



UNIVERSITAS INTERNASIONAL
SEMEN INDONESIA

SKRIPSI – MG12SK46

**ANALISIS PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP DAN SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT (SRHRM) TERHADAP
ENVIRONMENTAL CORPORATE PERFORMANCE MELALUI
EMPLOYEE GREEN BEHAVIOUR DI PT SEMEN GRESIK PABRIK
REMBANG**

**Oleh:
CHEQUITITA PUTRI SUHANDA
NIM: 1011910019**

**DOSEN PEMBIMBING
Dr. Ir. GATOT KUSTYADJI, S.E., M.Si.**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA
TAHUN 2023**



UNIVERSITAS INTERNASIONAL
SEMEN INDONESIA

SKRIPSI – MG12SK46

**ANALISIS PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP DAN SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT (SRHRM) TERHADAP
ENVIRONMENTAL CORPORATE PERFORMANCE MELALUI
EMPLOYEE GREEN BEHAVIOUR DI PT SEMEN GRESIK PABRIK
REMBANG**

**Oleh:
CHEQUITITA PUTRI SUHANDA
NIM: 1011910019**

**DOSEN PEMBIMBING
Dr. Ir. GATOT KUSTYADJI, S.E., M.Si.**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA
TAHUN 2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SRHRM)* TERHADAP *ENVIRONMENTAL CORPORATE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE GREEN BEHAVIOUR* DI PT SEMEN GRESIK PABRIK REMBANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M.)

Pada

Bidang Keahlian Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi S-1 Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

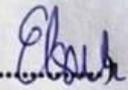
Universitas Internasional Semen Indonesia

Oleh :

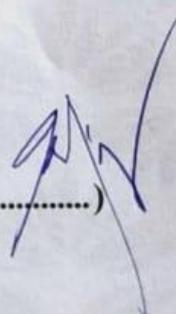
CHEQUITITA PUTRI SUHANDA

NIM 1011910019

DEWAN PENGUJI

1. **Aditya Narendra Wardhana, S.T., M.SM.** Penguji 1 (.....)
NIDN. 0703067901 
2. **Elsi Mersilia Hanesti, S.EI., M.SEI., AWP., CRA.** Penguji 2 (.....)
NIDN. 0715079302 

Disetujui Oleh Pembimbing Skripsi

1. **Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si.** Pembimbing (.....)
NIDN. 0725076302 

Gresik, 10 Agustus 2023

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Internasional Semen Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chequitita Putri Suhanda
NIM : 1011910019
Program Studi : Manajemen
Jenis karya : Skripsi

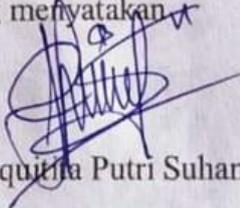
demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Internasional Semen Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

*“Analisis Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* di PT Semen Gresik Pabrik Rembang”*

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Internasional Semen Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Gresik
Pada tanggal: 10 Agustus 2023
Yang menyatakan


(Chequitita Putri Suhanda)

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

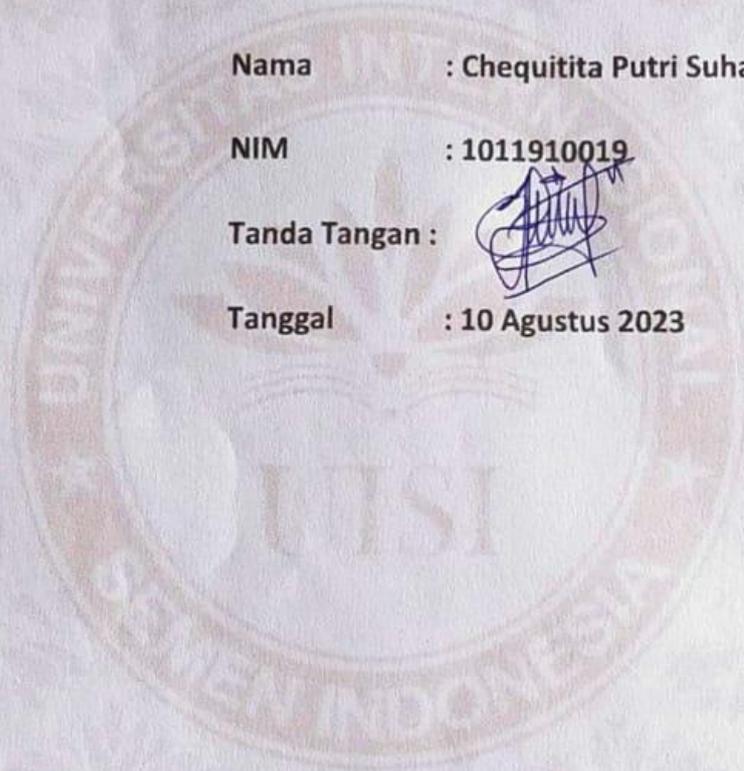
Nama : Chequitita Putri Suhandi

NIM : 1011910019

Tanda Tangan :

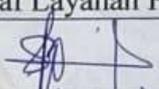
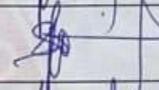
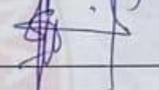


Tanggal : 10 Agustus 2023



**LEMBAR HASIL FINAL
DETEKSI PLAGIASI SKRIPSI**

Nama : Chequitita Putri Suhanda
NIM : 1011910019
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si.
Periode Skripsi : MARET – JULI 2023
Alamat Email : chequitita.suhanda19@student.uisi.ac.id

Tanggal	Deteksi Plagiasi	Persentase Deteksi Plagiasi	TTD Staf Layanan Program Studi
10 Agustus 2023	1	41%	
11 Agustus 2023	2	34%	
16 Agustus 2023	3	29%	

Gresik, 10 Agustus 2023
Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si
NIDN. 0725076302

Keterangan:

1. Batas maksimal persentase deteksi plagiasi 30%
2. Lakukan **pengecekan plagiasi final** sebelum melakukan upload ke repository
3. Scan lembar hasil deteksi plagiasi diletakkan setelah halaman pernyataan orisinalitas skripsi.
4. File cetak asli dikumpulkan di Perpustakaan dengan Lembar Pengesahan Skripsi.

**ANALISIS PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*
DAN *SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
(SRHRM) TERHADAP *ENVIRONMENTAL CORPORATE*
PERFORMANCE MELALUI *EMPLOYEE GREEN BEHAVIOUR* DI PT
SEMEN GRESIK PABRIK REMBANG**

Nama : Chequitita Putri Suhandha
NIM : 1011910019
Pembimbing : Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Pemerintah Indonesia dalam mewujudkan cita-cita Indonesia mencapai Indonesia Emas tahun 2045, maka pemerintah memberikan target NDC (*Nationally Determined Contribution*) 2030, dan NZE (*Net Zero Emission*) 2060 kepada perusahaan-perusahaan yang dapat menerapkan kebijakan prinsip industri hijau. Salah satu syarat agar perusahaan diberikan wewenang untuk melaksanakan prinsip industri hijau ialah perusahaan yang sudah tersertifikasi dengan PROPER biru. Salah satu perusahaan yang dapat menerapkan prinsip industri hijau adalah PT Semen Gresik Pabrik Rembang, yang mana perusahaan tersebut sudah memiliki sertifikasi PROPER hijau. Diatas PROPER hijau terdapat PROPER emas, yang mana peningkatan PROPER nantinya dapat dijadikan *output* dari penelitian ini dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* di PT Semen Gresik Pabrik Rembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik penggunaan sampel adalah sampel jenuh, sehingga populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 165 karyawan tetap PT Semen Gresik Pabrik Rembang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuisioner. Pada penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Green Behaviour* berpengaruh negatif pada *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) terhadap *Environmental Corporate Performance*.

Kata kunci: *Green Transformational Leadership*, *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM), *Environmental Corporate Performance*, *Employee Green Behaviour*.

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SRHRM) ON ENVIRONMENTAL CORPORATE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR AT PT SEMEN GRESIK REMBANG FACTORY

Name : Chequitita Putri Suhanda
Student ID Number : 1011910019
Supervisor : Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si.

ABSTRACT

In realizing Indonesia's goal of achieving a Golden Indonesia in 2045, the Indonesian government has set a target of NDC (Nationally Determined Contribution) 2030, and NZE (Net Zero Emission) 2060 for companies that can implement the green industry principle policy. One of the requirements for companies to be authorized to implement green industry principles is a company that has been certified with blue PROPER. One of the companies that can implement green industry principles is PT Semen Gresik Rembang Factory, which already has a green PROPER certification. Above green PROPER there is gold PROPER, where an increase in PROPER can later be used as the output of this study in improving the company's environmental performance, so this study aims to determine the effect of Green Transformational Leadership and Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) on Environmental Corporate Performance through Employee Green Behavior at PT Semen Gresik Rembang Factory. This research is a quantitative study with the technique of using saturated samples, so that the population and samples used in the study were 165 permanent employees of PT Semen Gresik Rembang Factory. The data collection technique used in the study was a questionnaire. In this study using the SEM-PLS method. The results of this study indicate that Employee Green Behavior negatively affects Green Transformational Leadership and Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) on Environmental Corporate Performance.

Keywords: *Green Transformational Leadership, Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM), Environmental Corporate Performance, Employee Green Behaviour.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Internasional Semen Indonesia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Allah SWT yang telah memberikan ridho dan rahmatnya, agar penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar;
- (2) Orangtua yang telah memberikan dukungan dan doa, agar penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu;
- (3) Keluarga besar yang telah memberikan banyak semangat agar tepat waktu menyelesaikan penulisan skripsi ini;
- (4) Bapak Dr. Ir. Gatot Kustiyadi, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, solusi, semangat, dan motivasi dalam mengarahkan penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini;
- (5) Bapak Aditya Narendra Wardhana, S.T., M.SM selaku dosen penguji pada sidang tugas akhir, dan sebagai dosen wali yang telah menguji sekaligus memberi masukan, agar penulis dapat bermanfaat bagi banyak orang melalui tulisan ilmiah ini;
- (6) Ibu Elsi Mersilia Hanesti, S.EI., M.SEI selaku dosen penguji kedua pada sidang tugas akhir yang telah menguji dan memberi banyak masukan, agar penulis dapat belajar dari kesalahan kecil, dan menjadi lebih baik lagi;
- (7) Seluruh dosen Departmen Manajemen yang telah memberikan ilmu, pengalaman kepada penulis selama masa perkuliahan;
- (8) Teman-teman pada masa perkuliahan yang sudah seperti keluarga, terutama Fiqi, Citra, dan Feby yang banyak membantu hingga

skripsi ini dapat selesai. Terima kasih untuk uluran tangan yang membuat penulis bangkit, dan tidak merasa sendirian saat pengerjaan skripsi ini;

- (9) Teman-teman prodi Manajemen UISI angkatan 2019, terutama Shabrina, Firnanda, Ninda, Fildzah, Roy, Bayu Afrizal, Kakak Ces, Aulia, Via, Sindhu, Azriel, Alvia Nia, Dindy, dan Andrian yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam proses belajar dan memberitahu penulis terkait informasi mengenai tugas perkuliahan;
- 10) Teman-teman SMA IPA 6 angkatan 2016 SMAN 14 Surabaya, terutama Amirah, Devitha, Egar, Gagas, Gika, Gladys, Ipik, Ifa, Pece, Tiffany, Tutik, dan Virga yang turut menjaga komunikasi hingga saat ini, dan memberikan *support* agar semangat mengerjakan skripsi;
- 11) Teman-teman saat SMP yang tetap menjaga komunikasi dan saling bertukar kabar hingga saat ini, terutama Uep, Sherly, Dina, Dewi, Ditya, Sisyl, Nadiya;
- 12) *Seventeen* dan *Gfriend* yang telah hadir dalam kehidupan penulis, agar penulis tidak stress saat pengerjaan skripsi;
- 13) Laptop saya yang sudah bekerja keras dalam membantu pengolahan data dan dapat bertahan dengan *performance* yang masih bagus; dan
- 14) Diri sendiri yang tidak putus ditengah pengerjaan skripsi dan tetap konsisten untuk menyelesaikan tepat waktu.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Gresik, 10 Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 <i>Green Transformational Leadership</i>	7
2.1.2 <i>Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)</i>	8
2.1.3 <i>Employee Green Behavior</i>	9
2.1.4 <i>Environmental Corporate Performance</i>	9
2.2 Penelitian Terdahulu	10
2.2.1 Penelitian dari Yanti dan Lenny C Nawangsari	10
2.2.2. Peneliti oleh Abu Elnasr E. Sobaih dkk	10
2.2.3 Peneliti oleh Mohammad Rabiul Basher Rubel dkk	10
2.2.4 Peneliti oleh Jory Usprech & Graham Palmert	11
2.2.5 Peneliti oleh Jamal Abdul Nasir Ansari	11
2.3 Kerangka Berpikir	13
2.4 Model Penelitian	13
2.5 Hipotesis Penelitian	14
2.5.1 Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Green Behaviour</i>	14
2.5.2 Pengaruh <i>Socially Responsible Human Resource Management</i> terhadap <i>Employee Green Behaviour</i>	15

2.5.3 Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Environmental Corporate Performance</i>	15
2.5.4 Pengaruh <i>Socially Responsible Human Resource Management</i> Terhadap <i>Environmental Corporate Performance</i>	16
2.5.5 Pengaruh <i>Employee Green Behaviour</i> terhadap <i>Environmental Corporate Performance</i>	17
2.5.6 <i>Employee Green Behaviour</i> sebagai variabel mediasi pada Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Environmental Corporate Performance</i>	18
2.5.7 <i>Employee Green Behaviour</i> sebagai variabel mediasi pada Pengaruh <i>Socially Responsible Human Resource Management</i> Terhadap <i>Environmental Corporate Performance</i>	19
BAB III	20
METODOLOGI PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	20
3.3 Populasi dan Sampel	20
3.4 Sumber Data.....	21
3.5 Pengumpulan Data	21
3.6 Variabel Penelitian.....	22
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.8 Teknik Analisis Data.....	29
3.8.1 Uji Outer Model (Pengukuran)	29
3.8.2 Uji Inner Model (Struktural).....	30
3.8.3 Uji Hipotesis	31
BAB IV	32
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.1.1 Sejarah PT Semen Gresik Pabrik Rembang.....	32
4.1.2 Visi dan Misi PT Semen Gresik Pabrik Rembang	33
4.1.3 Struktur Organisasi PT Semen Gresik Pabrik Rembang	34
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	34
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	34
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	36
4.3.1 Variabel <i>Green Transformational Leadership</i>	37
4.3.2 Variabel <i>Socially Responsible Human Resource Management</i>	39
4.3.3 Variabel <i>Employee Green Behaviour</i>	40

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	34
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	36
4.3.1 Variabel <i>Green Transformational Leadership</i>	37
4.3.2 Variabel <i>Socially Responsible Human Resource Management</i>	39
4.3.3 Variabel <i>Employee Green Behaviour</i>	40
4.3.4 Variabel <i>Environmental Corporate Performance</i>	42
4.4 Hasil Pengujian Analisis Model	43
4.4.1 Pengujian <i>Outer Model</i>	43
4.4.2 Pengujian <i>Inner Model</i>	49
4.4.3 Pengujian Hipotesis.....	55
BAB V.....	62
KESIMPULAN & SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	13
Gambar 2.2 Model Penelitian	14
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Semen Gresik Pabrik Rembang	34
Gambar 4.2.1 Spesifikasi Model PLS.....	43
Gambar 4.3 Spesifikasi Model PLS	44
Gambar 4.4 Hasil Model SEM-PLS Bootstrapping	52



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	11
Table 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	34
Tabel 4 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan/Jabatan.....	35
Tabel 4 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.4 Penilaian Analisis Deskriptif.....	37
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Green Transformational Leadership</i>	37
Tabel 4.9 Hasil Outer Loading	45
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Konstruksi.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji R Square.....	50
Tabel 4 14 Hasil Uji Q Square.....	50
Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Tidak Langsung.....	54
Tabel 4.17 Hasil pengujian hipotesis	55

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam siaran pers Kementerian Perindustrian Republik Indonesia tahun 2021 pada acara Launching Penghargaan Industri Hijau tahun 2021 di Jakarta, Agus Gumiwang Kartasasmita selaku Menteri Perindustrian Republik Indonesia mengungkapkan bahwa pemerintah melalui Kementerian Perindustrian bertekad untuk menerapkan prinsip industri hijau dengan tujuan penciptaan industri yang ramah lingkungan dan dapat berdaya saing di kancah internasional. Kemenperin RI menyatakan bahwa industri hijau merupakan industri yang proses produksinya memprioritaskan upaya penggunaan sumber daya secara berkelanjutan, dan sejalan dengan Program Making Indonesia 4.0. Prinsip ini mampu menyelaraskan pembangunan industri dengan pelestarian lingkungan hidup.

