P-Value	Ket.
H ₁	GL->SCP	0.079	2.745	0.003	H ₁ diterima
H ₂	GE ->SCP	0.945	71.375	0.000	H ₂ diterima

H_3	GL ->EGB	0.920	35.930	0.000	H_3 diterima
H_4	GE->EGB	0.430	3.566	0.000	H_4 diterima
H_5	SCP->EGB	- 0.352	2.770	0.003	H_5 diterima
H_6	GL->SCP>EGB	-0,028	2,063	0,020	H_6 diterima
H_7	GE>SCP>EGB	-0,333	2,751	0,003	H_7 diterima

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Pengaruh Green Leadership terhadap Sustainable Corporate Performance

Pada H_1 menunjukkan bahwa Green Leadership berpengaruh signifikan dan positif terhadap Sustainable Corporate Performance. Bahwa semakin tinggi Green Leadership maka akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap sustainable corporate performance. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Lenny C Nawangsari [34] dengan hasil dari penemuan tersebut adalah Green Leadership berpengaruh positif dan signifikan Sustainable Corporate Performance. Dari sudut pandang manajerial, jiwa kepemimpinan hijau ini dapat mempengaruhi, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk lebih banyak bertindak dengan memperhatikan lingkungan. Pemimpin melakukan sosialisasi setiap bulan agar menginspirasi karyawan untuk berinisiatif mengimplementasikan praktik ramah lingkungan secara berkelanjutan. Dengan adanya inisiatif tersebut, maka seorang pemimpin dapat memberikan support dengan memberikan pemahaman mengenai pelestarian lingkungan, agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Karyawan-karyawan yang sudah memahami pemahaman tersebut dapat berkolaborasi dan membentuk kerja tim untuk terlibat dalam pengambilan keputusan terkait lingkungan. Disela-sela waktu kerja tim terdapat diskusi dan pertukaran ide antar karyawan terkait bagaimana meningkatkan perilaku hijau dalam tim. Kemudian, pertukaran ide tersebut mendorong adanya inovasi-inovasi hijau yang diperlukan untuk keberlanjutan perusahaan. Peran pemimpin disini sangat penting untuk memberikan pengakuan dan menanamkan rasa bangga atas upaya karyawan. Pengakuan itulah yang dapat memotivasi karyawan untuk terus melanjutkan berperilaku hijau.

Green Economic terhadap Sustainable Corporate Performance

Pada H_2 menunjukkan bahwa Green Economic berpengaruh signifikan dan positif terhadap Sustainable Corporate Performance. Bahwa semakin tinggi penerapan Green Economics maka akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Sustainable Corporate Performance. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachman [35] dengan hasil dari penemuan tersebut adalah GE memiliki pengaruh positif terhadap Sustainable Corporate Performance.

SRHRM merupakan MSDM yang berpusat pada karyawan, sehingga perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan berupa jaminan kesehatan, pelatihan, serta sarana dan prasarana yang mendukung untuk melakukan sosialisasi. Sebelum terjun langsung membantu masyarakat, hal yang paling penting ialah mengedukasi semua karyawan mengenai konsep keberlanjutan dan mengapa perilaku hijau di tempat kerja itu penting. Pengedukasian ini dapat dilakukan melalui acara pelatihan, workshop, seminar, dan materi edukatif yang disebarakan secara internal. Kemudian, RSUD Bangil telah menyalurkan anggaran milyar rupiah terhitung dari tahun per tahun. Anggaran tersebut disalurkan untuk masyarakat sekitar. Penyaluran anggaran tersebut difokuskan pada 4 pilar utama dalam program TJSL (Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan) pada RSUD Bangil. Salah satu pilar utama yang mendapat anggaran ialah pilar lingkungan, yang mana pilar lingkungan pada TJSL ini bertujuan untuk mendorong pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan yang berkelanjutan sebagai penyangga seluruh kehidupan. Salah satu contoh TJSL pilar lingkungan yang telah dilakukan RSUD Bangil ialah bantuan sarana prasarana air bersih untuk dapat mengelola air bersih di lingkungan masyarakat sekitar perusahaan.

