

Ita Rini Susanti 226110100001

BAB1.docx

by 6 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 24-Apr-2024 10:42AM (UTC+0700)

Submission ID: 2360036892

File name: Ita Rini Susanti 226110100001 BAB1.docx (196.31K)

Word count: 5437

Character count: 38233

Pengaruh *green leadership* dan *greeneconomics* terhadap *sustainable corporate performance* melalui *employee green behavior* di RSUD Bangil

Ita Rini Susanti¹⁾, Sriyono ^{*,2)}

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

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

*Email Penulis: itarini50@gmail.com Korespondensi: sriyono@umsida.ac.id

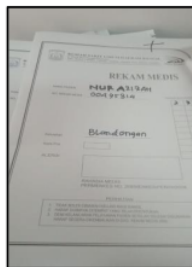
I. PENDAHULUAN

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 (A.K. & Setiawan, 2021).

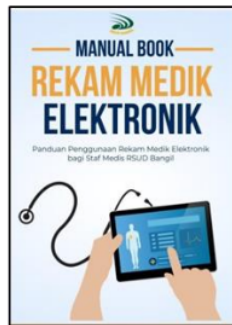
Salah satu inovasi dalam memajukan *green economics* adalah penggunaan rekam medis elektronik, yang secara signifikan mengurangi timbulan limbah kertas. Penggunaan kertas untuk mencatat dan menyimpan informasi medis dapat menyebabkan penumpukan file dan kertas, sehingga menghasilkan sampah. Konsekuensi 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:



Gambar 1.1 Rekam Medis Paasien Lama

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



Gambar 1.2 Sistem E-Rekam medik

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* (Satyaputra, 2019). 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:

“(1) *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,

(2) *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* seperti menurut (Yanti,2019) untuk memaparkan pendekatan konseptual yang menggambarkan pengaruh variabel *Green Transformational Leadership*,GHRM khususnya *Green Training* terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee GreenBehaviour*. Artikel ini berisikan beberapa konsep teori dari kepemimpinan *transformasional* yang berbasis lingkungan, pelatihan hijau, *Employee Green Behaviour* dan kinerja perusahaan yang berkelanjutan

(3) *Employee Green Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*; *Employee Green Behaviour* di dalam jurnal (Krisnawati 2023), 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 (Silaban & Syah, 2018).

(4) *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*; Menurut (Purwaningsih,2023) *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.

(5) *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour* Menurut (Anggelina,2023) 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.

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

(7) *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* (Yanti,2019). 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)(Purwaningsih,2023). 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” (Anindyah,2023)

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. TINJAUAN PUSTAKA

A. Green Economic

Menurut otoritas tertentu, penerapan mengacu pada implementasi teori, metode, atau elemen lain untuk mencapai tujuan tertentu dan memenuhi kepentingan kelompok yang telah diatur sebelumnya (Tomuka, 2013). *Green economics*, sebagaimana didefinisikan dalam surat penawaran pelatihan *green economics* No. 0317/P.01/01/2003 yang dikeluarkan oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, mengacu pada sistem ekonomi baru yang memanfaatkan energi dan sumber daya alam. Penerapan *green economics* melibatkan penerapan kerangka kerja ekonomi baru yang memprioritaskan peningkatan aspek ekonomi sekaligus mempertimbangkan kelestarian lingkungan dalam upaya pembangunan.

B. Green leadership

Robertson dan Barling (2013) mendefinisikan kepemimpinan pro-lingkungan sebagai demonstrasi kepemimpinan yang secara khusus menekankan dan mempromosikan upaya-upaya lingkungan. Seorang pemimpin yang memprioritaskan kelestarian lingkungan akan menginspirasi bawahannya untuk mengadopsi praktik-praktik ramah lingkungan. Mereka akan memotivasi tim mereka untuk mengatasi tantangan dengan menekankan tindakan yang bermanfaat bagi lingkungan organisasi, mempromosikan pembangunan berkelanjutan, dan mendorong solusi inovatif untuk masalah lingkungan. Selain itu, hal ini juga meningkatkan kesadaran bawahan akan kepedulian terhadap lingkungan melalui pembentukan hubungan yang positif, sehingga mendorong pengembangan sikap sadar lingkungan di antara mereka.