Agus Gumiwang juga menuturkan bahwa penerapan prinsip industri hijau merupakan upaya pencegahan terhadap peningkatan emisi, dan memanfaatkan limbah untuk menjadi produk yang lebih berguna. Mengutip dari laman CNBC Indonesia, Presiden Joko Widodo mengemukakan bahwa terdapat target penurunan emisi gas rumah kaca sebesar 29% dengan kemampuan negara sendiri, dan 41% dengan dukungan internasional pada tahun 2030. Seperti yang sudah tercantum pada Peraturan Presiden No. 98 Tahun 2021 mengenai Nilai Ekonomi Karbon, hal ini dapat menjadi tonggak penting untuk menetapkan arah kebijakan Indonesia menuju target NDC (*Nationally Determined Contribution*) 2030, dan NZE (*Net Zero Emission*) 2060 sebagai bentuk dari perjuangan menuju cita-cita Indonesia Emas tahun 2045. Hasil yang diharapkan dari program ini adalah dapat mengurangi emisi gas rumah kaca, memelihara ketahanan sosial, ekonomi, dan lingkungan, adanya pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang dengan inklusif maupun adil, serta terdapat ekosistem penyedia jasa yang sehat dan produktif. Agar hasil ini dapat diwujudkan, maka kebijakan yang tepat, dan keterlibatan aktif dari sektor bisnis maupun perusahaan sangatlah penting. Hal ini berhubungan erat dengan hasil penilaian Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan (PROPER). Kemenprin telah memberikan sertifikasi sebanyak 37

perusahaan industri, seperti sektor industri semen, kelapa sawit, gula, pupuk, kertas, tekstil, besi dan baja. Syarat minimal sebuah perusahaan yang diberikan sertifikasi industri hijau ialah perusahaan yang mendapat Proper Biru.

Salah satu perusahaan yang menerapkan prinsip industri hijau adalah PT SIG. Seperti yang suda tercantum pada visi dan misi perusahaan untuk menjadi pemimpin penyediaan solusi *Building Material* dalam mendorong pencapaian kehidupan berkelanjutan dengan berkomitmen menghasilkan produk dan solusi berkelanjutan dengan cara yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. PT SIG mengembangkan produk ramah lingkungan dengan memberikan intensitas emisi karbon yang lebih rendah. Dikutip dari Laporan Tahunan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, PT SIG dan beberapa anak perusahaan sudah memiliki program-program untuk CSR yang bertanggung jawab untuk sosial dan lingkungan, serta banyak mendapatkan penghargaan terbaru pada tahun 2022. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Republik Indonesia memberikan penghargaan PROPER (Program Penilaian Peringat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan) tahun 2022 kepada delapan pabrik SIG. PROPER tersebut diberikan untuk mengapresiasi komitmen SIG dalam mengelola aspek keberlanjutan dalam pengelolaan lingkungan hidup dan masyarakat sekitar Perseroan. PROPER emas diberikan kepada Pabrik PT Solusi Bangunan Indonesia, Tbk di Cilacap, Jawa Tengah. Sedangkan PROPER hijau diberikan kepada tujuh pabrik, dan salah satunya terdapat di PT Semen Gresik Pabrik Rembang. Penghargaan lain yang dicapai oleh PT Semen Gresik Pabrik Rembang, yakni Penghargaan Subroto 2022 untuk Subkategori Kemandirian Ekonomi, serta Bidang Inovasi Teknologi Pertambangan Mineral dan Batubara yang Efektif Menuju Net Zero Emission (NZE) kategori pada IUP dan IUPK Mineral Bukan Logam dan Batuan. Kementerian Perindustrian turut menganugerahkan Penghargaan Industri Hijau kategori Kinerja Terbaik kepada Pabrik Rembang (PT Semen Gresik) yang telah berhasil mendapatkan Sertifikat Industri Hijau sesuai Standar Industri Hijau (SIH), dan mempertahankan konsistensi penerapan Standar Industri Hijau.

Agar dapat mempertahankan dan mengoptimalkan prestasi-prestasi yang telah didapat, maka perusahaan membutuhkan pemimpin yang tidak acuh terhadap lingkungan. Oleh karena PT Semen Gresik Pabrik Rembang memiliki kapasitas

terpasang sebanyak 4 juta ton, namun pada tahun 2023 kapasitas yang terpakai sebanyak 3 juta ton, maka kadang kala pemimpin hanya akan mengejar target produksi tanpa mempedulikan kondisi dan kinerja lingkungan. Maka dari itu seorang pemimpin seharusnya memiliki gaya kepemimpinan transformasional hijau, yang dapat menentukan kebijakan pro lingkungan, dan dapat menggerakkan, serta memotivasi para karyawan agar lebih peduli lagi terhadap lingkungan sekitar. (Kardoyo, Feriady, Farliana, dan Nurkhin, 2020). Du (2022) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional hijau diartikan sebagai kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan lingkungan hijau sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Maka dari itu, kepemimpinan transformasional hijau sebagai sumber daya strategis dan membantu mengimplementasikan praktik manajemen SDM hijau dengan mengembangkan dan mempertahankan karyawan untuk meningkatkan kinerja lingkungan yang unggul (Kaur dkk., 2019, Leal-Millan et al., 2016). Elnasr, et al., 2020 turut mengemukakan bahwa terdapat pengaruh sumber daya manusia hijau pada kinerja lingkungan berlipat ganda dengan inovasi hijau, yang mencerminkan nilai dan peran penting inovasi hijau dalam kinerja lingkungan perusahaan.

Dengan adanya pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan transformasional hijau, maka dibutuhkan pula *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* agar perusahaan dapat bertanggung jawab terhadap sosial dan lingkungan. Di Indonesia terdapat Undang-Undang yang mengatur sebuah perusahaan, terutama yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) untuk wajib memiliki CSR. Kewajiban bagi perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan (CSR) telah teratur dalam Pasal 74 UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, dengan mewujudkan pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan, dan lingkungan yang bermanfaat bagi perseroan itu sendiri, komunitas setempat, dan masyarakat. Ketentuan ini dimaksudkan untuk perseroan yang kegiatan usahanya berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Untuk dapat mempertahankan prestasi dan penghargaan, maka pemimpin dan seluruh karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang sudah sepatutnya

memiliki perilaku hijau. Seperti yang diungkapkan oleh Asosiasi Semen Indonesia, pemerintah memberikan kebijakan untuk mengurangi penggunaan gas emisi karbon kepada perusahaan yang dapat menerapkan prinsip industri hijau, dan PT SIG sendiri telah mendapatkan bagian sebanyak 3%. Oleh karena itu, perusahaan melalui kepemimpinan transformasional hijau akan memberikan tugas-tugas yang terkait dengan lingkungan, agar karyawan dapat mengimplementasikan perilaku hijau. Perilaku hijau merupakan perilaku melestarikan lingkungan hidup atas kesadaran menjaga lingkungan. (Goleman, D., & Barlow 2012). Dengan adanya penerapan perilaku hijau, maka kinerja lingkungan menjadi semakin baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti memilih PT Semen Gresik Pabrik Rembang sebagai objek penelitian dengan mengembangkan judul penelitian “**Analisis Pengaruh *Green Transformational Leadership* Dan *Socially Responsible Human Resource Management* Terhadap *Environmental Corporate Performance* Melalui *Employee Green Behaviour* Di PT Semen Gresik Pabrik Rembang**”. Berangkat dari hal tersebut, maka tujuan penelitiannya yakni melihat variabel mana yang lebih berpengaruh menunjang kinerja lingkungan untuk turut berkontribusi mendukung program-program *Economy Green* yang telah dirancang pemerintah untuk target NDC 2030.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dimiliki penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*?
2. Apakah *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*?
3. Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*?
4. Apakah *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*?
5. Apakah *Employee Green Behaviour* berpengaruh pada *Environmental Corporate Performance*?
6. Apakah *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Environmental Corporate Performance*?

7. Apakah *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Socially Responsible Human Resource Management* dan *Environmental Corporate Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.
2. Untuk menganalisis apakah *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.
3. Untuk menganalisis apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.
4. Untuk menganalisis apakah *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.
5. Untuk menganalisis apakah *Employee Green Behaviour* berpengaruh pada *Environmental Corporate Performance*.
6. Untuk menganalisis apakah *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Environmental Corporate Performance*.
7. Untuk menganalisis apakah *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Socially Responsible Human Resource Management* dan *Environmental Corporate Performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bermanfaat bagi perkembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya dari penilaian *Environmental Corporate Performance* (ECP) dengan memperhatikan *Green Transformational Leadership* (GTL), *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM), dan *Employee Green Behaviour* (EGB).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana mencapai kinerja lingkungan perusahaan yang baik

dengan memperhatikan beberapa faktor yang terkait dengan penerapan prinsip *Green Industry*, guna mencapai target negara pada tahun 2030.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu tidak adanya perubahan kepemimpinan hingga bulan Juni tahun 2023, serta tidak adanya perubahan juklak dari pemerintah terkait NDC (*Nationally Determined Contribution*) 2030, dan NZE (*Net Zero Emission*) 2060.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Green Transformational Leadership*

Menurut penuturan Bass et al (2006) kepemimpinan transformasional hijau dapat didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang dapat dihormati, dipercaya, dan dijadikan panutan agar para karyawan dapat mencontoh dari sang pemimpin. Kemudian Chen et al. (2012) turut mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional hijau merupakan perilaku pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk melakukan tindakan diluar target yang dihaapkan dari kinerja lingkungan. Zafar et al. (2019) turut menambahkan bahwa *Green Transformational Leadership* ialah elemen penting dalam peningkatan kinerja lingkungan dari suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional hijau adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi, menginspirasi, mempengaruhi, dan memberikan contoh kepada karyawan untuk dapat mengimplementasi program-program yang berkaitan dengan lingkungan. Menurut Robertson & Barling (2017) mengemukakan bahwa *Green Transformational Leadership* memiliki empat indikator, diantaranya yaitu:

1. *Green Idealized Influence*

Indikator ini menggambarkan perilaku pemimpin yang bertindak sebagai model peran lingkungan yang dapat dijadikan panutan untuk karyawannya.

2. *Green Inspirational*

Indikator ini mencerminkan sejauh mana perilaku pemimpin dalam memberikan pengertian dan tantangan tentang tugas karyawan, yang mana perilaku tersebut mampu menggambarkan visi perusahaan secara jelas, serta dapat memberikan inspirasi kepada para karyawan untuk terlibat dalam perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

3. Stimulasi Intelektual

Indikator ini merupakan perilaku pemimpin yang dapat mendorong adanya ide pemecahan masalah yang kreatif dari karyawan, serta mampu

merangsang munculnya kreativitas pada karyawan mengenai isu-isu lingkungan.

4. *Green Personal Care*

Indikator ini menggambarkan tentang hubungan yang erat dengan pribadi masing-masing karyawan untuk dapat mengetahui apa saja yang sedang dibutuhkan, agar dapat menunjang kinerja lingkungan.

2.1.2 *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)*

Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) merupakan MSDM yang berpusat pada karyawan, serta konsep yang berasal dari tanggung jawab sosial perusahaan atau CSR (Hongdan et al., 2020). Menurut Danping et al. (2019) menyatakan bahwa SRHRM adalah konstruksi gabungan akademis yang menghubungkan domain CSR dan MSDM. Hongdan et al., (2020) memaparkan bahwa terdapat tiga indikator dalam konsep SRHRM diantaranya yaitu:

1. MSDM yang patuh terhadap hukum terkait hokum ketenagakerjaan.
Perusahaan atau organisasi yang menerapkan SRHRM harus memastikan bahwa kebijakan, prosedur, dan praktik manajemen sumber daya manusia mereka sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah tempat mereka beroperasi.
2. MSDM yang berorientasi pada karyawan.
Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan, serta memperhatikan kesejahteraan dan kepentingan karyawan mereka.
3. Penyesuaian: MSDM yang memfasilitasi CSR secara umum.
Manajemen sumber daya manusia harus mendukung dan memfasilitasi program-program sosial dan lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan dampak positif pada masyarakat dan lingkungan di sekitarnya.

Dari beberapa literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki faktor yang sangat penting untuk mendorong keberhasilan *Socially Responsible Human Resource Management* dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap sosial dan lingkungan.

2.1.3 Employee Green Behavior

Seperti yang dijelaskan oleh Keraf (2014) bahwa pada dasarnya manusia mempunyai rasa memiliki dan mencintai alam tempat dirinya hidup sehingga seharusnya manusia mampu belajar berhadapan dengan lingkungannya. Green behaviour harus terwujud menjadi tindakan yang dilandasi oleh nilai, norma dan kasih sayang terhadap alam semesta. Faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Green Behaviour* menurut Vicente-Molina et al. (2013), yakni:

1. Pengetahuan.

Pengetahuan merujuk pada tingkat pemahaman seseorang tentang isu-isu lingkungan dan dampak dari perilaku yang ramah lingkungan.

2. Sikap.

Sikap mencerminkan perasaan, evaluasi, dan pandangan seseorang terhadap isu-isu lingkungan dan perilaku hijau secara umum.

3. Motivasi.

Dorongan psikologis yang mendorong individu untuk melakukan tindakan yang mengacu pada kesadaran akan lingkungan.

2.1.4 Environmental Corporate Performance

Kinerja lingkungan adalah usaha perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang baik dengan melaksanakan aktifitas dan menggunakan bahan-bahan yang tidak merusak lingkungan (Putri et al, 2019). PROPER merupakan salah satu bentuk kebijakan pemerintah, untuk meningkatkan kinerja pengelolaan lingkungan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundangan-undangan. Selanjutnya, PROPER menjadi perwujudan transparansi dalam pengelolaan lingkungan di Indonesia. Menurut Lindrianasari (2008) terdapat setidaknya tiga indikator yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja lingkungan, yaitu:

1. PROPER (Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup).

Program dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia yang bertujuan untuk menilai dan memberi peringkat perusahaan berdasarkan kinerja lingkungannya.

2. ISO (International Organization for Standardization)

Sertifikasi ISO 14001 menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sistem yang efektif untuk mengelola dampak lingkungan dari operasi mereka.

3. AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan)

Menganalisis dampak proyek terhadap lingkungan dan mengidentifikasi langkah-langkah mitigasi untuk mengurangi dampak negatifnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Penelitian dari Yanti dan Lenny C Nawangsari

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Lenny C Nawangsari (2019) berjudul "*The Impact of Green Transformational Leadership and Green Training Toward Sustainable Corporate Performance Through Employee Green Behaviour: Conceptual Approach*" menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penemuan tersebut adalah *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour*.

2.2.2. Peneliti oleh Abu Elnasr E. Sobaih dkk.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abu Elnasr E. Sobaih dkk., (2022) yang berjudul "*Going Green Together: Effects of Green Transformational Leadership on Employee Green Behaviour and Environmental Performance in the Saudi Food Industry*" menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penemuan tersebut adalah terdapat pengaruh positif GTL terhadap kinerja lingkungan, dan perilaku hijau karyawan memiliki efek mediasi yang sempurna.