Pengaruh Green Leadership terhadap Employee Green Behavior

Pada H_3 menunjukkan bahwa Green Leadership berpengaruh signifikan dan positif terhadap Employee Green Behavior. Bahwa semakin tinggi atau meningkat Green Leadership maka akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat Employee Green Behavior. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jory Usprech & Graham Palmert (2023) dengan hasil dari penemuan tersebut adalah Green Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Employee Green Behavior.

Green Leadership berperan sebagai contoh yang baik dengan mempraktikkan perilaku ramah lingkungan. Ini dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti jejak mereka dalam penggunaan energi secara tepat, pengurangan limbah, mengurangi emisi karbon atau memilih transportasi yang memiliki dampak berkelanjutan, seperti berangkat ke kantor menggunakan sepeda atau berbagikendaraan dengan karyawan lain. Seorang pemimpin akan mengkomunikasikan visi jangka panjang perusahaan yang berfokus pada keberlanjutan. Hal tersebut dapat memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada karyawan, guna mendorong karyawan supaya turut berkontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan lingkungan

Pengaruh Green Economic terhadap Employee Green Behavior

Pada H4 menunjukkan bahwa *Green Economic* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Green Behavior*. Bahwa semakin tinggi atau meningkat *Green Economics* maka akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Green Behavior*. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan belum banyak yang melakukan praktik GHRM (Green Human Resource Management), yang mana GHRM merupakan salah satu bentuk pendekatan terbaik untuk membentuk karyawan yang sadar masalah lingkungan dan dapat mengimplementasikan program kinerja lingkungan dalam membentuk karyawan hijau [36]. Karyawan masih menganggap praktik GHRM ini dapat membebani biaya pengeluaran perusahaan, dan biaya pendapatan berkurang. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rubel [37] dengan hasil dari penemuan tersebut adalah GE memiliki pengaruh positif pada *Employee Green Behavior* dari karyawan, dan berfungsi sebagai fasilitator penting untuk mendukung kinerja terhadap lingkungan.

Pengaruh Sustainable Corporate Performance terhadap Employee Green Behaviour

Analisis data menggunakan SEM-PLS ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Sustainable Corporate Performance* terhadap *Employee Green Behaviour*. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan belum melakukan praktik GHRM (Green Human Resource Management), yang mana GHRM merupakan salah satu bentuk pendekatan terbaik untuk membentuk karyawan yang sadar masalah lingkungan dan dapat mengimplementasikan program kinerja lingkungan dalam membentuk karyawan hijau [36]. Karyawan beranggapan bahwa GHRM ini dapat membebani biaya pengeluaran perusahaan, dan biaya pendapatan berkurang.

Pengaruh Green Leadership terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behaviour

Nilai p value berpengaruh tidak langsung pada *Green Leadership* terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*. Menurut Robertson Barling [11], *Green leadership* memiliki kemampuan untuk memodifikasi dan meningkatkan pandangan dan perilaku ramah lingkungan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan. Lebih lanjut, Almada dan Borges [26] menyatakan bahwa GHRM, khususnya di bidang ekonomi, memainkan peran penting dalam mentransformasi nilai, perilaku, dan sikap karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kesuksesan perusahaan yang berkelanjutan. Maka H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa *Employee Green Behaviour* memediasi pengaruh negatif *Green Leadership* terhadap *Sustainable Corporate Performance*. Hal tersebut disebabkan karena sebagaimana dengan hipotesis 5 yang variabel Z->Ynya negatif, maka hipotesis 6 juga berpengaruh negatif.

