

Pengaruh Green Leadership dan Green Economics Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behavior di RSUD. Bangil

Oleh
**Ita Rini Susanti
Sriyono**

**Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Mei, 2024**

PENDAHULUAN

- Green leadership merupakan kepemimpinan yang menggunakan praktik dan kebijakan yang ramah lingkungan baik dalam pengelolaan sumber daya maupun keberlanjutan lingkungan
- Sebagai sistem pelayanan Kesehatan RSUD. Bangil sudah mulai menerapkan praktik ramah lingkungan seperti pengolahan limbah Rumah sakit sebagai syarat penting berdirinya sebuah layanan Kesehatan. Hal tersebut merupakan cerminan dari green leadership Dimana tanggung jawab pimpinan untuk selalu mempromosikan praktik yang sadar lingkungan dalam pengambilan Keputusan organisasi.
- Dari data system informasi kepegawaian RSUD. Bangil diperoleh data atas Kinerja pegawai RSUD. Bangil pada periode tahun 2023 menunjukkan adanya fluktuasi (kenaikan dan penurunan yang signifikan atas kinerja pegawai mulai bulan januari hingga Desember.
- Dalam periode tersebut belum diberlakukan praktik-praktik dan inovasi baru dalam hal yang mendukung dan mempromosikan kegiatan ramah lingkungan. Data ini digunakan untuk memulai awal penelitian tentang green economics dan green leadership terhadap kinerja pegawai yang berkelanjutan di tahun 2024.

PENDAHULUAN

- Rsud bangil merupakan unit kerja instansi daerah yang memiliki tugas untuk mengadakan pelayanan Kesehatan di daerah kabupaten Pasuruan. Menurut data system informasi pegawai (SIMPEG) RSUD. Bangil per januari 2024 jumlah pegawai baik ASN dan Non SN adalah 1100 pegawai.
- Inovasi praktik yang mendukung dana mempromosikan kegiatan praktik ramah lingkungan di RSUD. Bangil antara lain adalah penggunaan rekam medis elektronik Dimana tidak lagi menggunakan kertas, hal ini berpengaruh pada jumlah penggunaan kertas dan limbah kertas. Dan kemudahan pegawai untuk melakukan perekaman dan pemanggilan Kembali data Kesehatan pasien.
- Kegiatan pengolahan limbah medis yang diperketat dan tercatat dengan terperinci dengan menggunakan aplikasi dalam system pelaporan harian dan bulanan dari tiap unit kerja di RSUD. Bangil juga merupakan praktik inovasi mempermudah dan mempercepat pekerjaan pegawai dalam mendukung praktik ramah lingkungan

PERTANYAAN PENELITIAN (RUMUSAN MASALAH)

Dengan menelaah pentingnya peran green economics and green leadership sebagai factor yang berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan pegawai melalui employee green behaviour maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara green economic, green leadership terhadap sustainable corporate performance melalui employee green behaviour

1. Apakah green leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainable corporate performance
3. Apakah green economics berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee green behaviour

2. Apakah green leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee green behaviour



4. Apakah employee green behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainable corporate performance.
5. Apakah green economics berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainable corporate performance.
6. Apakah green leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainable corporate performance dengan employee green behaviour sebagai variable mediasi.
7. Apakah green economics berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainable corporate performance dan employee green behaviour sebagai variable mediasi.

METODE



Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif data primer.



Teknik Analisis Data

Pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan program analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan memanfaatkan analisa *structural equation modeling partial least squares* (SEM PLS) untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan memanfaatkan keberadaan variabel intervening. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menilai bagaimana kondisi yang terjadi sebagai tema penelitian dengan menggunakan angka-angka statistik



POPULASI DAN SAMPEL

Pegawai RSUD. Bangil baik yang berjumlah 293 orang yang tersebar dalam 74 unit kerja Dimana masing masing unit akan diambil sampel sebesar 15%

HASIL

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

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

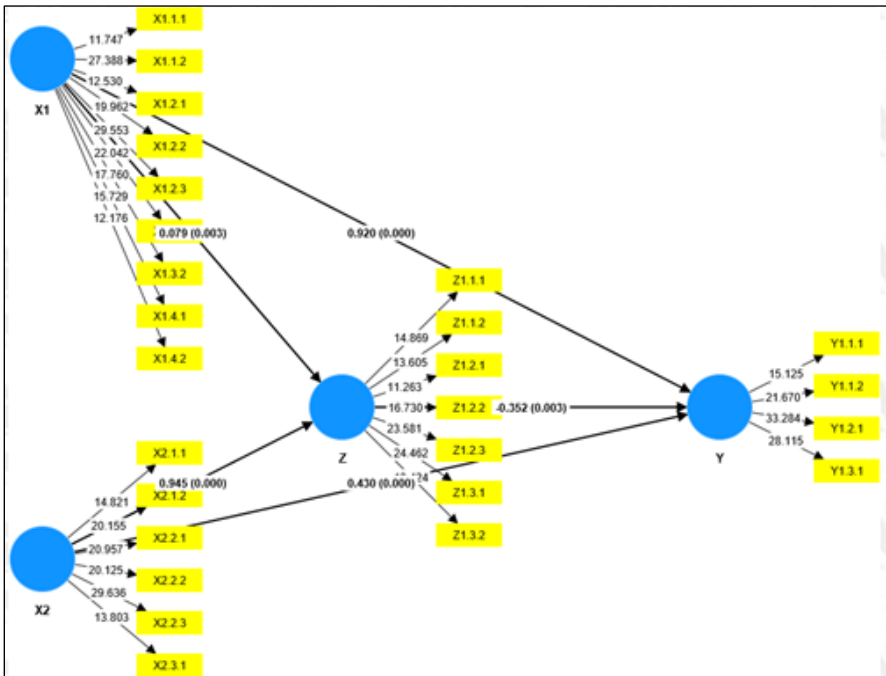


Dari 293 responden yang diteliti menunjukkan jika mayoritas responden pada RSUD Bangil berpendidikan Strata 1/S1 dengan jumlah 155 responden dengan presentase 53%. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada RSUD Bangil mayoritas merupakan berpendidikan Strata 1/S1.