2.2.3 Peneliti oleh Mohammad Rabiul Basher Rubel dkk.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Rabiul Basher Rubel dkk., (2022) yang berjudul "*Socially Responsible HRM And Hotel Employees Environmental Performance: The Mediating Roles Of Green Knowledge Sharing And Environmental Commitment*" menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penemuan tersebut adalah SRHRM memiliki pengaruh positif pada Environmental Performance dari karyawan, dan berfungsi sebagai fasilitator penting untuk mendukung kinerja terhadap lingkungan.

2.2.4 Peneliti oleh Jory Usprech & Graham Palmert

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jory Usprech & Graham Palmert., (2023) yang berjudul "*The Impact Of Green Transformational*

Leadership And Green HRM On Green Innovation And Environmental Performance” menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penemuan tersebut adalah *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif pada *Environmental Corporate Performance*.

2.2.5 Peneliti oleh Jamal Abdul Nasir Ansari

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jamal Abdul Nasir Ansari., (2023) yang berjudul *”Corporate Social Responsibility And Employee Engagement: The Mediating Role Of Personal Environmental Norms And Employee Green Behaviour”* menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penemuan tersebut adalah SRHRM memiliki pengaruh positif pada *Employee Green Behaviour*.

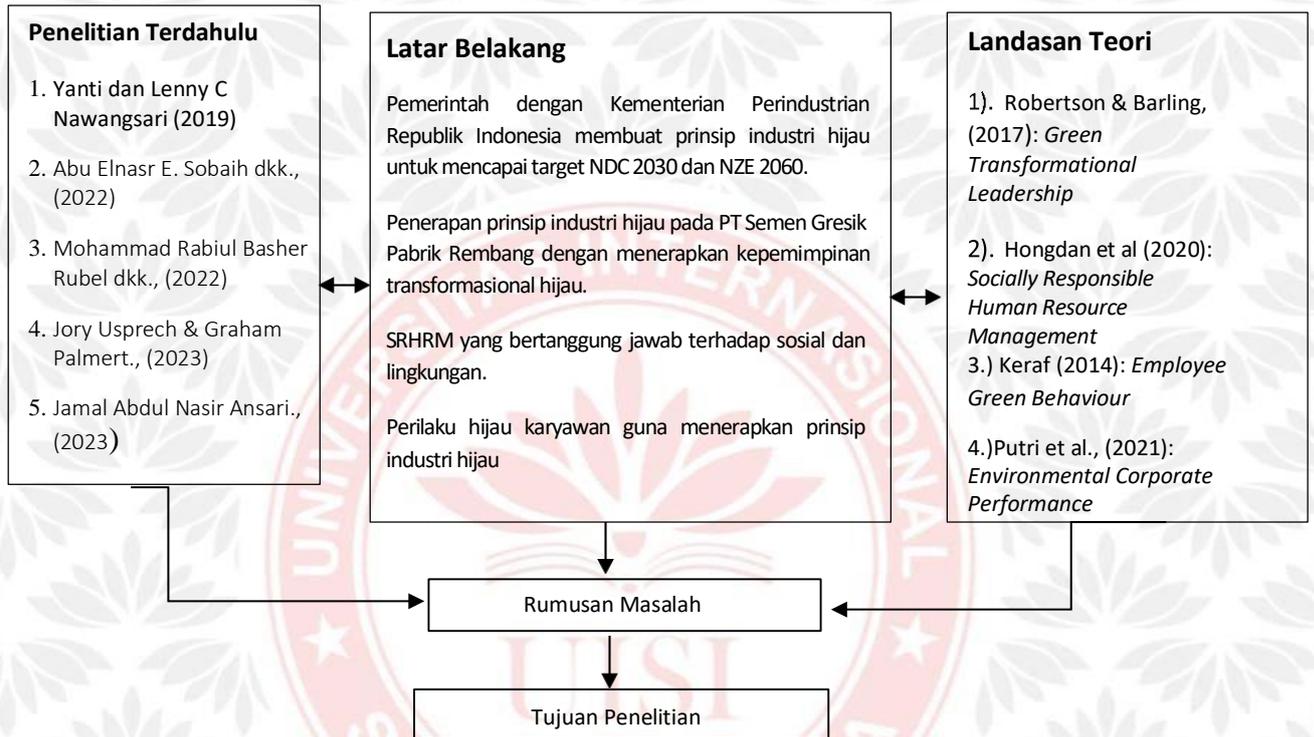
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel				Hasil
		GTL	SRHRM	EGB	ECP	
1.	Yanti dan Lenny C Nawangsari	√		√		Hasil dari penemuan tersebut adalah <i>Green Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Green Behaviour</i> .
2.	Abu Elnasr E. Sobaih dkk	√		√	√	Hasil dari penemuan tersebut adalah terdapat pengaruh positif GTL terhadap kinerja lingkungan, dan perilaku hijau karyawan memiliki efek mediasi yang sempurna.

3.	Mohammad Rabiul Basher Rubel dkk		√		√	Hasil dari penemuan tersebut adalah SRHRM memiliki pengaruh positif pada <i>Environmental Performance</i> dari karyawan, dan berfungsi sebagai fasilitator penting untuk mendukung kinerja terhadap lingkungan.
4.	Jory Usprech & Graham Palmert	√			√	Hasil dari penemuan tersebut adalah <i>Green Transformational Leadership</i> memiliki pengaruh positif pada <i>Environmental Performance</i> .
5.	Jamal Abdul Nasir Ansari		√	√		Hasil dari penemuan tersebut adalah SRHRM berpengaruh positif pada perilaku hijau karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

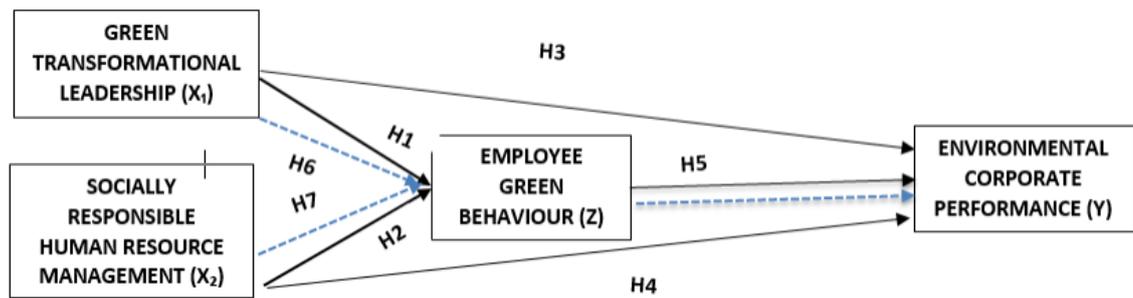
Dibawah ini merupakan kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antara *Green Transformational Leadership* (X₁) dan *Socially Responsible Human Resource Management* (X₂) terhadap *Environmental Corporate Performance* (Y) melalui *Employee Green Behaviour* (Z) sebagai variabel mediasi pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Model Penelitian

Penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* sebagai variabel intervening. Hubungan antara latar belakang dengan rumusan masalah pada variabel-variabel tersebut dapat digambarkan melalui model kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.3 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behaviour*

Zhang dan Bartels (2010) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional hijau yang berfokus pada keberlanjutan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk menjadi lebih hijau. Para pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan ini memberikan inspirasi dan dorongan kepada karyawan untuk mengadopsi perilaku yang berkelanjutan, seperti penghematan energi dan penggunaan sumber daya yang bijaksana.

Chen dan Yang (2012) menemukan bahwa *Green Transformational Leadership* berdampak positif pada employee green behavior. Gaya kepemimpinan ini mencakup aspek pengarahan visi, pengaruh idealis, pengarahan individu, dan stimulasi intelektual. Para pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif berkelanjutan dan mengadopsi perilaku hijau.

Chen et al. (2014) menyimpulkan bahwa pemimpin yang mempraktikkan *Green Transformational Leadership* mampu meningkatkan employee green behavior melalui pengaruhnya yang kuat dalam memberikan contoh dan dorongan kepada karyawan. Para pemimpin ini memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap praktik-praktik ramah lingkungan dan mampu menggerakkan karyawan untuk mengadopsi perilaku serupa. Hal tersebut yang mendasari peneliti, merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H.1.0: *Green Transformational Leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.

H.1.1: *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.

2.5.2 Pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behaviour*

Renwick et al. (2013) menyatakan bahwa SRHRM dapat mempengaruhi *Employee Green Behaviour* melalui implementasi kebijakan dan praktik yang mendukung keberlanjutan di tempat kerja. Misalnya, kebijakan pengurangan limbah, penggunaan energi yang efisien, dan penggunaan bahan ramah lingkungan dapat mendorong karyawan untuk mengadopsi perilaku yang lebih hijau.

Gürbüz, Şimşek, dan Bayram (2018) menyimpulkan bahwa SRHRM secara positif mempengaruhi *Employee Green Behaviour* melalui mediator kepuasan kerja. Implementasi praktik SRHRM, seperti dukungan dari atasan, pengakuan atas kontribusi lingkungan karyawan, dan lingkungan kerja yang ramah lingkungan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong perilaku berkelanjutan.

Camilleri (2019) menekankan bahwa SRHRM dapat menjadi katalisator untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan terkait dengan keberlanjutan. Melalui praktik seperti pelibatan karyawan dalam kegiatan sosial dan lingkungan, pelatihan tentang isu-isu berkelanjutan, dan penghargaan atas kontribusi berkelanjutan, SRHRM dapat mempengaruhi *Employee Green Behaviour* secara positif. Dari pembahasan tersebut, maka dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H.2.0: *Socially Responsible Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.

H.2.1: *Socially Responsible Human Resource Management* memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.

2.5.3 Pengaruh *Green Transformational Leadership* Terhadap *Environmental Corporate Performance*

Zhu, Liu, dan Liao (2014) menyatakan bahwa *Green Transformational Leadership* berhubungan positif dengan ECP. Para pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan ini mendorong pengembangan strategi berkelanjutan, praktik

berkelanjutan, dan inovasi berkelanjutan dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan performa perusahaan dalam aspek lingkungan, seperti pengurangan emisi, efisiensi energi, dan pengelolaan limbah.

Chen, Huang, dan Chuang (2014) menemukan bahwa *Green Transformational Leadership* berdampak positif pada ECP melalui mediator komitmen organisasi terhadap keberlanjutan. Para pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan perhatian khusus pada praktik-praktik berkelanjutan, dan melibatkan karyawan dalam inisiatif berkelanjutan. Ini dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap keberlanjutan dan, akhirnya, mempengaruhi ECP.

Chen et al. (2015) menyimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* memiliki dampak positif langsung pada ECP. Para pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan ini memainkan peran penting dalam membangun budaya berkelanjutan di organisasi, mengarahkan kebijakan berkelanjutan, dan memastikan implementasi praktik berkelanjutan. Hal ini berkontribusi pada performa perusahaan yang lebih baik dalam hal lingkungan.

Pembahasan yang sudah dijelaskan dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H.3.0: *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.

H.3.1: *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.

2.5.4 Pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management* Terhadap *Environmental Corporate Performance*

Chien, Lawler, dan Lin (2013) menyimpulkan bahwa SRHRM memiliki pengaruh positif terhadap ECP melalui mediasi komitmen organisasi terhadap keberlanjutan. Praktik SRHRM yang mencakup partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berkelanjutan, pelatihan lingkungan, dan komunikasi terbuka tentang tanggung jawab sosial dan lingkungan, dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap keberlanjutan, yang pada akhirnya mempengaruhi ECP.

Ma, Li, dan Wu (2015) menemukan bahwa SRHRM berhubungan positif dengan ECP melalui mediasi kepuasan kerja. Implementasi praktik SRHRM,

seperti pelibatan karyawan dalam inisiatif berkelanjutan, pengembangan karir yang berkelanjutan, dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan yang ramah lingkungan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hahn dan Figge (2018) menyoroti bahwa SRHRM berdampak positif pada ECP melalui mediator inovasi berkelanjutan. Praktik SRHRM yang melibatkan pelatihan dan pengembangan karyawan berkelanjutan, partisipasi dalam inisiatif berkelanjutan, dan integrasi tanggung jawab sosial dan lingkungan ke dalam kebijakan dan proses manajemen sumber daya manusia, dapat mendorong inovasi berkelanjutan yang mendukung ECP. Hal tersebut yang mendasari peneliti, merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H.4.0: *Socially Responsible Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.

H.4.1: *Socially Responsible Human Resource Management* memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.

2.5.5 Pengaruh *Employee Green Behaviour* terhadap *Environmental Corporate Performance*

Paillé et al. (2014) menyimpulkan bahwa *Employee Green Behaviour* berhubungan positif dengan ECP melalui mediasi efisiensi lingkungan. Karyawan yang menerapkan perilaku berkelanjutan dapat membantu mengurangi limbah, penggunaan energi, dan dampak lingkungan negatif lainnya. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi lingkungan perusahaan dan, akhirnya, ECP.

Lamm et al. (2017) menemukan bahwa *Employee Green Behaviour* berpengaruh positif terhadap ECP melalui mediasi inovasi lingkungan. Ketika karyawan secara aktif berpartisipasi dalam perilaku berkelanjutan, mereka cenderung lebih inovatif dalam menciptakan solusi dan praktik yang berkelanjutan. Inovasi lingkungan ini dapat meningkatkan ECP perusahaan.

Bocken et al. (2019) menyoroti bahwa *Employee Green Behaviour* berdampak positif pada ECP melalui mediasi perubahan sistem dan proses organisasi. Perilaku berkelanjutan karyawan dapat mendorong perubahan dalam sistem produksi, rantai pasok, dan proses operasional perusahaan untuk menjadi lebih berkelanjutan. Perubahan ini berkontribusi pada peningkatan ECP secara

keseluruhan. Dari pembahasan tersebut, maka dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H.5.0: *Employee Green Behaviour* tidak memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.

H.5.1: *Employee Green Behaviour* memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.

2.5.6 *Employee Green Behaviour* sebagai variabel mediasi pada Pengaruh *Green Transformational Leadership* Terhadap *Environmental Corporate Performance*

Renwick et al. (2016) juga menyimpulkan bahwa *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan ECP. *Green Transformational Leadership*, yang mencakup pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan berkelanjutan dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengadopsi perilaku berkelanjutan, dapat meningkatkan *Employee Green Behaviour*. Kemudian, *Employee Green Behaviour* juga berkontribusi pada peningkatan ECP.

Adnan et al. (2018) menemukan bahwa *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan ECP dalam konteks perusahaan manufaktur. *Green Transformational Leadership*, yang melibatkan pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan berkelanjutan dan memberikan contoh bagi karyawan, berhubungan positif dengan *Employee Green Behaviour*. Selanjutnya, *Employee Green Behaviour* juga berpengaruh positif pada ECP perusahaan. Pembahasan tersebut dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H.6.0: *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance* dimediasi oleh *Employee Green Behaviour*.

H.6.1: *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance* dimediasi oleh *Employee Green Behaviour*.

2.5.7 *Employee Green Behaviour* sebagai variabel mediasi pada Pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management* Terhadap *Environmental Corporate Performance*

Ali et al. (2016) menyimpulkan bahwa *Employee Green Behaviour* berperan sebagai mediator antara SRHRM dan ECP dalam konteks perusahaan manufaktur. SRHRM yang melibatkan kebijakan berkelanjutan, partisipasi karyawan, dan pengembangan karir berkelanjutan dapat mendorong perilaku berkelanjutan karyawan.