Pengaruh Green Economic terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behaviour

Nilai p value berpengaruh tidak langsung pada *Green Economic* terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*. Menurut Pham [24], menggabungkan pelatihan hijau sebagai praktik lingkungan sangat penting untuk meningkatkan perilaku hijau. Hal ini termasuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan tentang masalah lingkungan, menumbuhkan sikap positif, dan mendorong pendekatan proaktif terhadap masalah lingkungan [25], maka H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa *Green Economic* memediasi pengaruh negatif *Green Leadership* terhadap *Sustainable Corporate Performance*. Hal tersebut disebabkan karena sebagaimana dengan hipotesis 5 yang variabel Z->Ynya negatif, maka hipotesis 6 juga berpengaruh negatif.

IV. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat disampaikan peneliti dari hasil analisis penelitian saat ini adalah sebagai berikut :

Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat variabel *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Sustainable Corporate Performance*. Hal ini disebabkan karena adanya pemimpin yang menjadi panutan dan terdapat pula jiwa kepemimpinan hijau yang membuat para karyawan termotivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat variabel

Green Economic berpengaruh terhadap Sustainable Corporate Performance. Pada hasil analisis ini memperlihatkan bahwa karyawan-karyawan dapat melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan ke masyarakat sekitar pabrik yang sedang beroperasi. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Green Leadership berpengaruh terhadap Employee Green Behavior, karena pemimpin yang memegang kendali penuh atas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing karyawan. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Green Economic berpengaruh terhadap Employee Green Behavior, karena ketika kita sebagai manusia dapat bertanggung jawab akan sosial dan lingkungan, maka kinerja lingkungan pun akan semakin meningkat. Hasil analisis yang diperoleh, yakni terdapat variabel Sustainable Corporate Performance berpengaruh terhadap Employee Green Behaviour. Hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah sadar lingkungan dan mengimplementasikan perilaku hijau dalam keseharian akan meningkatkan kinerja lingkungan yang baik. Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat Green Leadership berpengaruh terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behaviour melalui Employee Green Behaviour. Dengan adanya kerjasama antar pemimpin dan karyawan, maka tujuan-tujuan yang dirancang akan cepat tercapai. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Green Economic berpengaruh terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behaviour, karena program-program CSR yang telah dibentuk oleh SDM diperuntukkan bagi segenap karyawan agar pribadi masing-masing memiliki kesadaran akan tanggung jawab kepada sosial dan lingkungan. Apabila programnya sudah baik, dan mendapat respon yang positif dari karyawan dan masyarakat, maka kinerja lingkungan juga akan ikut meningkat.

Saran yang dapat disampaikan oleh peneliti dari hasil analisis penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

Saran bagi RSUD Bangil

Sebagai pemimpin dan karyawan sebaiknya melakukan evaluasi dengan intensitas yang rutin, agar karyawan dapat menceritakan keluhan, inovasi ide, dan aspirasi agar pribadi masing-masing dapat saling menilai dan introspeksi diri untuk menciptakan kinerja lingkungan yang lebih baik. Melalui evaluasi, pemimpin dan karyawan dapat berkomunikasi selayaknya keluarga, agar karyawan dapat merasa aman dan bangga ketika bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, maka seluruh pihak dalam perusahaan dapat lebih peduli dan peka terhadap permasalahan yang sedang terjadi pada masyarakat sekitar. Apabila terjadi permasalahan atau hambatan dalam melakukan misi pencapaian tujuan perusahaan, maka dari pemimpin maupun karyawan dapat berdiskusi untuk mengambil langkah selanjutnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan tidak meleset.

Sebaiknya untuk perilaku hijau dapat lebih diimplementasikan lagi ke kegiatan sehari-hari, agar masing-masing karyawan lebih mempedulikan lingkungan, dan tidak hanya kejar target saja. Jadi perusahaan dapat mengalokasikan dana yang cukup untuk melakukan sosialisasi dan pelatihan mengenai Employee Green Behaviour kepada seluruh karyawan, agar karyawan semakin memahami dan mengimplementasikan perilaku hijau pada kehidupan sehari-hari. Ketika karyawan akan melakukan suatu tindakan, sebaiknya karyawan tersebut tetap memikirkan dampak tindakan tersebut apabila dilihat dari sisi lingkungannya.