Menurut Robertson dan Barling (2017) pemimpin yang spesifik lingkungan menggunakan empat dimensi perilaku yaitu “*green idealized influence* yang berarti bertindak sebagai model peran lingkungan (pengaruh yang diidealkan), *green inspirational motivation* yang berarti menginspirasi para pengikut untuk terlibat dalam perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan (*motivasi inspirasional*), *green intellectual stimulation* yang berarti mendorong karyawan untuk memikirkan masalah lingkungan dengan cara baru dan ide kreatif, *green individualized consideration* yang berarti membangun hubungan yang erat dengan karyawan untuk memengaruhi kinerja lingkungan mereka (pertimbangan individual)”.

C. **Employee Green Behaviour atau Perilaku Karyawan Pro Lingkungan**

Employee Green Behaviour seperti yang didefinisikan oleh Unsworth *et al.*, (2013), mencakup perilaku yang disengaja yang memiliki hasil positif bagi lingkungan. Menurut Ones dan Dilchert (2012) sebagaimana dikutip dalam Norton *et al.*, (2015), perilaku karyawan hijau (EGB) mengacu pada tindakan dan perilaku yang mampu menyesuaikan diri dengan persyaratan pekerjaan individu karyawan dan memiliki dampak positif terhadap kelestarian lingkungan. Perilaku ini dapat mencakup kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, menggunakan metodologi kerja yang baru, dan membuat barang dengan teknik yang berkelanjutan. Contoh dari EGB mencakup kegiatan seperti berpartisipasi aktif dalam konservasi energi, menerapkan langkah-langkah efisiensi sumber daya, meminimalkan timbulan sampah, mengadvokasi daur ulang, dan mempraktikkan konservasi air (Norton *et al.*, 2015; Ones dan Dilchert, 2012).

Employee Green Behaviour ditentukan oleh berbagai elemen, termasuk pengetahuan, sikap, motivasi, dan persepsi keberhasilan. Pengetahuan dan sikap memainkan peran penting dalam membentuk pembentukan perilaku, seperti yang disoroti oleh Vicente-Molina *et al.*, (2013). Faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap situasi ini termasuk standar sosial atau etika, iklim kerja, dan cita-cita yang dinyatakan secara terbuka dan norma perilaku (Weerarathna *et al.*, 2017).

Untuk mengidentifikasi *Employee Green Behaviour* Ones dan Dilchert (2012) dalam Norton *et al.* (2015) mengembangkan lima kategori fungsional yang luas dari *Employee Green Behaviour* yang mencakup: “1) bekerja secara berkelanjutan, 2) menghindari bahaya, 3) melestarikan lingkungan, 4) mempengaruhi orang lain, 5) mengambil inisiatif”.

D. **Sustainable Corporate Performance**

Keberlanjutan Perusahaan diakui secara luas dalam literatur bisnis sebagai elemen penting dari pembangunan berkelanjutan untuk mencapai keberlanjutan global. Kinerja perusahaan yang berkelanjutan mencakup kapasitas perusahaan untuk mencapai kesuksesan di ranah korporat dengan secara aktif menangani dan meminimalkan dampak lingkungannya, sekaligus mempertimbangkan faktor sosial, lingkungan, ekonomi, dan keuangan. Selain itu, hal ini juga memungkinkan tercapainya keuntungan finansial bagi para pemegang saham (Boiral dan Paillé, 2011; Daily *et al.*, 2009). Kinerja keberlanjutan perusahaan dievaluasi dengan menilai

eksploitasi sumber daya yang efisien, pencapaian manfaat biaya, pengurangan limbah dan pembuangan, dan promosi keberlanjutan secara aktif. Studi yang dilakukan oleh Bhupendra dan Sangle (2015) menyelidiki korelasi antara kinerja lingkungan, reputasi sosial, pilihan pelanggan, dan kemampuan untuk menghasilkan penemuan baru. Kinerja perusahaan yang berkelanjutan mengacu pada pencapaian hasil yang positif bagi lingkungan dan organisasi. Hal ini dicapai dengan mempertimbangkan tiga aspek keberlanjutan: ekonomi (menghemat energi dan sumber daya), lingkungan (mengurangi dampak negatif dan limbah), dan sosial (memastikan kesempatan yang sama bagi semua orang dalam hal pelestarian lingkungan).