Khan et al. (2017) menemukan bahwa *Employee Green Behaviour* memediasi hubungan antara SRHRM dan ECP dalam industri jasa. SRHRM yang melibatkan praktik berkelanjutan, seperti pelatihan lingkungan dan penghargaan kinerja berkelanjutan, dapat mendorong perilaku berkelanjutan karyawan. *Employee Green Behaviour* juga berhubungan positif dengan ECP perusahaan. Hal tersebut yang mendasari peneliti, merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H.7.0: *Socially Responsible Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance* dimediasi oleh *Employee Green Behaviour*

H.7.1: *Socially Responsible Human Resource Management* memiliki pengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance* dimediasi oleh *Employee Green Behaviour*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data pada metode kuantitatif menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis atau dugaan sementara yang telah ditentukan (Sugiyono, 2017:8). Oleh karena tidak semua orang dapat membaca data yang masih mentah dan dalam jumlah yang sangat banyak, maka analisis data pada pendekatan tersebut bersifat statistik. Dengan adanya analisis statistik, data yang masih mentah dan dalam jumlah yang banyak akan diolah agar dapat menemukan informasi yang berguna, dan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk simpulan. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, yang mana dalam analisis ini mendeskripsikan data sampel yang telah terkumpul untuk dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik yang dilihat dari hasil nilai rata-rata (mean), nilai maksimum dan minimum dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Oleh sebab itu, alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah untuk melihat bagaimana pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dapat diketahui bahwa penelitian ini akan dilakukan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang, yang berlokasi di Kajar Gunem, Sawah&Ladang, Semen, Gresik, Kabupaten Rembang, Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei-Juni 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

Dikutip dari Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D oleh Prof. Dr. Sugiyono (2018:80), beliau mengemukakan bahwa populasi merupakan seluruh wilayah umum yang terdapat pada obyek maupun subyek, yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu. Populasi dapat ditentukan langsung oleh peneliti untuk dikaji dan kemudian ditarik beberapa kesimpulan. Populasi yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang.

Sedangkan, definisi sampel menurut Sugiyono (2020: 127) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang termasuk dalam populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, yang mana teknik tersebut menggunakan seluruh anggota dari jumlah populasi karyawan yaitu sebanyak 165 karyawan. Ghazali (2014:10) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mendasarkan pada asumsi data harus dengan skala pengukuran, distribusi data (*distribution free*) dan jumlah sampel tertentu yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

3.4 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Menurut Sugiyono (2016:225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil pengisian kuesioner secara *online* melalui google form kepada responden 165 karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang.

3.5 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari sampel dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis melalui gform kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2016:142). Pada penelitian ini peneliti memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan sesuai dengan variabel yang telah ditentukan yaitu variabel independen mengenai *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management*, variabel mediasi mengenai *Employee Green Behaviour* selain itu juga terdapat pertanyaan atau pernyataan dari variabel dependen mengenai *Environmental Corporate Performance* yang akan diserahkan kepada responden yang merupakan karyawan PT Semen Gresik Pabrik Rembang. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban setiap item adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

2. Setuju (S) : diberi skor 4
3. Ragu-Ragu /Netral (R/N) : diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.6 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebuah alasan timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen juga disebut dengan variabel prediktor (Sugiyono, 2017:39). Pada penelitian ini variabel independen yang akan digunakan ialah *Green Transformational Leadership* (X_1), *Socially Responsible Human Resource Management* (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel dependen juga sering juga disebut dengan variabel kriteria (Sugiyono, 2017:39). Adapun penelitian ini menggunakan variabel *Environmental Corporate Performance*.

3. Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dengan variabel dependen, hubungan tersebut menjadi hubungan yang secara tidak langsung, tidak diukur dan diamati. Pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu *Employee Green Behaviour*.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah pemahaman konsep yang digunakan pada penelitian ini, maka definisi operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan dalam Kuisisioner
<i>Green Transformational Leadership (X₁)</i> .	Gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi, menginspirasi, mempengaruhi, dan memberikan contoh kepada karyawan untuk dapat mengimplementasi program-program yang berkaitan dengan lingkungan. (Robertson & Barling, 2017)	<i>X_{1.1} Green Idealized Influence</i>	<i>X_{1.1.1}</i> Pimpinan merupakan panutan dalam perusahaan <i>X_{1.1.2}</i> Pimpinan menanamkan rasa bangga karyawan selama bergabung dengan perusahaan
		<i>X_{1.2} Green Inspirational</i>	<i>X_{1.2.1}</i> Pimpinan memberikan pengarahan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas <i>X_{1.2.2}</i> Pimpinan melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas <i>X_{1.2.3}</i> Pimpinan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik
		<i>X_{1.3} Stimulasi Intelektual</i>	<i>X_{1.3.1}</i> Pimpinan mendorong karyawan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan <i>X_{1.3.2}</i> Pimpinan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara logis

		<p>X_{1.4} Green Personal Care</p>	<p>X_{1.4.1} Pimpinan bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan dari karyawan</p> <p>X_{1.4.2} Pimpinan menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam melakukan pekerjaan</p>
<p>Socially Responsible Human Resource Management (X₂)</p>	<p>MSDM yang berpusat pada karyawan, serta konsep yang berasal dari tanggung jawab sosial perusahaan atau CSR. (Hongdan et al., 2020)</p>	<p>X_{2.1} MSDM yang patuh terhadap hukum terkait hukum ketenagakerjaan.</p>	<p>X_{2.1.1} Perusahaan menerapkan kebijakan praktik manajemen sumber daya manusia sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah tersebut</p> <p>X_{2.1.2} Perusahaan memberikan perlakuan yang sama untuk setiap karyawan</p>
		<p>X_{2.2} MSDM yang berorientasi pada karyawan</p>	<p>X_{2.2.1} Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan</p> <p>X_{2.2.2} Perusahaan memberikan pelatihan secara teratur untuk karyawan</p> <p>X_{2.2.3} Perusahaan menyediakan fasilitas agar karyawan dapat melakukan sosialisasi terkait dengan lingkungan, baik untuk internal maupun eksternal.</p>

		X2.3 Penyesuaian: MSDM yang memfasilitasi CSR secara umum.	X2.3.1 Perusahaan menyediakan ruang hijau di lingkungan perusahaan
Employee Green Behaviour (Z)	Manusia mempunyai rasa memiliki dan mencintai alam tempat dirinya hidup sehingga seharusnya manusia mampu belajar berhadapan dengan lingkungannya. (Keraf, 2014)	Z1.1 Pengetahuan	Z1.1.1 Karyawan menerima manajemen pengetahuan terkait dengan lingkungan untuk menciptakan pemahaman terkait dengan isu lingkungan Z1.1.2 Karyawan menerima manajemen pengetahuan terkait dengan lingkungan untuk menciptakan pengembangan diri
		Z1.2 Sikap	Z1.2.1 Mampu mengimplementasikan perilaku hijau pada kegiatan sehari-hari Z1.2.2 Karyawan memprioritaskan lingkungan dalam pengambilan keputusan sehari-hari Z1.2.3 Perilaku hijau karyawan berperan penting untuk keberlanjutan perusahaan
		Z1.3 Motivasi	Z1.3.1 Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan pekerjaan yang mepedulikan lingkungan Z1.3.2 Tanggung jawab yang diemban karyawan sesuai dengan pekerjaan

			yang mempedulikan lingkungan
Environmental Corporate Performance (Y)	Usaha perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang baik dengan melaksanakan aktifitas dan menggunakan bahan-bahan yang tidak merusak lingkungan. (Putri et al., 2021)	Y _{1.1} PROPER (Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup).	Y _{1.1.1} Pengelola lingkungan perusahaan telah mengurangi penggunaan limbah Y _{1.1.2} Pengelolaan lingkungan perusahaan telah memanfaatkan energi dengan efisien
		Y _{1.2} ISO	Y _{1.2.1} Pengelolaan lingkungan dengan mengurangi pembelian bahan-bahan tak terbarukan, bahan kimia, dan komponen, agar dapat melestarikan sumber daya
		Y _{1.3} AMDAL	Y _{1.3.1} Pengelolaan limbah sudah sesuai prosedur

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dilakukan pada penelitian kali ini adalah PLS (Partial Least Square) yang merupakan bagian dari salah satu metode SEM (Structural Equation Modeling). SEM-PLS merupakan pendekatan kausal-prediktif, karena menekankan pada model statistik, sehingga dapat menggambarkan penjelasan dari struktur tersebut (Sarstedt dkk., 2017). Pada teknik analisis PLS-SEM terdapat 2 sub analisis yang digunakan, outer model (pengukuran) dan inner model (struktural). Peneliti menggunakan SEM-PLS daripada SPSS, karena SEM-PLS mampu menganalisis analisis jalur grafik *path* dalam satu kali uji sekaligus, sedangkan pada SPSS analisis jalur dianalisis secara bertahap dengan melakukan regresi linear. Hal tersebut sesuai dengan penuturan Azura (2018) bahwa analisis SEM merupakan analisis statistik yang dibutuhkan untuk analisis penelitian secara sekaligus diantara variabel-variabel dan tiap indikatornya. Kemudian, Ali Muhson (2022) turut menuturkan bahwa pada SEM-PLS tidak harus memiliki distribusi normal, karena pada SEM-PLS terdapat metode bootstrapping yang tidak mensyaratkan jumlah minimum untuk pengujian sampel.

3.8.1 Uji Outer Model (Pengukuran)

Pada pengukuran ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Pada model pengukuran ini terdapat dua uji, yaitu uji validitas yang diperoleh dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Yang kedua adalah uji reliabilitas yang diperoleh dari *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

3.8.1.1 Uji Validitas

a. Validitas Konvergen

Validitas Konvergen digunakan untuk menampilkan seberapa besar tingkatan sebuah indikator dapat berkorelasi dengan indikator alternatif dalam konstruk yang sama (Hair dkk., 2017). Pada uji validitas indikator dapat dilihat pada loading factor di setiap indikator konstruk. Nilai dari validitas konvergen untuk loading factor harus lebih dari 0.7 pada penelitian bersifat confirmatory dan antara 0.6-0.7 untuk penelitian exploratory (Ghazali, 2015).

b. Validitas Diskriminan

Pada saat melakukan validitas diskriminan pada indikator reflektif adalah dengan mengacu pada nilai cross loading. Menurut (Jogiyanto dkk., 2011) pada validitas diskriminan yang cukup apabila akar AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya pada model, serta untuk nilai AVE (*Average Variance inflation factor*) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali 2015).

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji ketepatan, akurasi, konsistensi instrument dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2015). Pada uji reliabilitas terdapat dua cara, yaitu melalui Croncach's alpha dan Composite Reliability. Saat melakukan penghitungan dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari Composite reliability lebih besar dari 0.70 (Ghozali, 2015).

3.8.2 Uji Inner Model (Struktural)

Uji inner model adalah tahap yang kedua dalam evaluasi. Pada inner model terdapat beberapa tahap yang harus dilakukan dalam penilaian, yaitu pada koefisien determinasi, predictive relevance (Q_2) dan estimasi koefisien jalur dan koefisien parameter.

3.8.2.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan perubahan variabel dependen yang terdistribusi antara nilai dari 0 hingga 1 (Ghozali, 2008).

3.8.2.2 Predictive Relevance (Q_2)

Faktor kecocokan prediktif mengukur apakah pengamatan yang dihasilkan oleh model Onel baik atau tidak (Ghozali, 2008). Nilai kecocokan yang diprediksi sama dengan koefisien determinasi. Dengan nilai masing-masing 0,75, 0,50, 0,25, model tersebut kuat, sedang, dan lemah (Ghozali, 2015).

3.8.2.3 Estimasi Koefisien Jalur dan Koefisien Parameter

Koefisien yang diperkirakan didasarkan pada nilai T-statistik. Koefisien estimasi menunjukkan hubungan antar variabel laten yang terlihat pada T-statistik pada model internal. Kriteria evaluasi dikatakan signifikan jika lebih besar dari 5 % (Ghozali, 2015). Mengenai koefisien parameter yang digunakan untuk melihat

pengaruh positif atau negatif pada sampel serta untuk melihat apa pengaruh terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali,2008).

3.8.3 Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis 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. oleh karena itu penerimaan maupun penolakan pada hipotesis yang telah ditentukan adalah H_a diterima, sedangkan H_o ditolak ketika t-statistik lebih dari 1.96. serta untuk menerima maupun menolak hipotesis menggunakan nilai probabilitas, maka H_a diterima jika nilai P kurang dari 0.5 dengan nilai 1.65.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Semen Gresik Pabrik Rembang

Pada tahun 1991, PT Semen Gresik merupakan perusahaan BUMN pertama yang go public di Bursa Efek Indonesia. Dengan prinsip “Membangun Kekuatan Memajukan Indonesia” Semen Indonesia terus meningkatkan sinergi dan inovasi demi mencapai keunggulan kualitas, menjaga keterpaduan dan kesinambungan kinerja ekonomi, berkomitmen terhadap lingkungan serta memberikan manfaat sosial dalam seluruh kegiatan operasional. PT Semen Gresik merupakan anak perusahaan dari PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Perusahaan ini merupakan perusahaan operasional penghasil semen di grup Semen Indonesia.

Dengan berdirinya PT Semen Gresik, PT Semen Indonesia (Persero) Tbk menjadi holding saja dan tidak mengurus produksi semen. Kemudian, PT Semen Gresik resmi didirikan kembali oleh PT Semen Indonesia (Persero) Tbk pada tanggal 10 Januari 2014 di Gresik, Jawa Timur. Pendirian PT Semen Gresik merupakan bagian dari proses transformasi korporasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sebagai Strategic Holding Group yang memisahkan fungsi Holding Company dan Operating Company. Dalam rangka menjalankan peran sebagai pengambil kebijakan strategis berkaitan dengan program ekspansi, perseroan membawahi empat entitas anak usaha termasuk PT Semen Gresik yang berfungsi sebagai Operating Company (OpCo). Sebagai OpCo, PT Semen Gresik berfokus pada bidang usaha utama yakni produksi dan distribusi semen sebagai bagian dari upaya membangun unit-unit OpCo dalam hal pengelolaan pabrik hasil program ekspansi maupun unit produksi eksisting yang tengah dibangun oleh perseroan.

Tahun 2014 Pengesahan Kementerian Hukum dan HAM atas pendirian PT Semen Gresik memulai *groundbreaking* proyek pembangunan pabrik semen di Rembang tahun 2014. Pada Mei 2017 proyek pembangunan pabrik semen di Rembang telah diselesaikan, dan pada Juni 2017 pabrik Rembang diresmikan untuk beroperasi secara komersial. Pabrik ini menggunakan teknologi terkini sehingga menjadikannya sebagai proyek dengan konsep modern *and greenindustry*.

Ground Breaking dimulainya pelaksanaan pembangunan dilakukan pada tanggal 16 Juni 2014, dengan kapasitas produksi pabrik adalah 3 juta ton pertahun. Pabrik Rembang telah beroperasi penuh untuk mendukung perseroan dalam memasok semen berkualitas kewilayah pemasaran Jawa, Bali dan sekitarnya.