Saran bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mempertimbangkan faktor-faktor atau variabel lain yang kemungkinan besar akan memiliki pengaruh kuat dalam model penelitian mediasi. Contoh lain variabel yang dapat dijadikan pilihan dalam pengembangan penelitian ini adalah Green Training, Sustainable Corporate Performance, Green Knowledge Sharing, Environmental Commitment, Green Human Resource Management, Green Innovation, Employee Engagement, dan Personal Environmental Norms. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan objek penelitian yang lebih banyak dengan topik penelitian yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bapak Dr. Hidayatullah., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Ibu Poppy Febriana, M. Med. Kom., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

3. Bapak Prof. Dr. Drs. Sidiyasa, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

4.

REFERENSI

- [1] N. Setiawan, "Review Program Pemulihan Ekonomi di Indonesia," *Jurnal Anggaran Dan Keuangan Negara Indonesia*, vol. 3, 2021.
- [2] K. T. Satyaputra and E. W. Shalim, "Pengaruh Environmental Knowledge Terhadap Employee Green Behavior Primebiz Hotel Surabaya," *Jurnal Hospitality*, pp. 13–27, 2019, Accessed: Aug. 21, 2024. [Online]. Available: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/view/10095>
- [3] Yanti and L. C. Nawangsari, "Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour : Pendekatan Konsep," pp. 219–226, 2019.
- [4] K. Krisnawati and L. Amalia, "Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Employee Green Behaviour Dimediasi Oleh Green Organization Identity," *Innovative: Journal Of Social Science Research*, vol. 3, no. 4, pp. 9531–9545, 2023, doi: 10.31004/innovative.v3i4.3989.
- [5] N. Silaban and T. Y. R. Syah, "The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention," vol. 20, no. 3, 2018.
- [6] P. T. Tarto and E. O. Candraningsih, "Pengaruh Green Training, Green Recruitment Dan Green Transformational Leadership Terhadap Sustainable Corporate Performance Pt Abc Di Tangerang," *Dynamic Management Journal*, vol. 7, no. 1, 2023.
- [7] P. Angelina, F. D. Christanti, and H. C. Mulya, "Gambaran Self Esteem Remaja Perempuan Yang Merasa Imperfect Akibat Body Shaming," *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, vol. 9, no. 2, pp. 94–103, 2021, doi: 10.33508/exp.v9i2.2889.
- [8] A. M. Anindiyah and S. P. Nugroho, "Pengaruh Green Recruitment Dan Green Training Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Organisasi Citizenship Behaviour Environment Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Telekomunikasi Di Surakarta," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 3, no. 5, 2023.
- [9] N. Tumoka, "Analisis pendapatan usahatani tomat di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa," *Jurnal EMBA*, vol. 1, no. 3, pp. 345–354, 2013.
- [10] J. L. Robertson and J. Barling, "Greening Organizations Through Leaders' Influence on Employees' Pro-Environmental Behaviors," *J Organ Behav*, vol. 34, pp. 176–194, 2013.
- [11] J. L. Robertson and J. Barling, "Contrasting The Nature and Effects of Environmentally Specific and General Transformational Leadership," *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 38, pp. 22–41, 2017.
- [12] K. L. Unsworth, A. Dmitrieva, and E. Adriasola, "Changing behavior: Increasing the Effectiveness of Workplace Interventions in Creating Pro-Environmental Behavior Change," *J Organ Behav*, vol. 34, pp. 211–229, 2013.
- [13] D. S. Ones and S. Dilchert, "Environmental Sustainability at Work: A Call to Action," *Ind Organ Psychol*, vol. 5, pp. 444–466, 2012.
- [14] T. A. Norton, S. L. Parker, H. Zacher, and N. M. Ashkanasy, "Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review and future research agenda," *Organ Environ*, vol. 28, pp. 103–125, 2015.
- [15] T. A. Norton, H. Zacher, and N. M. Ashkanasy, "Proenvironmental Organizational Culture and Climate," in *The Psychology of Green Organizations*, J. L. Robertson and J. Barling, Eds., New York: Oxford University Press, 2015.
- [16] M. A. Vicente-Molina, A. Fernández-Sáinz, and J. Izagirre-Olaizola, "Environmental Knowledge and Other Variables Affecting Pro-Environmental Behaviour: Comparison of," 2013.
- [17] R. S. Weerathna, D. Y. Jayarathna, and A. Pintoe, "Employee Green Behavior: A Case in Manufacturing & Service Sector in Sri Lanka," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 7, no. 12, pp. 2222–6990, 2017.
- [18] B. F. Daily, J. W. Bishop, and N. Govindarajulu, "A Conceptual Model for Organizational Citizenship Behavior Directed Toward the Environment," *Bus Soc*, vol. 48, pp. 243–256, 2009.
- [19] O. Boiral and P. Paillé, "Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation," *Journal of Business Ethics*, vol. 109, no. 4, pp. 431–445, 2011.

