

Pengaruh Socially Responsible Human Resource (SRHRM) dan Green Transformational Leadership Terhadap Green Innovation dan Green Performance Employee di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan

Muhammad Yusuf Febrianto¹, Amiartuti Kusmaningtyas², Murgianto³

^{1,2,3}Faculty of Economics and Business, University 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstrak-Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan dan menganalisis pengaruh *socially responsible human resource management* (SRHRM) dan *green transformational leadership* terhadap *green innovation* dan *green performance employee* di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan paramedis di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan yang berjumlah 75 orang karyawan. Alat pengumpulan data penelitian adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan alat *Structural Equation Model* (SEM), selanjutnya digunakan program *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *socially responsible human resource management* berpengaruh terhadap variabel *green innovation*, *green transformational leadership* berpengaruh terhadap variabel *green innovation*, *socially responsible human resource management* berpengaruh terhadap *green performance employee*, *green transformational leadership* berpengaruh terhadap variabel *green performance employee*, dan *green innovation* berpengaruh terhadap variabel *green performance employee*.

Kata kunci : *Socially Responsible Human Resource Management*, *Green Transformational Leadership*, *Green Innovation* dan *Green Performance Employee*

I. LATAR BELAKANG

Salah satu masalah penting yang sering dihadapi dalam upaya pembangunan ekonomi adalah pemenuhan kebutuhan pembangunan dengan upaya mempertahankan kelestarian lingkungan. Pembangunan ekonomi berbasis sumber daya alam yang tidak memerhatikan aspek kelestarian lingkungan pada akhirnya bisa berdampak negatif pada lingkungan itu sendiri. Kita bisa memulainya dengan menjaga kebersihan lingkungan kita seperti membuang sampah pada tempatnya, membersihkan selokan dan lain- lain.

Green Economy atau ekonomi hijau adalah suatu gagasan ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesetaraan sosial masyarakat, sekaligus mengurangi adanya risiko kerusakan lingkungan secara signifikan. Dalam rangka mewujudkan ekonomi hijau, pemerintah Indonesia telah bekerja secara progresif dalam perencanaan Inisiatif Pembangunan Rendah Karbon (PRK) sejak inisiatif tersebut dicetuskan pada UNFCCC COP 23. Inisiatif PRK bertujuan untuk secara eksplisit memasukkan pertimbangan-pertimbangan lingkungan.

Dalam organisasi khususnya masih banyak karyawan yang kurang peduli akan lingkungan dan kurangnya minat untuk saling mengingatkan satu sama lain untuk lebih peduli kepada lingkungannya dan kesehatannya. Oleh karena itu keberadaan pemimpin organisasi yang bisa menggerakkan karyawannya agar bisa lebih peduli terhadap lingkungan sekitar sangat dibutuhkan. Karena dalam bisnis kita bukan hanya berfokus pada keuntungan perusahaan saja atau hanya sekedar memberikan pelayanan prima, tetapi juga pimpinan sebuah perusahaan memiliki tanggung jawab sosial terhadap lingkungan intern perusahaan dan ektern perusahaan karena kita harus mengantisipasi dampak dari usaha yang kita jalankan terhadap lingkungan sekitar. Kepemimpinan transformasional hijau memainkan peran penting untuk pengembangan inovasi. Perusahaan harus secara aktif mengadopsi manajemen lingkungan untuk mematuhi tren lingkungan untuk meningkatkan citra hijau dan keunggulan kompetitif mereka. Inovasi hijau menjadi senjata kompetitif yang kuat, karena konsumen atau masyarakat menjadi lebih peduli terhadap lingkungan.

Pemimpin transformasional hijau dapat memberikan visi inspirasional, yang dapat memotivasi pengikutnya untuk secara proaktif menciptakan lingkungan yang sehat. Selain itu, pemimpin transformasional dapat mempromosikan ide-ide kreatif dalam

organisasi mereka dan perilaku mereka dapat bertindak sebagai kekuatan peningkatan kreativitas. Perilaku para pemimpin yang memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan lingkungan dan menginspirasi pengikutnya untuk tampil di luar tingkat kinerja lingkungan merupakan penentu penting dari kinerja hijau.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai SRHRM menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Menurut Fernandez *et al.*, (2018) ada hubungan antara SRHRM dan komitmen karyawan, dan di sisi lain, bahwa persepsi karyawan memiliki pengaruh. memengaruhi sejauh mana hubungan ini dikembangkan. Manajer SDM dan manajer lini mempersepsikan SR-HRM dengan cara yang sama dan manajer lini serta karyawan non-manajerial umumnya juga demikian. SRHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional hijau pada inovasi hijau dan kinerja lingkungan. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa 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. (Elnasr, *et al.*, 2020)