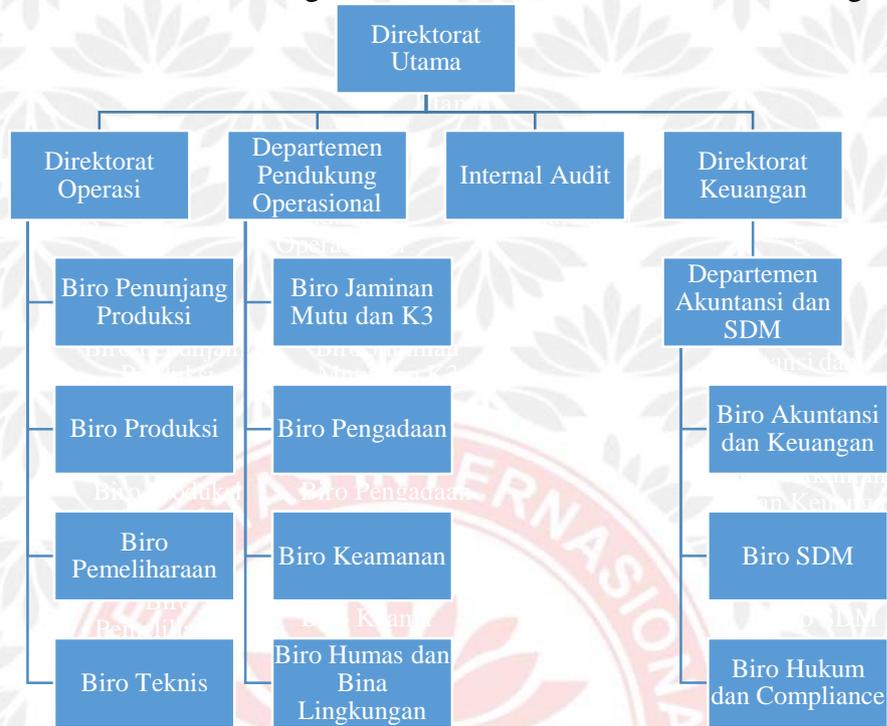
4.1.2 Visi dan Misi PT Semen Gresik Pabrik Rembang

Visi PT Semen Gresik Pabrik Rembang “Menjadi Pionir Industri Semen untuk menciptakan nilai berkelanjutan melalui percepatan teknologi ramah lingkungan”. Sedangkan, untuk misinya yaitu sebagai berikut:

- a. Berkontribusi bagi masyarakat dan bangsa Indonesia dengan menyediakan produk semen berkualitas yang mendukung pembangunan nasional.
- b. Mengembangkan budaya kerja yang inovatif dengan dukungan teknologi yang ramah lingkungan serta *system* manajemen yang handal dan menjunjung tinggi etika bisnis dan prinsip-prinsip GCG sehingga Semen Gresik menjadi pilihan utama untuk bekerja dan berkarir secara profesional.
- c. Menjalankan penguatan dan pemberdayaan yang tulus kepada masyarakat sekitar melalui pembinaan sosial dan lingkungan yang berkelanjutan dan menciptakan nilai tambah.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Semen Gresik Pabrik Rembang

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Semen Gresik Pabrik Rembang



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, subjek yang akan dijadikan sebagai responden ialah karyawan tetap pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang yang berjumlah 111 orang dengan gambaran umum mengenai karakteristik umur, band (golongan jabatan), dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi berdasarkan umur pada karyawan PT Semen Gresik Pabrik rembang dapat dianalisa dan diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentasi
>50 tahun	3	3%
40-49 tahun	13	12%

30-39 tahun	50	45%
20-29 tahun	45	41%
Jumlah	111	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Diketahui berdasarkan analisis yang dilakukan pada tabel 4.1, jumlah responden yang dapat diteliti adalah 111, sehingga diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang berumur 30-39 tahun dengan jumlah responden sebanyak 50 dengan presentase 45%. Dapat dilihat jika sample karyawan PT Semen Gresik Pabrik Rembang yang diambil sebagai responden adalah usia produktif.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan/Jabatan

Berikut in deskripsi responden berdasarkan golongan/jabatan pada karyawan PT Semen Gresik Pabrik Rembang:

Tabel 4 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan/Jabatan

Golongan/Jabatan	Frekuensi	Presentasi
Band 1 (General Manager)	1	1%
Band 2 (Senior Manager)	6	5%
Band 3 (Manager)	8	7%
Band 4 (Supervisor/Junior Officer)	44	40%
Band 5 (Associate)	52	47%
Jumlah	111	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Jika dilihat dari hasil analisis pada Tabel 4.2, jumlah responden yang diteliti adalah 108, sehingga diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang jika dianalisis dari posisi karyawan

berdasarkan band, band yang cukup banyak pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang adalah Band 5 yaitu sebanyak 52 responden dengan akumulasi presentase 47%. Dapat disimpulkan bahwa Posisi Karyawan jika dilihat dari Band pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang yang paling banyak ialah band/golongan 5 yang jabatannya adalah staff dan admin.

4.2.1.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

Didapatkan data responden berdasarkan rentang pendidikan penelitian pada karyawan PT Semen Gresik Pabrik Rembang yaitu:

Tabel 4 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
SMA	33	30%
D3	36	32%
S1	40	36%
S2	2	2%
Jumlah	111	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Sehingga berdasarkan analisa tersebut, bahwa dari 111 responden yang diteliti menunjukkan jika mayoritas responden pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang berpendidikan Strata 1/S1 dengan jumlah 40 responden dengan presentase 36%. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang mayoritas merupakan berpendidikan Strata 1/S1.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini membahas mengenai deskripsi data yang berdasarkan masing-masing variabel penelitian, yaitu variabel *Green Transformational Leadership* (X_1) dan *Socially Responsible Human Resource Management* (X_2), variabel *Employee Green Behaviour* (Z) sebagai variabel intervening serta variabel *Environmental Corporate Performance* (Y) sebagai variabel dependen. Berikut ini akan dipaparkan terkait deskripsi hasil penelitian yang merepresentasikan jawaban dari responden pada setiap indikator oleh variabel penelitian dengan menggunakan nilai Mean. Nilai tersebut akan dikategorikan

sebagai interval kelas (Noermijati,2018). Berikut ini Intrepretasi Nilai rata-rata jawaban:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Sehingga berdasarkan nilai skor tersebut, dapat diketahui keputusan yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk penilaian mengenai rentang skala pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Penilaian Analisis Deskriptif

Interval	Kriteria
1- 1.8	Sangat Rendah
1.8 – 2.6	Rendah
2.6 – 3.4	Cukup Tinggi
3.4 – 4.2	Tinggi
4.2 – 5	Sangat Tinggi

4.3.1 Variabel *Green Transformational Leadership*

Pada penelitian ini, variabel *Green Transformational Leadership* diukur dengan menggunakan 3 indikator yang mewakili beberapa pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) s/d SS (Sangat Setuju) dengan skor jawaban 1 sampai 5. Berikut merupakan hasil dari jawaban responden untuk variabel *Green Transformational Leadership*, yaitu:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Green Transformational Leadership*

Variabel	Item	Proporsi Jawaban Responden					Mean	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		F	F	F	F	F		
	X1.1.1	0	13	4	52	42	4,11	Tinggi
	X1.1.2	0	0	22	53	36	4,13	Tinggi

<i>Green Transformational Leadership (X₁)</i>	X1.2.1	0	11	17	38	45	4,05	Tinggi
	X1.2.2	0	2	32	58	19	3,85	Tinggi
	X1.2.3	0	6	20	66	19	3,88	Tinggi
	X1.3.1	0	1	20	78	12	3,91	Tinggi
	X1.3.2	0	3	18	78	12	3,89	Tinggi
	X1.4.1	0	13	21	50	27	3,82	Tinggi
	X1.4.2	0	4	19	83	5	3,80	Tinggi
	Mean Green Transformational Leadership							3,94

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Ditinjau berdasarkan hasil dari analisis tabel 4.5, dapat dilihat dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Green Transformational Leadership* mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,94 dari seluruh jawaban responden pada setiap item yang melibatkan beberapa pertanyaan yang artinya nilai tersebut dapat dikategorikan dalam nilai yang tinggi, sehingga dapat diartikan bahwa *Green Transformational Leadership* dinilai baik dalam perusahaan. Berikutnya nilai yang tertinggi yaitu pada pernyataan mengenai “Pimpinan menanamkan rasa bangga karyawan selama bergabung dengan perusahaan” yang bernilai 4,13 menyatakan bahwa pimpinan pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang menanamkan rasa bangga kepada karyawan, agar karyawan dapat lebih percaya diri dan loyal kepada perusahaan, serta pemimpin dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja lebih lama lagi di perusahaan.

Jika ditinjau berdasarkan nilai mean dengan hasil yang paling rendah yaitu 3,80 adalah terletak pada pernyataan kuisisioner “Pimpinan menumbuhkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan” yang mengartikan bahwa setiap karyawan memiliki perspektif masing-masing dalam melakukan pekerjaan. Terdapat karyawan yang telah diberikan motivasi dari pemimpin agar percaya diri dan tidak takut mencoba melakukan pekerjaan, namun karyawan tersebut

melakukan tugasnya dengan ragu-ragu dan pada akhirnya akan mempengaruhi hasil dari pengerjaan tugasnya.

4.3.2 Variabel *Socially Responsible Human Resource Management*

Dalam penelitian ini variabel *Socially Responsible Human Resource Management* diukur dengan menggunakan 3 indikator yang mewakili beberapa pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) s/d SS (Sangat Setuju) dengan skor jawaban 1 sampai 5. Berikut merupakan hasil dari jawaban responden untuk variabel *Socially Responsible Human Resource Management*, yaitu:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Socially Responsible Human Resource Management*

Variabel	Item	Proporsi Jawaban Responden					Mean	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		F	F	F	F	F		
<i>Socially Responsible Human Resource Management (X₂)</i>	X _{2.1.1}	0	13	21	50	27	3,82	Tinggi
	X _{2.1.2}	0	4	19	83	5	3,80	Tinggi
	X _{2.2.1}	0	3	29	62	17	3,84	Tinggi
	X _{2.2.2}	0	15	24	51	21	3,70	Tinggi
	X _{2.2.3}	0	15	16	55	25	3,81	Tinggi
	X _{2.3.1}	0	23	19	55	14	3,54	Tinggi
	Mean Variabel <i>Socially Responsible Human Resource Management</i>						3,75	

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat ditinjau bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa deskripsi variabel *Socially Responsible Human Resource Management* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,75 dari seluruh jawaban responden pada setiap indikator yang terdiri dari item-item pertanyaan yang artinya nilai tersebut dapat dikategorikan dalam nilai yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management* pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang tergolong baik dan sesuai dengan indikator dalam penyampaian program-program CSR oleh SDM kepada seluruh pegawai.

Selanjutnya nilai mean dengan hasil yang paling tinggi yaitu 3,84 terletak pada pernyataan X2.2.1, sehingga dapat diartikan bahwa pada SDM PT Semen Gresik Pabrik Rembang telah melakukan konsep tanggung jawab pada pihak internal dengan menyediakan jaminan kesehatan bagi seluruh karyawan, agar karyawan merasa aman dan nyaman dengan jaminan yang diberikan perusahaan..

Jika ditinjau dari nilai mean dengan hasil yang paling rendah, yaitu 3.54 pada pernyataan X2.3.1 yang mengartikan bahwa tidak semua karyawan dapat menyampaikan setiap permasalahan yang terjadi pada perkampungan warga sekitar kepada tim biro SDM PT Semen Gresik Pabrik Rembang, sehingga fasilitas yang diberikan dari perusahaan belum sepenuhnya digunakan untuk melayani masyarakat sekitar.

4.3.3 Variabel *Employee Green Behaviour*

Pada penelitian ini variabel *Employee Green Behaviour* diukur dengan menggunakan 3 indikator yang mewakili beberapa pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) s/d SS (Sangat Setuju) dengan skor jawaban 1 sampai 5. Berikut merupakan hasil dari jawaban responden untuk variabel variabel *Employee Green Behaviour* yaitu:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Employee Green Behaviour*

Variabel	Item	Proporsi Jawaban Responden					Mean	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		F	F	F	F	F		

<i>Employee Green Behaviour (Z)</i>	Z _{1.1.1}	0	5	24	60	22	3,89	Tinggi
	Z _{1.1.2}	0	3	31	61	16	3,81	Tinggi
	Z _{1.2.1}	0	14	29	47	21	3,68	Tinggi
	Z _{1.2.2}	0	4	25	57	25	3,93	Tinggi
	Z _{1.2.3}	0	22	18	49	22	3,64	Tinggi
	Z _{1.3.1}	0	2	34	61	14	3,78	Tinggi
	Z _{1.3.2}	0						Cukup
			41	10	42	18	3,33	Tinggi
Mean Variabel Variabel Employee Green Behaviour							3,72	

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Jika ditinjau berdasarkan tabel 4.6 dapat dianalisa bahwa hasil menunjukkan bahwa deskripsi variabel *Employee Green Behaviour* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3.72 dari seluruh jawaban responden pada setiap indikator yang terdiri dari item-item pertanyaan yang artinya nilai tersebut dapat dikategorikan dalam nilai yang tinggi. Hal tersebut mengartikan bahwa *Employee Green Behaviour* pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang tergolong baik dan sesuai dengan indikator, karena tidak sedikit karyawan yang sudah memiliki sisi kepedulian terhadap lingkungan.

Kemudian jika dilihat berdasarkan nilai mean yang paling tinggi yaitu 3.93 yang menyatakan pernyataan “Karyawan memprioritaskan lingkungan dalam pengambilan keputusan sehari-hari” yang berarti karyawan pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang saat dihadapkan permasalahan, maka karyawan dapat mengambil keputusan dengan memperhatikan dampak-dampak yang kemungkinan berpengaruh pada lingkungan dengan cara menerapkan ISO dengan baik.

Namun, jika ditinjau dari nilai mean dengan hasil yang paling rendah yang bernilai 3,33 yaitu terletak pada pernyataan Z_{1.3.2}, yang mana pada pernyataan tersebut mengartikan bahwa tidak semua karyawan dapat melakukan pekerjaan

yang mempedulikan lingkungan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Oleh sebab itu, tak sedikit karyawan di PT Semen Gresik Pabrik Rembang yang kurang mempedulikan lingkungan dalam melakukan pekerjaan, dan lebih berfokus pada target produktivitas semen.

4.3.4 Variabel *Environmental Corporate Performance*

Dalam penelitian ini, variabel *Environmental Corporate Performance* diukur dengan menggunakan 3 indikator yang mewakili beberapa pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) s/d SS (Sangat Setuju) dengan skor jawaban 1 sampai 5. Berikut merupakan hasil dari jawaban responden untuk variabel *Environmental Corporate Performance* yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Environmental Corporate Performance*

Variabel	Item	Proporsi Jawaban Responden					Mean	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		F	F	F	F	F		
<i>Environmental Corporate Performance</i> (Y)	Y _{1.1.1}	0	1	34	56	20	3,86	Tinggi
	Y _{1.1.2}	0	4	21	68	18	3,90	Tinggi
	Y _{1.2.1}	0	0	20	80	11	3,92	Tinggi
	Y _{1.3.1}	0	0	20	78	13	3,94	Tinggi
Mean Variabel <i>Environmental Corporate Performance</i>						3,90		

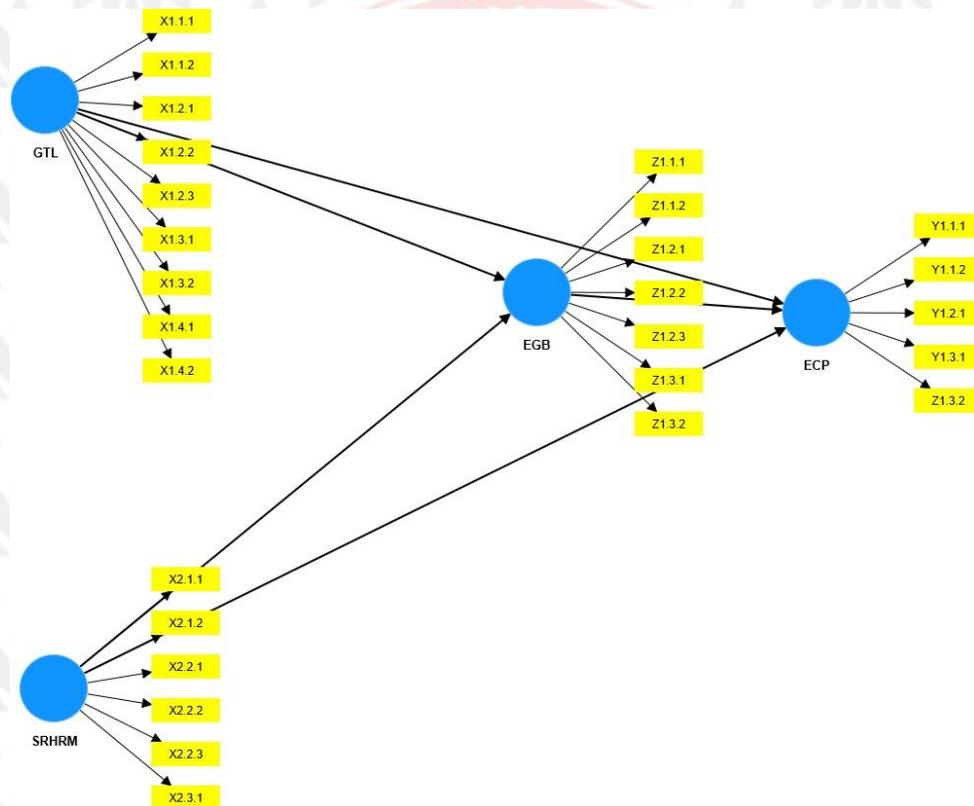
Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Dapat dianalisa dari tabel 4.8 bahwa hasil menunjukkan bahwa deskripsi variabel *Environmental Corporate Performance* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,90 dari seluruh jawaban responden pada setiap indikator yang terdiri dari pernyataan-pernyataan, yang mana nilai tersebut dapat dikategorikan dalam nilai yang tinggi. Hal tersebut mengartikan bahwa kinerja lingkungan perusahaan pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang sudah tergolong baik, namun masih perlu

ditingkatkan lagi agar karyawan mampu memberikan dedikasi kinerjanya dengan baik terhadap lingkungan perusahaan untuk pencapaian PROPER emas.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Model