- [20] K. V Bhupendra and S. Sangle, "What drives successful implementation of pollution prevention and cleaner technology strategy? The role of innovative capability," *J. Environ. Manag*, vol. 155, pp. 184–192, 2015.
- [21] C. Wijethilake, R. Munir, and R. Appuhami, "Strategic Responses to Institutional Pressures for Sustainability: The Role of Management Control Systems. *Audit. Acc.* (in press)," 2017.
- [22] W. Jiang, X. Zhao, and J. Ni, "The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior," *Sustainability*, vol. 9, no. 9, p. 1567, 2017.
- [23] Q. Iqbal, S. H. Hassan, S. Akhtar, and S. Khan, "Employee's Green Behavior for Environmental Sustainability: A Case of Banking Sector in Pakistan," *World Journal of Science, Technology and Sustainable Development*, vol. 15, no. 2, pp. 118–130, 2018.
- [24] N. T. Pham, Q. P. T. Phan, Z. V. N. Tučková, and L. H. L. Nguyen, "Enhancing the Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Roles of Green Training and Organizational Culture, Management & Marketing," *Challenges for the Knowledge Society*, vol. 13, no. 4, pp. 1174–1189, 2018.
- [25] D. B. Zoogah, "The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach," *German Journal of Research in Human Resource Management*, vol. 25, no. 2, pp. 117–139, 2011.
- [26] L. Almada and R. Borges, "Sustainable Competitive Advantage Needs Green Human Resource Practices: A Framework for Environmental Management," *RAC*, vol. 22, no. 3, pp. 424–442, 2018.
- [27] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA, 2018.
- [28] Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [29] U. Sekaran and R. Bougie, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, 6th ed., vol. 1. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2017.
- [30] Cooper and Schindler, *Bussiners Research Method*. New York: McGrawHill, 2014.
- [31] D. P. MacKinnon, *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. Taylor & Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates, 2008.
- [32] S. Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 1st ed. Jakarta: Kencana, 2013.
- [33] Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- [34] L. C. Nawangsari and A. H. Sutawijaya, "Green Human Resources Management in Era Industri 4.0 at University," *International Journal of Economics, Business and Management Research*, vol. 3, no. 8, pp. 2456–7760, 2019.
- [35] A. N. Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV Nas Media, 2023.
- [36] A. Dutta, "Telecommunications and economic activity: an analysis of granger causality," *journal of management information system*, vol. 17, 2022.
- [37] M. R. B. Rubel and D. M. H. Kee, "Quality Work of Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square PLS," *World Appl Sci J*, vol. 31, no. 4, pp. 456–467, 2022, doi: 10.5829/idosi.wasj.2014.31.04.142.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.