Studi ini meneliti dan menganalisis mengenai kepedulian karyawan terhadap lingkungan khususnya dalam perusahaan jasa, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Singh *et al.*, (2020) diterapkan terhadap karyawan UKM sektor manufaktur. Studi ini berupaya untuk mencari kesinambungan akan inovasi hijau dan kinerja hijau karyawan dalam sebuah organisasi dapat tercipta dengan adanya tanggung jawab sosial manajemen perusahaan dan adanya pemimpin transformasional hijau yang bisa memotivasi karyawan untuk peduli terhadap lingkungan organisasi. Kepemimpinan transformasional hijau sebagai sumber daya strategis dan praktek manajemen sumber daya manusia hijau membantu menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan hijau untuk terlibat dalam inovasi hijau untuk kinerja lingkungan yang unggul (Kaur dkk., 2019, Leal-Millan *et al.*, 2016).

II. LITERATUR

2.1 *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM)

Di negara Indonesia kegiatan CSR merupakan salah satu kewajiban bagi perusahaan terutama yang berbentuk perseroan terbatas, Kegiatan CSR sebuah perusahaan bisa dibedakan menjadi 2

yaitu terhadap internal seperti karyawan perusahaan, dan eksternal seperti masyarakat sekitar. Penelitian ini lebih menekankan kepada dukungan karyawan perusahaan terhadap kegiatan CSR eksternal perusahaan yang biasanya terdiri dari mengurangi kemiskinan, perubahan iklim, *environmental sustainability*, dan *community involvement* karena berbeda dengan kegiatan CSR internal yang lebih berfokus pada karyawan internal, kegiatan CSR perusahaan yang ditujukan kepada pihak eksternal cenderung kurang sesuai dengan keinginan dari karyawan perusahaan (Shen & Zhang, 2017).

SRHRM memengaruhi perilaku karyawan melalui proses sosial dan psikologis yang berbeda (Hu dan Jiang, 2018). Karena karakteristik yang berpusat pada karyawan, SRHRM dapat memengaruhi karyawan dalam proses reflektifitas moral dan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam inisiatif teori kognitif sosial. Karyawan yang memberikan pemikiran yang cukup untuk moralitas lebih mungkin untuk merawat kesejahteraan orang lain dan mengembangkan perilaku kerja prososial.

2.2 Green Transformational Leadership

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Bowel and Frort dalam Podsakoffel *et al.*, 1996). Pemimpin pentransformasi (*transforming leaders*) mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi. Burns dan Bass telah menjelaskan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dan membedakan kepemimpinan transformasional, karismatik dan transaksional.

Kepemimpinan transformasional hijau akan secara positif memengaruhi kesadaran hijau, yang secara positif terkait dengan kinerja hijau. Tujuan kedua dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kesadaran hijau dan kinerja hijau. Selain itu, *self-efficacy* mengacu pada keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengeksekusi dan mengatur tindakan (Chen *et al.*, 2014).

Kepemimpinan transformasional juga melibatkan pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahan. Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu bawahan untuk melihat kepentingan yang lebih penting daripada kepentingan mereka sendiri demi misi dan visi organisasi atau kelompok. Pemimpin transformasional dapat mendorong pengikut mereka untuk bertindak di luar kepentingan pribadi langsung melalui karisma, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional. Karena pemimpin transformasional dapat merangsang karyawannya untuk mengembangkan ide-ide baru, menerapkan pengetahuan mereka, dan mempelajari teknologi baru, maka kepemimpinan transformasional dapat menciptakan konteks perhatian organisasi dan memungkinkan proses pengorganisasian yang penuh perhatian (Chen *et al.*, 2014).

2.3 Green Innovation

Inovasi hijau mengacu pada pengembangan produk dan proses yang ramah lingkungan (Albort-Morant *et al.*, Cepeda-Carrión, 2016) melalui penerapan praktik organisasi yaitu, bahan baku yang lebih ramah lingkungan, penggunaan bahan yang lebih sedikit selama desain produk menggunakan prinsip desain ramah lingkungan dan bertujuan untuk mengurangi emisi, mengurangi konsumsi air, listrik, dan bahan baku lainnya. Beberapa penelitian sebelumnya

menunjukkan bahwa organisasi dengan inovasi hijau sangat sukses (Morant dkk., 2017) dan memiliki kinerja keseluruhan yang lebih baik daripada pesaing mereka, karena mereka memanfaatkan sumber daya dan kemampuan hijau mereka untuk merespons pelanggan dengan cepat dan tepat.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa inovasi hijau tidak boleh dianggap sebagai tindakan reaktif perusahaan terhadap tekanan pemangku kepentingan melalui niat dan praktik organisasi proaktif untuk meningkatkan kinerja lingkungan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang diperkirakan bahwa proses hijau dan inovasi produk adalah sumber daya organisasi yang penting yang digunakan untuk meningkatkan kinerja lingkungannya.