Analisis model yang digunakan dalam penelitian adalah analisis Partial Least Square (PLS) dengan dibantu menggunakan program SmartPLS. Pada tahapan yang dilakukan dalam analisis PLS yaitu meliputi pengujian outer model, pengujian inner model. Pada tahapan pengujian outer model, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada seluruh indikator yang ada pada model. Pada tahap pengujian inner model dilakukan pengujian hipotesis yang berdasarkan nilai signifikan dan juga koefisien jalur. Berikut ini gambar model dalam penelitian ini:



Gambar 4 2 1 Spesifikasi Model PLS

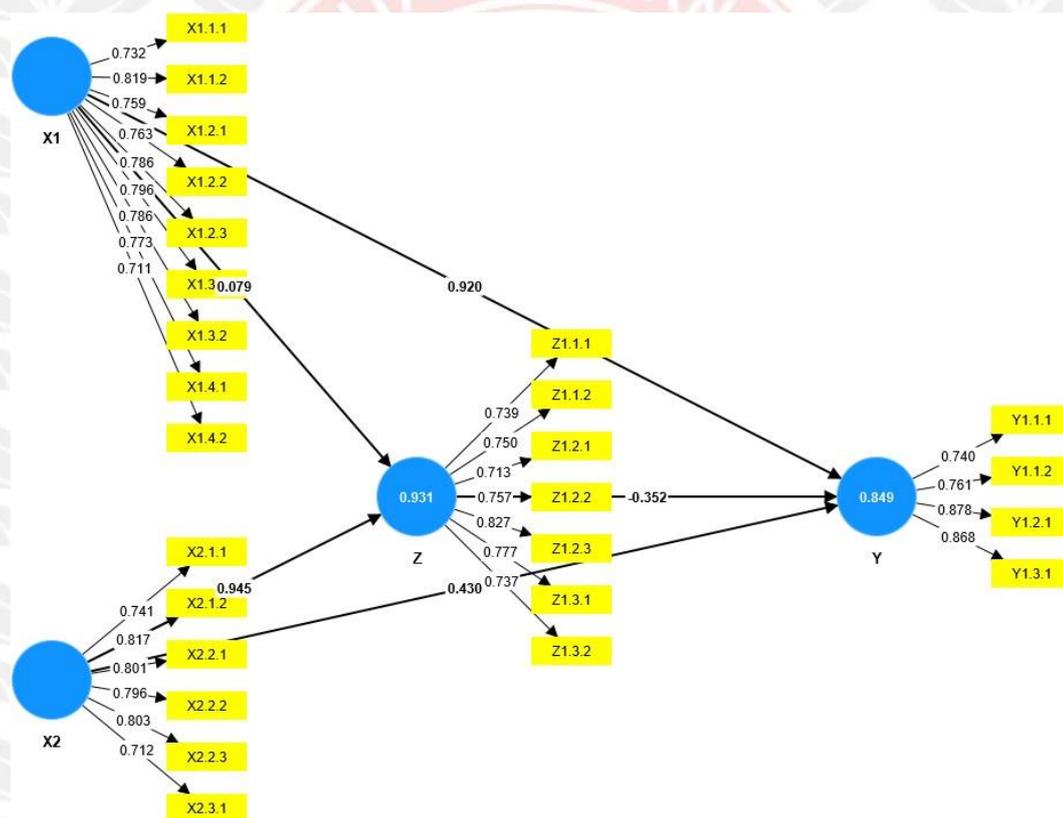
Tahap-tahap pada analisis PLS ini meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian apabila kelesuruhan indikator dalam model PLS telah memenuhi dari beberapa persyaratan diatas.

4.4.1 Pengujian *Outer Model*

Pada pengukuran model ini digunakan untuk menjelaskan pengukuran yang meliputi pengujian. Dalam model pengukuran terdapat dua uji yaitu uji validitas yang diperoleh dari *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. Hasil pada analisis PLS yang kedua adalah uji reliabilitas yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*.

4.4.1.1 Pengujian Validitas Konvergen (*Convergent 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 4.3 Spesifikasi Model PLS

Tabel 4.9 Hasil Outer Loading

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Green Transformational Leadership	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
<i>Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)</i>	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
Employee Green Behaviour	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
Environmental Corporate Performance	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 4.10 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
GTL	0.593
SRHRM	0,607
EGB	0.663
ECP	0.574

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 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.

4.2.2.1 Pengujian Validitas Diskriminan (*Discriminat Validity*)

Discriminant validity dilakukan untuk menguji apakah pada setiap indikator memiliki *Cross loading* yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator pada variabel laten lainnya. Konstruk dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik atau dapat dikatakan valid apabila nilai *cross loading construct correlation* tertentu dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dapat ditinjau hasil analisis *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Cross Loading

	Green Transformational Leadership	Socially Responsible Human Resource Management	Environmental Corporate Performance	Employee Green Behaviour
X1.1.1	0.732	0.089	0.589	0.162
X1.1.2	0.819	0.193	0.729	0.263
X1.2.1	0.759	0.173	0.610	0.248
X1.2.2	0.783	0.089	0.747	0.128
X1.2.3	0.786	0.292	0.742	0.337
X1.3.1	0.796	0.294	0.841	0.317
X1.3.2	0.786	0.155	0.834	0.190
X1.4.1	0.773	0.044	0.603	0.125
X1.4.2	0.711	-0.078	0.485	-0.008
X2.1.1	0.185	0.741	0.185	0.773
X2.1.2	0.095	0.817	0.189	0.764
X2.2.1	0.129	0.801	0.193	0.772
X2.2.2	0.111	0.798	0.156	0.723
X2.2.3	0.181	0.803	0.273	0.787
X2.3.1	0.272	0.712	0.328	0.690
Y1.1.1	0.726	0.102	0.740	0.131
Y1.1.2	0.755	0.308	0.761	0.347
Y1.2.1	0.751	0.281	0.878	0.297
Y1.3.1	0.729	0.211	0.868	0.230
Z1.1.1	0.184	0.854	0.175	0.739
Z1.1.2	0.150	0.713	0.157	0.750
Z1.2.1	0.130	0.695	0.188	0.713
Z1.2.2	0.175	0.725	0.220	0.757
Z1.2.3	0.254	0.787	0.280	0.827
Z1.3.1	0.243	0.775	0.295	0.777
Z1.3.2	0.285	0.737	0.332	0.737

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa pada seluruh indikator memiliki nilai tertinggi pada konstraknya masing-masing dan bukan terletak pada konstruk lain, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Seperti contohnya pada instrument indikator Y1.3.1 yang memiliki nilai cross loading 0,868 pada variabel *Environmental Corporate Performance* dengan nilai konstruk lain masing-masing berjumlah lebih sedikit sehingga dapat dikatakan validitas diskriminan.

4.4.1.2 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 (2008) 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 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Konstruksi

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
GTL	0.915	0.929
SRHRM	0.870	0.903
EGB	0.876	0.904
ECP	0.828	0.887

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

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*.

4.4.2 Pengujian Inner Model

Pada pengujian inner model meliputi pada penilaian terhadap *goodness of fit model structural*, penilaian terhadap koefisien jalur, uji signifikan pengaruh parsial variabel eksogen terhadap variabel endogen serta perhitungan terhadap

koefisien determinasi. Hasil pengujian pada tahap berikut dapat digunakan dalam menguji hipotesis penelitian.

4.4.2.1 Penilaian *Goodness of Fitt Model Struktural*

Pada tahap pengujian model struktural, model terlebih dahulu diuji kelayakannya dengan melihat *R Square*. Pada pengujian ini, nilai *R Square* model menunjukkan kekuatan prediksi model, dengan dilihat pada kekuatan variabel eksogen terhadap prediksi variabel endogen. Nilai *R Square* dikategorikan dalam 3 kategori yakni baik, sedang dan lemah, yaitu 0.75; 0.50; 0.25 (Mahfud,2020).

Tabel 4.13 Hasil Uji R Square

Variabel Endogen	R-square
<i>Employee Green Behaviour</i>	0.849
<i>Environmental Corporate Performance</i>	0.931

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14, nilai R-square pada variabel *Environmental Corporate Performance* adalah sebesar 0.931 (93,1%) yang mengartikan bahwa variabel *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* cukup mempengaruhi variabel *Environmental Corporate Performance* sebanyak 93,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar variabel yang diteliti. Begitu pula dengan variabel *Employee Green Behaviour* yang memperoleh pengaruh dari variabel *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* sebanyak 0.849 (84,9%), kemudian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain yang diteliti.

Selanjutnya selain dianalisa melalui nilai R-Square, dalam analisis model PLS dapat ditinjau berdasarkan nilai Q Square. Pada nilai Q Square dibagi menjadi beberapa nilai kategori, yaitu rendah, sedang, tinggi, dengan nilai masing-masing yaitu 0; 0,25;0.50

Tabel 4 14 Hasil Uji Q Square

	<i>Q²Predict</i>
<i>EGB</i>	0.844
<i>ECP</i>	0.929

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

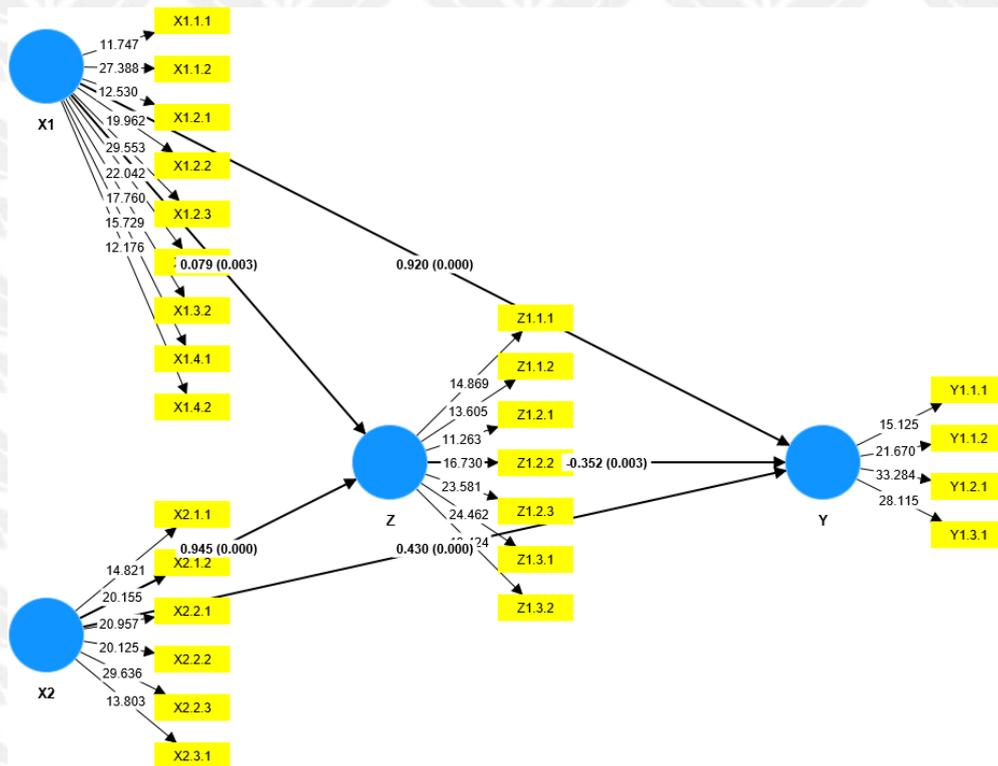
Dapat dianalisis berdasarkan perhitungan pada tabel Q-Square, yakni memberikan hasil bahwa nilai dari Q^2 Predict Environmental Corporate Performance sebesar 0.929 (92.9%) dengan Employee Green Behaviour senilai 0.844 atau setara dengan 84.4%. sehingga nilai tersebut melebihi 0.5, dan dapat dinyatakan bahwa model PLS pada penelitian ini mempunyai predictive relevance yang tinggi, sehingga baik untuk dilakukan pengujian hipotesis.

4.4.2.2 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:

- H₀ : variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen
- H_a : variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen

Oleh sebab itu hipotesis penelitian merupakan satu arah, maka H₀ ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen jika nilai P value <0.05 dan t hitung >1.65 maka H₀ 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 4.4 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. Hasil uji pengaruh langsung ini selengkapannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Pengaruh Langsung Model PLS Bootstrapping

Hipotesis	Pengaruh	Path Coefficient	T-Statistic	P-Value	Ket
H1	GTL -> EGB	0.079	2.745	0.003	Berpengaruh
H2	SRHRM>EGB	0.945	71.375	0.000	Berpengaruh
H3	GTL >ECP	0.920	35.930	0.000	Berpengaruh
H4	SRHRM>ECP	0.430	3.566	0.000	Berpengaruh
H5	EGB -> ECP	-0.352	2.770	0.003	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

1. Jalur GTL -> EGB

Pada jalur ini menunjukkan hubungan pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behaviour*, nilai p value yang diperoleh adalah sebesar 0.003 dengan t statistik sebesar 2.745 dan koefisien jalur sebesar 0.079. Oleh karena itu, nilai p value <0.05 dan nilai statistik >1.96 dan koefisien jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.

2. Jalur SRHRM -> EGB

Pada jalur ini menunjukkan hubungan pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behaviour*. Nilai p value yang diperoleh sebesar 0.000 dengan t statistik sebesar 71.375 dan koefisien jalur sebesar 0.945. Oleh karena itu, nilai p value <0.05 dan nilai statistik >1.96 dan koefisien jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*.

3. GTL -> ECP

Pada jalur ini menunjukkan hubungan pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Corporate Performance*. Nilai p value yang diperoleh sebesar 0.000 dengan t statistik sebesar 35.930 dan koefisien jalur sebesar 0.920. Oleh karena itu, nilai p value <0.05 dan nilai statistik >1.96 dan koefisien jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.

4. Jalur SRHRM -> ECP

Pada jalur ini menunjukkan hubungan pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Environmental Corporate Performance*. Nilai p value yang diperoleh sebesar 0.000 dengan t statistik sebesar 3.566 dan koefisien jalur sebesar 0.430. Oleh karena nilai p value <0.05, nilai statistik >1.96, dan koefisien jalur positif, maka dapat disimpulkan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*.

5. EGB -> ECP

Pada jalur ini menunjukkan hubungan pengaruh *Employee Green Behaviour* terhadap *Environmental Corporate Performance*. Nilai p value yang diperoleh sebesar 0.003 dengan t statistik sebesar 2.770 dan koefisien jalur sebesar -0.352. Oleh karena nilai p value <0.05, nilai statistik >1.96 dan koefisien jalur negatif, maka dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh negatif terhadap *Environmental Corporate Performance*, namun berlawanan arah.