Dimensi dan indikator Sustainable corporate performance menurut Bansal (2005) dalam Wijethilake et al. (2017) adalah “1) Economic sustainable: bagaimana organisasi mampu mempertahankan keberlanjutan dibidang ekonomi, 2) Environmental sustainable: bagaimana membangun nilai-nilai/budaya kepada karyawan untuk peduli terhadap lingkungan, 3) Social sustainable: cara organisasi untuk menjalin kerjasama yang berkelanjutan dan dengan didasarkan pada keterlibatan organisasi untuk peduli terhadap lingkungan”.

E. Kerangka Konseptual

a. Pengaruh Green leadership terhadap Employee Green Behaviour dan Sustainable Corporate Performance.

Menurut Jiang et al., (2017), untuk mencapai kinerja karyawan dan perusahaan yang berkelanjutan, perlu adanya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada lingkungan. Lebih lanjut, seperti yang dinyatakan dalam Wang et al., (2018), kepemimpinan transformasional hijau berhubungan positif dengan persepsi karyawan tentang kesesuaian nilai dan memiliki dampak besar dalam mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan. Dari uraian tersebut, kita dapat merumuskan hipotesis:

H1: *Green leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

H2: *Green leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour*.

b. Pengaruh Employee Green Behaviour terhadap Sustainable Corporate Performance.

Iqbal et al., (2018) menyatakan bahwa terdapat korelasi yang jelas dan langsung antara EGB (Environmental Green Behavior) dan keberlanjutan organisasi, khususnya

dalam hal keberlanjutan lingkungan. Karyawan yang menunjukkan perilaku ramah lingkungan lebih cenderung berkontribusi terhadap upaya perusahaan dalam mencapai kinerja yang berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H3: *Employee Green Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*

c. Pengaruh *Green Economic* terhadap *Employee Green Behaviour* dan *Sustainable Corporate Performance*.

Menurut Pham *et al.*, (2018), 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 (Zoogah, 2011). Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H4: *Green Economic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour*.

H5: *Green Economic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

d. Hubungan *Green leadership* dan *Green Economic* terhadap *Sustainable Corporate Performance* dengan *Employee Green Behavior* sebagai Variabel Mediasi

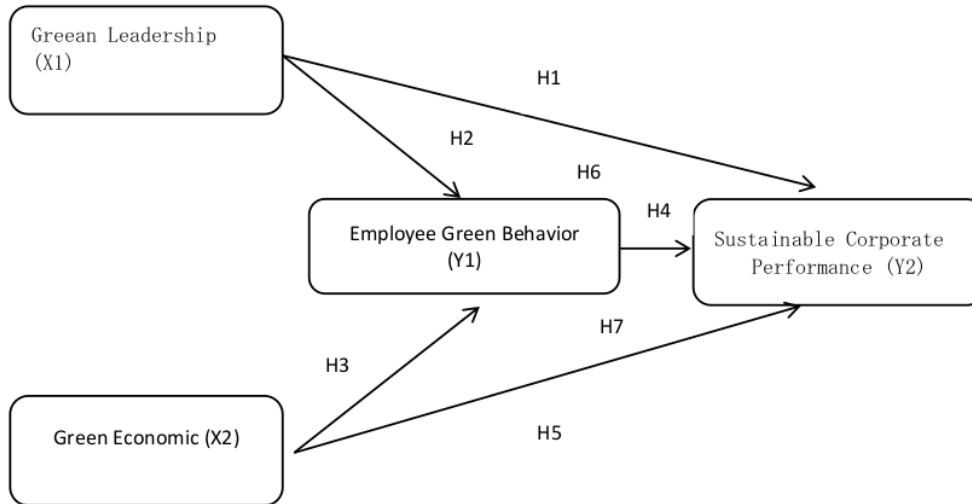
Menurut Robertson Barling (2017), *Green leadership* memiliki kemampuan untuk memodifikasi dan meningkatkan pandangan dan perilaku ramah lingkungan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan. Lebih lanjut, Almada dan Borges (2017) menyatakan bahwa GHRM, khususnya di bidang ekonomi, memainkan peran penting dalam mentransformasi nilai, perilaku, dan sikap karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kesuksesan perusahaan yang berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H6: *Green leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* dengan *Employee Green Behavior* sebagai variabel mediasi.

H7: *Green economic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* dengan *Employee Green Behavior* sebagai variabel mediasi.