HASIL

Pengujian Pengaruh Parsial

Hasil Model SEM-PLS Bootstrapping

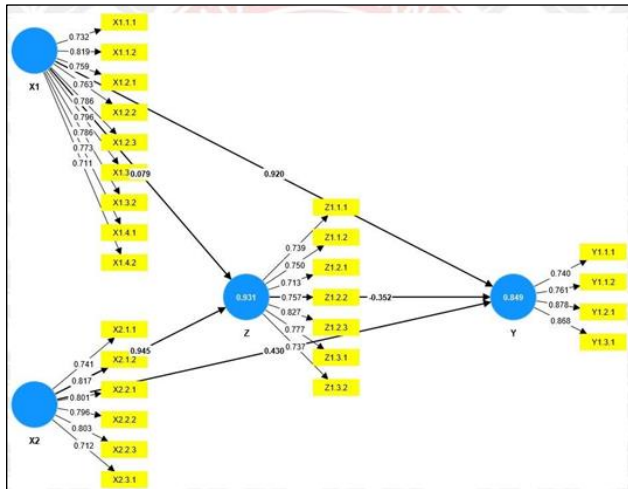


Berdasarkan pada hasil estimasi model PLS dengan PLS Algorithm dan Bootstrapping diatasi, maka data dapat dilihat bahwa terdapat jalur yang positif.

HASIL

Pengujian Validitas Konvergen (Convergen Validity

Spesifikasi Model PLS



Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<u>Average Variance Extracted (AVE)</u>
GL	0.593
GE	0.607
SCP	0.663
EGB	0.574

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

HASIL

Pengujian Reliabilitas Komposit

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

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

Hipotesis	Pengaruh	Path Coeff	T-Statistic	P-Value	Keterangan
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

PEMBAHASAN

Pengaruh Green Leadership terhadap Sustainable Corporate Performance

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. Para pemimpin harus mempengaruhi, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk bertindak lebih baik terhadap lingkungan. Ini membutuhkan kolaborasi dan tim kerja serta inisiatif untuk implementasi praktik ramah lingkungan

Green Economic terhadap Sustainable Corporate Performance

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*. sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamal Abdul Nasir Ansari. Sumber daya manusia yang berpusat pada keberlanjutan serta dukungan sosialisasi sangat penting.

Pengaruh Green Leadership terhadap Employee Green Behavior

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*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Green Economic terhadap Employee Green Behavior

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*. Implementasi GHRM dianggap sebagai pendekatan terbaik untuk membentuk karyawan yang peduli lingkungan. GHRM dapat membantu mengurangi pengeluaran dan pemborosan.

Pengaruh Sustainable Corporate Performance terhadap Employee Green Behaviour

Menunjukkan bahwa sustainable corporate performance berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Green behavior*, maka semakin tinggi sustainable corporate performance maka akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee green behavior*, tetapi masih membutuhkan sosialisasi dan pelatihan di bidang tsb

Pengaruh Green Leadership terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behaviour

Green Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sustainable Corporate Performance melalui *Employee Green Behaviour*. GHRM berperan dalam transformasi nilai, perilaku, dan sikap karyawan untuk keunggulan kompetitif. *Employee Green Behaviour* memediasi pengaruh Green Leadership.

Pengaruh Green Economic terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behaviour

Green economics berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainable corporate performance melalui *employee green behavior*. 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*.

Temuan Penting Penelitian

Variabel Green Leadership berpengaruh terhadap Sustainable Corporate Performance

Variabel Green Economic berpengaruh terhadap Sustainable Corporate Performance

Berdasarkan 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

Berdasarkan 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

Terdapat variabel Sustainable Corporate Performance berpengaruh terhadap Employee Green Behavior.

Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat Green Leadership berpengaruh terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behavior.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Green Economic berpengaruh terhadap Sustainable Corporate Performance melalui Employee Green Behavior, 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.

Referensi

N. Setiawan, "Review Program Pemulihan Ekonomi di Indonesia," *Jurnal Anggaran Dan Keuangan Negara Indonesia*, vol. 3, 2021.

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>

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.

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.

N. Silaban and T. Y. R. Syah, "The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention," vol. 20, no. 3, 2018.

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.

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.



Referensi

A. M. Anindyah and S. P. Nugroho, "Pengaruh Green Recruitment Dan Green Training Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Organization Citizenship Behaviour Environment Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Telekomunikasi Di Surakarta," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 3, no. 5, 2023.

N. Tumoka, "Analisis pendapatan usahatani tomat di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa," *Jurnal EMBA*, vol. 1, no. 3, pp. 345–354, 2013.

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.

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.

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.

D. S. Ones and S. Dilchert, "Environmental Sustainability at Work: A Call to Action," *Ind Organ Psychol*, vol. 5, pp. 444–466, 2012.

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.



Referensi

- 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.



Referensi

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA, 2018.

Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.

U. Sekaran and R. Bougie, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, 6th ed., vol. 1. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2017.

Cooper and Schindler, *Business Research Method*. New York: McGrawHill, 2014.

D. P. MacKinnon, *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. Taylor & Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates, 2008.

S. Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 1st ed. Jakarta: Kencana, 2013.

Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.

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.

A. N. Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV Nas Media, 2023.

A. Dutta, "Telecommunications and economic activity: an analysis of granger causality," *journal of management information system*, vol. 17, 2022.

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.