4.4.2.3 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini, *Employee Green Behaviour* berperan sebagai variabel intervening pada hubungan pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Environmental Corporate Performance*. Dengan taraf P-values 5% maka H0 ditolak jika p value <0.05 dan H0 tidak ditolak apabila nilai p value >0.05. Maka dari itu, dalam menguji efek dari mediasi dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung dengan hipotesis sebagai berikut:

- H0: *Employee Green Behaviour* tidak dapat memediasi pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Environmental Corporate Performance*.
- Ha: *Employee Green Behaviour* tidak dapat memediasi pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Environmental Corporate Performance*

Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Indirect Path	Indirect Path Coeffisien	T Statisticts	P value
GTL>EGB>ECP	-0,028	2,063	0,020
SRHRM>EGB-> ECP	-0,333	2,751	0,003

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung pada tabel diatas diperoleh dengan hasil analisis sebagai berikut:

1. Jalur GTL -> EGB-> ECP

Nilai p value berpengaruh tidak langsung pada *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* sebesar 0.020 dengan t statistik 2.063 dan koefisien jalur -0.028. Oleh karena nilai p value <0.05 dan t statistik >1.65, maka H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*.

2. Jalur SRHRM -> EGB-> ECP

Nilai p value berpengaruh tidak langsung pada *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* sebesar 0.003 dengan t statistik 2.751 dan koefisien jalur -0.333. Oleh karena nilai p value <0.05 dan t statistik >1.65, maka H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management* memiliki pengaruh negatif terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*.

4.4.3 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 4.17 Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Path Coeff	T -Statistic	P- Value	Keterangan
H ₁	GTL -> EGB	0.079	2.745	0.003	H ₁ diterima
H ₂	SRHRM ->EGB	0.945	71.375	0.000	H ₂ diterima
H ₃	GTL -> ECP	0.920	35.930	0.000	H ₃ diterima
H ₄	SRHRM -> ECP	0.430	3.566	0.000	H ₄ diterima
H ₅	EGB -> ECP	-0.352	2.770	0.003	H ₅ diterima

H_6	GTL ->EGB >ECP	-0,028	2,063	0,020	H_6 diterima
H_7	SRHRM>EGB>ECP	-0,333	2,751	0,003	H_7 diterima

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

4.4.3.1 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Employee Green Behaviour

Pada H_1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behaviour* secara statistik, karena nilai p value yang diperoleh adalah 0.003, t statistik sebesar 2.745 dan koefisien jalur sebesar 0.079. Oleh karena nilai p value <0.05, nilai statistik >1.96 dan koefisien jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Lenny C Nawangsari (2019) dengan hasil dari penemuan tersebut adalah *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behaviour*.

Dari sudut pandang manajerial, jiwa kepemimpinan transformasional 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.

4.4.3.2 Pengaruh Socially Responsible Human Resource Management terhadap Employee Green Behaviour

Pada H_2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behaviour*. Nilai p value yang diperoleh sebesar 0.000 dengan t statistik sebesar 71.375 dan koefisien jalur sebesar 0.945. Oleh karena itu, nilai p value <0.05 dan nilai statistik >1.96 dan koefisien jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamal Abdul Nasir Ansari (2023) dengan hasil dari penemuan tersebut adalah SRHRM memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Green Behaviour*.

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. Penedukasian ini dapat dilakukan melalui acara pelatihan, workshop, seminar, dan materi edukatif yang disebarluaskan secara internal. Kemudian, PT Semen Gresik Pabrik Rembang telah menyalurkan anggaran sebesar 139,9 milyar rupiah terhitung dari tahun 2014-2023. Anggaran tersebut disalurkan untuk masyarakat sekitar. Penyaluran anggaran tersebut difokuskan pada 4 pilar utama dalam program TJSL (Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan) pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang. 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 PT Semen Gresik Pabrik Rembang ialah bantuan sarana prasarana air bersih untuk dapat mengelola air bersih di lingkungan masyarakat sekitar perusahaan.

4.4.3.3 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Environmental Corporate Performance

Pada H_3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Corporate Performance*. Nilai p value yang diperoleh sebesar 0.000 dengan t statistik sebesar 35.930 dan koefisien jalur sebesar 0.920. Oleh karena itu, nilai p value <0.05 dan nilai statistik >1.96 dan koefisien jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jory Usprech & Graham Palmert (2023) dengan hasil dari penemuan tersebut adalah *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Corporate Performance*.

Dari hasil penelitian di lapangan, PT Semen Gresik Pabrik Rembang telah meraih prestasi PROPER hijau dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) pada tahun 2021. PROPER hijau merupakan penghargaan atas kebijakan perusahaan yang sudah taat dalam pemenuhan regulasi lingkungan, dan merupakan bukti bahwa perusahaan dapat mengelola lingkungan melampaui dari yang dipersyaratkan, karena syarat minimalnya adalah memperoleh PROPER biru. Pencapaian tersebut tentu saja tidak luput dari banyak pihak yang turut berkontribusi mengikuti kebijakan dan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan melalui pemimpin. Secara manajerial, sang pemimpin telah mengimplementasi fungsi manajemen, yakni POLC (*Planning, Organizing, Leading, Controlling*), yang mana pada fungsi manajemen ini pemimpin dapat melakukan awal perencanaan langkah-langkah untuk mencapai tujuan, kemudian mengorganisasi karyawan dengan memberi tugas yang sesuai dengan kompetensinya. Setelah merencanakan dan mengorganisasi karyawan, maka pemimpin dapat memimpin dan melakukan *controlling* agar dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan hingga akhir.

Green Transformational 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 berbagi

kendaraan 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

4.4.3.4 Pengaruh Socially Responsible Human Resource Management terhadap Environmental Corporate Performance

Pada H_4 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Environmental Corporate Performance*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik, yakni nilai p value yang diperoleh sebesar 0.003 dengan t statistik sebesar 2.770 dan koefisien jalur sebesar -0.352. Oleh karena nilai p value <0.05 , dan koefisien jalur bernilai negatif, maka dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh negative terhadap *Environmental Corporate Performance*. 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 (Dutta, 2012). Karyawan masih menganggap praktik GHRM ini dapat membebani biaya pengeluaran perusahaan, dan biaya pendapatan berkurang. Nilai p value yang diperoleh sebesar 0.000 dengan t statistik sebesar 3.566 dan koefisien jalur sebesar 0.430. Oleh karena nilai p value <0.05 , nilai statistik >1.96 , dan koefisien jalur positif, maka dapat disimpulkan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Rabiul Basher Rubel dkk., (2022) dengan hasil dari penemuan tersebut adalah SRHRM memiliki pengaruh positif pada *Environmental Performance* dari karyawan, dan berfungsi sebagai fasilitator penting untuk mendukung kinerja terhadap lingkungan.

Dari hasil penelitian di lapangan, *Corporate Secretary* PT Semen Indonesia Gresik Pabrik Rembang menceritakan bahwa perusahaan telah menerapkan *Good Mining Practice*, yang mana hal tersebut mengutamakan prinsip inovasi

keberlanjutan dalam setiap pertambangan di seluruh wilayah sekitar. Tidak hanya untuk memenuhi regulasi semata, namun juga dilandasi kesadaran akan besarnya manfaat yang bisa diperoleh secara berkelanjutan, khususnya untuk masyarakat sekitar wilayah operasional. Program-program CSR yang telah dijalankan oleh PT Semen Gresik Pabrik Rembang adalah Program Pengelolaan Pertanian di sekitar perusahaan, hingga melaksanakan pencegahan bencana untuk mewaspadai adanya bencana longsor di sekitar perusahaan. Untuk menjamin terukurnya pelaksanaan program TJSL yang dijalankan perusahaan, maka terdapat Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang berisikan data dan informasi terkait tingkat kepuasan masyarakat, yang diperoleh dari pendapat masyarakat saat mendapatkan pelayanan dari program CSR,

4.4.3.5 Pengaruh *Employee Green Behaviour* terhadap *Environmental Corporate Performance*

Analisis data menggunakan SEM-PLS ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Employee Green Behaviour* terhadap *Environmental Corporate Performance*. Nilai p value yang diperoleh sebesar 0.003 dengan t statistik sebesar 2.770 dan koefisien jalur sebesar -0.352. Oleh karena nilai p value <0.05, nilai statistik >1.96 dan koefisien jalur negatif, maka dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*, namun berlawanan arah. 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 (Dutta, 2012). Karyawan beranggapan bahwa GHRM ini dapat membebani biaya pengeluaran perusahaan, dan biaya pendapatan berkurang.

4.4.3.6 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*

Nilai p value berpengaruh tidak langsung pada *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* sebesar 0.020 dengan t statistik 2.063 dan koefisien jalur -0.028. Oleh karena nilai p value <0.05 dan t statistik >1.65, maka H₀ ditolak dan dapat

disimpulkan bahwa *Employee Green Behaviour* memediasi pengaruh negatif *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Corporate Performance*. Hal tersebut disebabkan karena sebagaimana dengan hipotesis 5 yang variabel Z->Ynya negatif, maka hipotesis 6 juga berpengaruh negatif.

4.4.3.7 Pengaruh *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*

Nilai p value berpengaruh tidak langsung pada *Socially Responsible Human Resource Management* terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* sebesar 0.003 dengan t statistik 2.751 dan koefisien jalur -0.333. Oleh karena nilai p value <0.05 dan t statistik >1.65, maka H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management* memediasi pengaruh negatif *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Corporate Performance*. Hal tersebut disebabkan karena sebagaimana dengan hipotesis 5 yang variabel Z->Ynya negatif, maka hipotesis 6 juga berpengaruh negatif.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat variabel *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*. 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, berpikir logis dan inovatif demi keberlanjutan perusahaan ke arah yang lebih baik.
2. Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat variabel *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behaviour*. Hal ini dapat disebabkan bagian biro SDM pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang telah menyiapkan program-program TJSL terkait CSR, agar perusahaan dapat membantu masyarakat di sekitar pabrik, dan membantu perkampungan sekitar wilayah beroperasi untuk hidup lebih sehat lagi. Pada hasil analisis ini memperlihatkan bahwa karyawan-karyawan dapat melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan ke masyarakat sekitar pabrik yang sedang beroperasi.
3. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*, karena pemimpin yang memegang kendali penuh atas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing karyawan. Maka dari itu, pemimpin memberikan tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing agar seluruh karyawan dan pemimpin dapat mencapai tujuan yang sebelumnya sudah direncanakan atau dirancang.
4. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*, karena ketika kita sebagai manusia dapat bertanggung jawab akan sosial dan lingkungan, maka kinerja lingkungan pun akan semakin

meningkat. Seluruh pihak dalam perusahaan bergotong royong untuk membantu menyelesaikan permasalahan di sekitar pabrik, kemudian perusahaan mendapatkan *feedback* dari masyarakat berupa Indeks Kepuasan, dan dapat meningkatkan citra perusahaan.

5. Hasil analisis yang diperoleh, yakni terdapat variabel *Employee Green Behaviour* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance*. Hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah sadar lingkungan dan mengimplementasikan perilaku hijau dalam keseharian akan meningkatkan kinerja lingkungan yang baik. Antar sesama karyawan dapat saling mengingatkan untuk menjaga lingkungan dan menganalisis dampak apabila melakukan suatu hal yang merusak lingkungan.
6. Hasil analisis yang diperoleh yakni terdapat variabel *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour*. Dengan adanya kerjasama antar pemimpin dan karyawan, maka tujuan-tujuan yang dirancang akan cepat tercapai. Pemimpin yang memotivasi untuk menjaga lingkungan, maka karyawan akan menjadikan pemimpin sebagai panutan, dan kinerja lingkungan menjadi semakin baik.
7. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *Socially Responsible Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental 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.

5.2 Saran

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

- a. Saran bagi PT Semen Gresik Pabrik Rembang
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 memedulikan lingkungan, dan tidak hanya kejar target produksi semen 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.

b. Saran bagi penelitian 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2016). *Employee Green Performance Of Job: A Systematic Attempt Towards Measurement*. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 6(1), 37. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v6i1.5631>
- Bappenas. (2015). Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Hijau di Indonesia. *Pemerintah Indonesia _ Global Green Growth Institute (GGGI) Program*, 90. www.greengrowth.bappenas.go.id
- Budi, & Sundiman, D. (2021). Pengaruh Inovasi Hijau terhadap Kinerja Berkelanjutan: Peran Moderasi dari Kepedulian Lingkungan Manajerial (Studi pada UMKM di Batam). *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 16(1), 96.
- Dewi Purnama, N., & Nawangsari, L. C. (2019). The Effect of Green Human Resource Management Against Sustainability Business: A Conceptual Approach. In *Universitas Mercu Buana Jakarta Tanjung Benoa-Bali* (Vol. 29).
- Del-Castillo-Feito, C., Blanco-González, A., & Hernández-Perlines, F. (2022). The Impacts Of Socially Responsible Human Resources Management On Organizational Legitimacy. *Technological Forecasting and Social Change*, 174. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121274>
- Dupont, C., Ferauge, P., & Giuliano, R. (2013). The Impact of Corporate Social Responsibility on Human Resource Management: GDF SUEZ's Case. *International Business Research*, 6(12), 145–155. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n12p145>
- El Karim Srour, C. K. G., Kheir-El-Din, A., & Samir, Y. M. (2020). The Effect Of Green Transformational Leadership On Organizational Citizenship Behavior In Egypt. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(5), 1–16. <https://doi.org/10.36941/ajis-2020-0081>
- Grillitsch, M., & Hansen, T. (2019). Green Industry Development In Different Types Of Regions. *European Planning Studies*, 27(11), 2163–2183. <https://doi.org/10.1080/09654313.2019.1648385>
- Ichsa Hadjri, M., Perizade, B., Farla, W. W., & Ekonomi, F. (2020). Inovbiz Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. In *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* (Vol. 8). www.ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP
- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The Greening Of Strategic HRM scholarship. *Organisation Management Journal*, 7(4), 278–290. <https://doi.org/10.1057/omj.2010.37>

- Kamela, H., & Azzahra, U. (2022). *Socially Responsible Human Source Management dan Csr Behavior terhadap Organizational Trust Saat Pandemi Covid-19 Abstrak : Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Bertanggung Jawab Sosial (SRHRM) Dan perilaku Csr merupakan Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Mengukur Kondisi Karyawan Yang Bekerja Dalam Lingkungan Perusahaan , Khususnya Dalam Manajemen Alasan Pengambilan Sampel Karena Perusahaan Swasta Di Jabodetabek Rata-Ratacsr*. <https://doi.org/10.24252/aset.v11i2.22083>
- Kamela, H., & Alam, R. S. (2021). Socially Responsible Human Resource Management Dan Csr Behaviour Terhadap Organizational Trust Saat Pandemi Covid-19. *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 172. <https://doi.org/10.24252/assets.v11i2.22083-Article-Text-71716-1-10-20211207>.
- Kardoyo, K., Feriady, M., Farliana, N., & Nurkhin, A. (2020). Influence of The Green Leadership Toward Environmental Policies Support. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 459–467. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.459>
- Lestari, U., & Nawangsari Lenny C. (2019). Pengaruh Green Transformational Leadership, Komitmen Organisasi dan Motivasi Otonom Terhadap Organizational Citizenship Behaviour for the Environment (OCBE): Pendekatan Konsep. *Universitas Mercu Buana Jakarta Tanjung Benoa-Bali*, 29(2018), 17–23.
- Lina Saptaria, & Sopiah. (2022). Transformasi Kepemimpinan dan Kompetensi Teknologi dalam Manajemen Industri Hijau: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(2), 119–132. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i2.348>
- Liu, X., & Yu, X. (2023). Green Transformational Leadership And Employee Organizational Citizenship Behavior For The Environment In The Manufacturing Industry: A social information processing perspective. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1097655>
- Majeed, S., Khan, A., & Sayeed, R. (2019). *Green Human Resource Management Practices: A Review of Literature*. <https://www.researchgate.net/publication/333776159>
- Mansoor, A., Farrukh, M., Lee, J. K., & Jahan, S. (2021). Stimulation Of Employees' Green Creativity Through Green Transformational Leadership And Management Initiatives. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147844>
- Manurung, A. H., Riyanto, S., Pangaribuan, H., AR, E. N., & Sunarsi, D. (2021). The Study of Human Resources Management Practice on Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 197. <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i1.21849>