Kerangka Kerja Konseptual

Dari telaah teori dan studi empiris dapat dikemukakan suatu hubungan antara variable *Green leadership*, *Green economic Employee Green Behaviour* dan *Sustainable Corporate Performance* dalam suatu diagram *conceptual framework* berikut:



Gambar 2.1 Conceptual Framework

Penjelasan:

H1 : *Green leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sustainable Corporate

H2 : *Green leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior

H3 : Green Economic berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior

H4 : *Employee Green Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*

H5 : Green Economic berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sustainable Corporate

H6 : *Green leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* dengan *Employee Green Behavior* sebagai variabel mediasi.

H7 : *Green economic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance* dengan *Employee Green Behavior* sebagai variabel mediasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tampaknya 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)”. Di bawah ini, saya akan memberikan panduan singkat mengenai metode penelitian yang dapat di gunakan untuk menginvestigasi topik ini:

A. 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 (Sugiyono, 2017: 81). Ketika ukuran populasi sangat luas dan peneliti menghadapi kendala seperti keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat 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. Teknik pengambilan sampel dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama: pengambilan sampel probabilitas dan pengambilan sampel nonprobabilitas (Sugiyono, 2018: 80). 1. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang menjamin bahwa setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berikut ini adalah jenis-jenis dari probability sampling (Sugiyono, 2018:81).

- a. 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.
- b. Proportionate Stratified Random Sampling mengacu pada teknik pengambilan sampel di mana populasi dibagi menjadi beberapa strata berdasarkan karakteristik tertentu, dan kemudian sampel acak dipilih dari setiap strata secara proporsional sesuai dengan ukurannya dalam populasi. Proportionate stratified random sampling adalah metode pengambilan sampel yang

digunakan bila populasi terdiri dari anggota atau unsur yang tidak seragam dan berstrata secara proporsional.

- c. Disproportionate stratified random sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana pemilihan individu dari strata yang berbeda tidak proporsional dengan representasi mereka dalam populasi. Disproportionate stratified random sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan ketika populasi berstrata tetapi tidak proporsional.
- d. Cluster random sampling adalah metode pemilihan sampel dari populasi di mana populasi dibagi menjadi beberapa cluster, dan sampel acak dari cluster dipilih secara acak untuk diikutsertakan dalam penelitian. Cluster random sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan ketika populasi target atau sumber data sangat luas, seperti populasi seluruh negara, provinsi, atau kabupaten. Metode ini melibatkan pembagian populasi ke dalam kelompok-kelompok yang lebih kecil atau klaster dan kemudian secara acak memilih klaster-klaster yang akan dimasukkan ke dalam sampel.

Pengambilan sampel non-probabilitas mengacu pada metode pemilihan partisipan untuk sebuah penelitian ketika setiap individu dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Non-probability sampling adalah strategi pengambilan sampel yang tidak menjamin adanya peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berikut ini adalah klasifikasi non-probability sampling (Sugiyono, 2018: 82).

- a. Systematic sampling adalah metode pemilihan sampel dari suatu populasi dengan cara yang sistematis dan terorganisir. Pengambilan sampel sistematis adalah metode pengambilan sampel yang melibatkan pemilihan individu dari suatu kelompok berdasarkan penomoran berurutan.
- b. Quota Sampling adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu, dengan tujuan untuk mencapai jumlah yang telah ditentukan (kuota).
- c. Accidental Sampling adalah metode penentuan sampel berdasarkan kebetulan bertemu dengan orang yang secara kebetulan bertemu dengan orang yang dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang cocok sebagai sumber data.
- d. Purposive sampling adalah metode pemilihan individu atau elemen untuk studi penelitian berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu yang relevan dengan

tujuan penelitian. Purposive sampling adalah strategi pengambilan sampel yang disengaja yang melibatkan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

- e. Saturated sampling adalah teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama atau lebih banyak dari jumlah populasi. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi dimasukkan sebagai sampel.