- Marthin, M., Salinding, M. B., & Akim, I. (2018). Implementasi Prinsip Corporate Social Responsibility (CSR) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. *Journal of Private and Commercial Law*, 1(1), 111–132. <https://doi.org/10.15294/jpcl.v1i1.12358>
- Nawang Sari Magister Manajemen Mercu Buana, L. C. (n.d.). *The Impact of Green Transformational Leadership and Green Training Toward Sustainable Corporate Performance Through Employee Green Behaviour: Conceptual Approach*.
- Newman, A., Miao, Q., Hofman, P. S., & Zhu, C. J. (2016). The Impact Of Socially Responsible Human Resource Management On Employees' Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role Of Organizational Identification. *International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 440–455. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042895>
- Nim, N., Effendi, H., Studi, P., Syarat, S. S., Strata, S., & Fakultas, S. (2019). *Terhadap Kinerja Karyawan Wiyata Mandala Jakarta*.
- Putri, S. F. (2020). Hubungan Pembangunan Ekonomi Terhadap Kualitas Lingkungan Hidup Di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 2(2), 58. <https://doi.org/10.14710/jdep.2.2.58-70>
- Purwaningsih, N., Tarto, T., & Candraningsih, E. O. (2023). Pengaruh Green Training, Green Recruitment Dan Green Transformational Leadership Terhadap Sustainable Corporate Performance Pt Abc Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 114. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7660>
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., Yusliza, M. Y., & Rimi, N. N. (2023). Socially Responsible HRM And Hotel Employees' Environmental Performance: The Mediating Roles Of Green Knowledge Sharing And Environmental Commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, April. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2022-0098>
- Safroni, I., Agus, R., & Lili, A. W. (n.d.). *Human Resources Management Mendukung ...* | 457.
- Satria, J. J., Resmawa, I. N., Tinggi, S., & Yapan, I. E. (n.d.). *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Satyaputra, K. T., & Shalim, E. W. (2019). Pengaruh Environmental Knowledge Terhadap Employee Green Behavior Primebiz Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan ...*, 2018, 13–27. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/view/10095>
- Shukri, S. mohd, Johar, M. G. M., & Tham, J. (2020). How E-Business Platform Channels Influence Chinese Auto-Parts Wholesale Market? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 718–725. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.92>

- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green Innovation And Environmental Performance: The Role Of Green Transformational Leadership And Green Human Resource Management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150 (May 2019), 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Sobaih, A. E. E., Gharbi, H., Hasanein, A. M., & Elnasr, A. E. A. (2022). The Mediating Effects of Green Innovation and Corporate Social Responsibility on The Link between Transformational Leadership and Performance: An Examination Using SEM Analysis. *Mathematics*, 10(15), 1–19. <https://doi.org/10.3390/math10152685>
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A., Gharbi, H., & Abu Elnasr, A. E. (2022). Going Green Together: Effects of Green Transformational Leadership on Employee Green Behaviour and Environmental Performance in the Saudi Food Industry. *Agriculture (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/agriculture12081100>
- Strachan, L. (2012). Human Resource Management in a Global Context: A Critical Approach. *European Journal of Training and Development*, 36(9), 948–951. <https://doi.org/10.1108/03090591211280991>
- Suliman, M. A., Abdou, A. H., Ibrahim, M. F., Al-Khaldy, D. A. W., Anas, A. M., Alrefae, W. M. M., & Salama, W. (2023). Impact of Green Transformational Leadership on Employees' Environmental Performance in the Hotel Industry Context: Does Green Work Engagement Matter? *Sustainability*, 15(3), 2690. <https://doi.org/10.3390/su15032690>
- Trimono, T., & Nawangsari, L. C. (2019). Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Behavior : Pendekatan Konsep Analysis Effect of Green Commitment, Green Transformational Leadership, and Job Satisfaction to Employee Green Behavior: Concept Approach. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 24–31.
- Usprech, J., & Palmert, G. (2023). *The Impact Of Green Transformational Leadership And Green HRM On Green Innovation And Environmental Performance*. 1–9. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2465219/v1>
- Widisatria, D., & Nawangsari, L. C. (2021). The Influence of Green Transformational Leadership and Motivation to Sustainable Corporate Performance with Organizational Citizenship Behavior for the Environment as a Mediating: Case Study at PT Karya Mandiri Sukses Sentosa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 118–123. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.876>
- Wu, A. (n.d.). *Building the Ecosystem of Intelligent Future*.
- Yusuf Febrianto, M., & Kusmaningtyas, A. (n.d.). *Pengaruh Socially Responsible Human Resource (SRHRM) dan Green Transformational Leadership Terhadap Green Innovation dan Green Performance Employee di RSU Kusuma Hospital Pamekasan*

Zhao, H., Chen, Y., & Liu, W. (2022). Socially Responsible Human Resource Management and Employee Moral Voice: Based on the Self-determination Theory. *Journal of Business Ethics*, 0123456789.
<https://doi.org/10.1007/s10551-022-05082-5>



LAMPIRAN



- Surat Pengantar Penelitian



Gresik, 29 Mei 2023

Nomor : 336/KI.05/03-01.01.01/03.23
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Personalia
PT Semen Gresik Rembang, Tbk
Kajar Gunem, Sawah&Ladang, Semen, Gresik
Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59263

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Penyusunan Skripsi sebagai syarat kelulusan Mahasiswa Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI), maka dengan ini kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Chequitita Putri Suhanda
NIM : 1011910019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Green Transformational Leadership dan Socially Responsible Human Resource Management terhadap Environmental Corporate Performance pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang.
Dosen Pembimbing : Dr. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si

untuk dapat melakukan penelitian dan analisis pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun waktu pelaksanaan Penelitian Skripsi Mahasiswa UISI tersebut, pada tanggal **5 Juni-5 Juli 2023**. Besar harapan kami agar Bapak/Ibu dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa kami. Selanjutnya kami akan menunggu konfirmasi dan kabar baik dari Bapak/Ibu. Contact person yang dapat dihubungi untuk Penelitian Skripsi Mahasiswa UISI tersebut adalah Chequitita Putri Suhanda di nomor HP. 085852578229 dan alamat e-mail chequitita.suhanda19@student.uisi.ac.id.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian, kerjasama dan terpenuhinya permohonan ini kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
Bagian Akademik UISI



Muhammad Arif Rasydi, S.Kom., M.Sc.
NIP. 8916235

Tembusan Yth. :
1. Wakil Rektor I
2. Dosen Pembimbing
3. Arsip

Kompleks PT. Semen Indonesia, Jl. Veteran, Gresik 61122.
Telp : (031) 3985482; (031) 3981732 ext.3661,3662; Fax : (031) 3985481
Website : www.uisi.ac.id ; email : info@uisi.ac.id

- Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Green Transformational Leadership dan Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) terhadap Environmental Corporate Performance melalui Employee Green Behaviour Di PT Semen Gresik Pabrik Rembang

Assalamualaikum Wr.Wb. Salam Sejahtera. Perkenalkan saya Chequitita Putri Suhandi, mahasiswa semester 8 program studi S1 Manajemen Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI). Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi untuk memenuhi syarat kelulusan dalam mendapatkan gelar S1, dengan mengangkat topik penelitian terkait "Analisis Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* di PT Semen Gresik Pabrik Rembang".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kepada bapak/ibu untuk berkenan meluangkan sedikit waktu dalam mengisi kuisisioner berikut dengan sejujur-jujurnya, guna kelancaran penelitian skripsi saya. Besar harapan saya untuk mendapatkan bantuan berupa informasi yang berharga dari bapak/ibu agar dapat membantu menyelesaikan penelitian ini. Semua data yang terekam pada kuisisioner ini akan dirahasiakan oleh peneliti dan tidak akan disebarluaskan.

- Pernyataan kuisisioner

“ANALISIS PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP *ENVIRONMENTAL CORPORATE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE GREEN BEHAVIOUR* PADA PT SEMEN GRESIK PABRIK REMBANG”

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT Semen Gresik Pabrik Rembang

Di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb. Salam Sejahtera. Perkenalkan saya Chequitita Putri Suhandi, mahasiswa semester 8 program studi S1 Manajemen Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI). Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi untuk memenuhi syarat kelulusan dalam mendapatkan gelar S1, dengan mengangkat topik penelitian terkait "Analisis Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* di PT Semen Gresik Pabrik Rembang".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kepada bapak/ibu untuk berkenan meluangkan sedikit waktu dalam mengisi kuisioner berikut dengan sejujur-jujurnya, guna kelancaran penelitian skripsi saya. Besar harapan saya untuk mendapatkan bantuan berupa informasi yang berharga dari bapak/ibu agar dapat membantu menyelesaikan penelitian ini. Semua data yang terekam pada kuisioner ini akan dirahasiakan oleh peneliti dan tidak akan disebarluaskan.

Demikian yang dapat saya sampaikan, terima kasih atas perhatian bapak/ibu.
Wassalamualaikum Wr. Wb.

1. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Pendidikan terakhir :
Band/Jabatan :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur.
- b. Berikan tanda (√) pada pernyataan yang ada anggap sesuai dengan kondisi saat ini. Terdapat pilihan jawaban, yaitu:

Keterangan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

<u>Pernyataan</u>	STS	TS	N	S	SS
X1.1.1 <u>Pimpinan merupakan panutan dalam perusahaan</u>					
X1.1.2 <u>Pimpinan menanamkan rasa bangga karyawan selama bergabung dengan perusahaan</u>					
X1.2.1 <u>Pimpinan memberikan pengarahan setiap karyawan dalam melaksanakan</u>					

tugas					
X1.2.2 Pimpinan melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas					
X1.2.3 Pimpinan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik					
X1.3.1 Pimpinan mendorong karyawan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
X1.3.2 Pimpinan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara logis					
X1.4.1 Pimpinan bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan dari karyawan					
X1.4.2 Pimpinan menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaan					
X2.1.1 Perusahaan menerapkan kebijakan praktik manajemen sumber daya manusia sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah tersebut					
X2.1.2 Perusahaan memberikan perlakuan yang sama untuk setiap karyawan					
X2.2.1 Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan					
X2.2.2 Perusahaan memberikan pelatihan secara teratur untuk karyawan					
X2.2.3 Perusahaan menyediakan fasilitas agar karyawan dapat melakukan sosialisasi terkait dengan lingkungan, baik untuk internal maupun eksternal					
X2.3.1 Perusahaan menyediakan ruang hijau di lingkungan perusahaan					
Z1.1.1 Karyawan menerima manajemen pengetahuan terkait dengan lingkungan untuk menciptakan pemahaman terkait dengan isu lingkungan					
Z1.2.1 Karyawan menerima manajemen pengetahuan terkait dengan lingkungan untuk menciptakan pengembangan diri					
Z1.2.2 Karyawan mampu mengimplementasikan perilaku hijau pada kegiatan sehari-hari					

Z1.3.1 <u>Perilaku hijau karyawan berperan penting untuk keberlanjutan perusahaan</u>					
Z1.3.2 <u>Tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mempedulikan lingkungan</u>					
Y1.1.1 Tanggung jawab yang diemban karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mempedulikan lingkungan					
Y1.1.2 Pengelola lingkungan perusahaan telah mengurangi penggunaan limbah					
Y1.2.1 Pengelolaan lingkungan perusahaan telah memanfaatkan energi dengan efisien Pengelolaan lingkungan dengan mengurangi pembelian bahan-bahan tak terbarukan, bahan kimia, dan komponen, agar dapat melestarikan sumber daya					
Y1.3.1 Pengelola limbah sesuai dengan prosedur					



Lampiran Data Tabulasi Kuisisioner

N o	X1 .	X2 .	X2 .	X2 .	X2 .	X2 .	X2 .	Z1 .	Y1 .	Y1 .	Y1 .	Y1 .														
	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	1.1	1.2	2.1	3.1
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4
4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
7	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4
9	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4
11	5	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	5	3	4	2	3	2	4	2	3	3
12	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4
13	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4
15	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
16	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4
17	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4
19	3	4	2	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
21	5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
23	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
25	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
26	3	3	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
27	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3
29	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4

No	X1.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	Z1.	Y1.	Y1.	Y1.	Y1.														
	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	1.1	1.2	2.1	3.1
30	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4
32	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4
34	4	4	4	3	4	3	4	3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4
35	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	5	5	4	5
37	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
38	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
39	2	3	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
41	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
44	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
46	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3
47	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
48	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4
52	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4
53	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
54	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4
55	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4
57	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4

No	X1.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	Z1.	Y1.	Y1.	Y1.	Y1.														
	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	1.1	1.2	2.1	3.1
30	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4
32	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4
34	4	4	4	3	4	3	4	3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4
35	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	5	5	4	5
37	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
38	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
39	2	3	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
41	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
44	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
46	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3
47	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
48	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4
52	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4
53	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
54	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4
55	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4
57	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4

No	X1.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	Z1.	Y1.	Y1.	Y1.	Y1.														
	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	1.1	1.2	2.1	3.1
59	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3
60	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
61	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4
62	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4
63	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4
64	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4
67	2	4	2	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3
68	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4
71	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3
72	2	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4
74	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	5	4	4	4
75	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	2	4	4	5	5	3	4	2	3	3	4	4
76	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
79	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4
80	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	2	3	4	3	5	3	5	2	4	5	4	4
81	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5
82	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
83	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4
84	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
85	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
86	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
87	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4

No	X1.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	Z1.	Y1.	Y1.	Y1.	Y1.														
	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	1.1	1.2	2.1	3.1
88	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
89	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
90	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
91	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4
92	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5
93	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4
94	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
95	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5
96	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
97	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4
98	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5
99	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
100	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5
101	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
102	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
103	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
104	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
105	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4
106	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
107	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	2	4	3	2	2	3	3	5	4	3	2	2	5	4	4	4
108	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
109	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4
110	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4
111	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	2	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5

BIODATA PENULIS



Chequitita Putri Suhandha adalah anak pertama dari dua bersaudara dengan kelahiran di Kota Surabaya tanggal 18 November 2000. Penulis menyelesaikan pendidikan di TK Candra Kirana Surabaya (lulus pada tahun 2007), kemudian dilanjutkan di SDN Tenggilis Mejoyo II/585 (lulus pada tahun 2013), dan melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 14 Surabaya (lulus pada tahun 2019). Saat ini, peneliti sedang menempuh pendidikan jenjang S1 di Universitas Internasional Semen Indonesia dengan mengambil Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (per tahun 2019). Selama menempuh pendidikan S1, penulis aktif dalam kegiatan organisasi dimulai pada tahun 2020 sebagai *Staff Ahli* Departemen Pelatihan dan Pengembangan SDM di Paduan Suara Mahasiswa (PSM) UI SI, serta menjadi Kepala Departemen Pelatihan dan Pengembangan SDM pada tahun berikutnya. Selain itu, pada tahun 2021 penulis menjadi *Staff Ahli* pada Departemen Biro Pemandu BEM UI SI. Kemudian, pada tahun 2022 penulis mengikuti organisasi HMDM UI SI dan menjadi *Staff Ahli* Departemen Kewirausahaan. Saat menjadi *Staff Ahli* di HMDM UI SI, penulis menjadi ketua pelaksanaan Seminar Kewirausahaan Rumpun Ekonomi dan Bisnis UI SI. Dengan segala usaha yang sudah dilakukan dan mendapat banyak *support* dari lingkungan sekitar, maka penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga hasil akhir skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi dunia pendidikan, dan perkembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* terhadap *Environmental Corporate Performance* melalui *Employee Green Behaviour* di PT Semen Gresik Pabrik Rembang” dan penulis dapat dihubungi di e-mail: chequititaputri98@gmail.com.