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 (Riduwan, 2015:65)

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

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:

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

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

$$n = 15 \% \text{ orang per unit}$$

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

B. 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 (Sekaran & Bougie, 2017). 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 penjelas atau prediktor bagi perubahan pada variabel lain (Cooper & Schindler, 2014) Penelitian ini memasukkan faktor eksogen kepuasan kerja, budaya organisasi hijau, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi.

b. Variabel Endogen

Menurut Cooper dan Schindler (2014), 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. ³ 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 (2008), 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
Green leadership (X1)	1. Kesadaran Lingkungan	1. Efisiensi Energi	Yanti dan Lenny C Nawangsari. 2022. Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training ¹ 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 SURABAYA ⁵ RTA
	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 (2013), 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 (2015), 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:

² Ho diterima dan Ha ditolak apabila: $P\text{-Values} > 0,05$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila: $P\text{-Values} < 0,05$

Referensi

- Almada, L., & Borges, R., (2018). Sustainable Competitive Advantage Needs Green Human Resource Practices: A Framework for Environmental Management, RAC, Rio de Janeiro, Vol.22(3) pp. 424-442.
- Alnajdawi, S., Emeagwali, O., L., & Elrehail, H., (2017). The Interplay Among Green Human Resource Practices, Organization Citizenship Behavior for Environment and Sustainable Corporate Performance: Evidence from Jordan. *Journal of Environmental Accounting and Management*, Vol. 5(3) pp. 171-184.
- Bhupendra, K., V., & Sangle, S., (2015). What drives successful implementation of pollution prevention and cleaner technology strategy? The role of innovative capability. *J. Environ. Manag.*, Vol. 155 pp. 184-192.
- Boiral, O., & Paillé, P., (2011), Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, Vol. 109(4) pp. 431-445.
- Daily, B., F., Bishop, J., W., & Govindarajulu, N., (2009). A Conceptual Model for Organizational Citizenship Behavior Directed Toward the Environment. *Business and Society*, Vol. 48 pp. 243-256.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X., (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, Vol. 56 (4) pp. 613-627.
- Iqbal, Q., Hassan, S., H., Akhtar, S., & Khan, S., (2018). Employee's Green Behavior for Environmental Sustainability: A Case of Banking Sector in Pakistan. *World Journal of Science, Technology and Sustainable Development*, Vol. 15(2) pp. 118-130.
- Jabbour, C., J., C., (2015). Environmental Training and Environmental Management Maturity of Brazilian with ISO14001: Empirical Evidence. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 96 pp.331-338.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J., (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, Vol. 9(9) pp. 1567.
- Nawang Sari, L., C., & Sutawijaya, A., H., (2018). How the Green Human Resources Management (GHRM) Process Can Be Adopted for the Organization Business? *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol. 65. 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018).

- Nawangsari, L., C., & Sutawijaya, A., H., (2019). Green Human Resources Management in Era Industri 4.0 at University, *International Journal of Economics, Business and Management Research*, Vol. 3(8) pp. 2456-7760.
- Norton, T., A., Parker, S., L., Zacher, H., & Ashkanasy, N., M., (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review and future research agenda. *Organization & Environment*, Vol. 28 pp. 103-125.
- Norton, T., A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Proenvironmental Organizational Culture and Climate. In J. L. Robertson & J. Barling (Eds.). *The Psychology of Green Organizations*. New York: Oxford University Press.
- Ones, D., S., & Dilchert, S., (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 5 pp. 444-466. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 02 Tahun 2014 Diatur Tentang Pengelolaan Dan Pengendalian Limbah Berbahaya dan Beracun.
- Pham, N., T., Phan, Q., P., T., Tučková, Z., V., N., & Nguyen, L., H., L., (2018). 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(4) pp. 1174-1189.
- Robertson, J., L., & Barling, J., (2013). Greening Organizations Through Leaders' Influence on Employees' Pro-Environmental Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 pp. 176-194.
- Robertson, J., L., & Barling, J. (2017). Contrasting The Nature and Effects of Environmentally Specific and General Transformational Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38 pp. 22-41.
- Roy, M., J., & Therin, F., (2008). Knowledge Acquisition and Environmental Commitment in SMEs. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. (150 pp. 249-259.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Unsworth, K., L., Dmitrieva, A., & Adriasola, E., (2013). Changing behavior: Increasing the Effectiveness of Workplace Interventions in Creating Pro-Environmental Behavior Change. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 pp. 211-229.
- Vicente-Molina, M., A., Fernández-Sáinz, A., & Izagirre-Olaizola, J., (2013). Environmental Knowledge and Other Variables Affecting Pro-Environmental Behaviour: Comparison of



ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	5%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	2%
4	epub.imandiri.id Internet Source	1%
5	publication.petra.ac.id Internet Source	1%
6	repository.stipjakarta.ac.id Internet Source	1%
7	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
8	jiemar.org Internet Source	1%
9	digilib.iainkendari.ac.id Internet Source	1%

10

www.konsistensi.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On