Green innovation tidak hanya meningkatkan proses, produk, dan organisasi dengan meningkatkan kemampuan teknologi, namun juga dapat mencegah polusi dan menghemat energi. Pengukuran kinerja serta keberhasilan perusahaan dalam mengadopsi inovasi produk hijau terdiri dari empat item, antara lain:

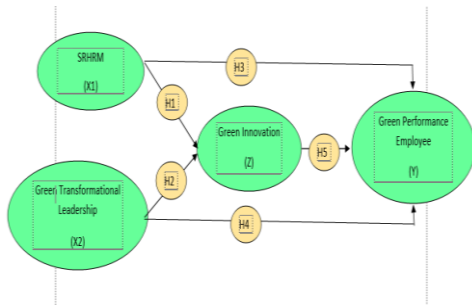
1. Penggunaan bahan-bahan yang memberikan dampak negatif paling sedikit dalam melakukan pengembangan atau desain produk.
2. Pemilihan bahan-bahan yang mengkonsumsi energi dan sumber daya paling sedikit dalam melakukan pengembangan atau desain produk.
3. Penggunaan jumlah bahan paling sedikit (meliputi produk) dalam melakukan pengembangan atau desain produk.
4. Perusahaan dengan saksama mempertimbangkan apakah produk tersebut mudah didaur ulang, digunakan kembali, serta diuraikan dalam melakukan pengembangan atau desain produk (Lai *et al.*, 2003; Wen dan Chen, 1997; Chen *et al.*, 2006).

2.4 Green Performnce Employee

Kinerja karyawan hijau pekerjaan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan tertentu telah terlibat dalam perilaku (tindakan dan kegiatan) dan menghasilkan hasil sehubungan dengan penghijauan selama periode waktu tertentu. Ini benar-benar tentang kinerja pekerjaan terkait lingkungan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Thomas *et al.*, (2010) menyatakan bahwa pekerjaan hijau harus mencakup semua bidang pekerjaan profesional dan kejuruan. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa setiap pekerjaan dalam suatu organisasi memiliki potensi untuk menghasilkan kinerja hijau. Namun, banyak pekerjaan yang pada prinsipnya hijau pada praktiknya tidak hijau karena kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh praktik yang tidak tepat. Gagasan tentang pekerjaan ramah lingkungan dengan demikian tidak mutlak, tetapi ada bayangan hijau dan gagasan itu akan berkembang seiring waktu (ILO, 2008).

kinerja hijau tingkat individu dari setiap pekerjaan sangat penting dalam mengurangi dampak lingkungan negatif keseluruhan organisasi. Kinerja hijau individu di tempat kerja merupakan masukan kunci dalam mengurangi dampak lingkungan negatif keseluruhan organisasi dan meningkatkan dampak lingkungan positif keseluruhan organisasi. Dalam mengukur kinerja karyawan hijau pekerjaan, kualitas kinerja pekerjaan adalah fenomena kunci. Dalam mencapai tujuan, sasaran, dan target kinerja lingkungan oleh karyawan, organisasi harus memeriksa apakah pencapaian tersebut berlangsung tanpa melanggar kebijakan, aturan, regulasi, etika, dan prosedur lingkungan organisasi terkait atau tidak. Misalnya, dalam organisasi manufaktur, karyawan mungkin membuang limbah tanpa mengetahui manajemen dan mungkin mencoba menunjukkan nol limbah di fasilitas manufaktur tertentu.

2.5 Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dihadapi RSU Kusuma Hospital Pamekasan.

H1: *Socially responsible human resource management* (SRHRM) berpengaruh *green innovation* terhadap di RS Kusuma Hospital Pamekasan.

H2 : *Green Transformational Leadership* (SRHRM) berpengaruh terhadap *green innovation* di RS Kusuma Hospital Pamekasan.

H3 : *Socially Responsible Resource Management* (SRHRM) berpengaruh terhadap *Green Performance Employee* di RS Kusuma Hospital Pamekasan.

H4 : *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Green Performance Employee* di RS Kusuma Hospital Pamekasan.

H5 : *Green innovation* berpengaruh terhadap *Green Performance Employee* di RS Kusuma Hospital Pamekasan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan paramedis di RSU Kusuma Hospital Pamekasan berjumlah 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling (saturated sampling atau sensus), dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebanyak 57 responden. Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM), kemudian digunakan program Partial Least Square (PLS).

IV. Hasil dan Diskusi

4.1 Karakteristik Responden

Secara garis besar responden memiliki berjenis kelamin pria dengan jumlah 16 orang (21.6%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan ada 59 orang (78.4%).

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	16	21,6
Wanita	59	78,4
Total	75	100,0

Kemudian karakteristik responden berdasarkan umur yaitu responden memiliki usia sekitar 20 - 30 tahun dengan jumlah 42 Orang (56%), sedangkan responden yang berusia 31 - 40 tahun ada 33 orang (44%), tidak ada responden yang memiliki usia sekitar 41 - 50 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 - 30 th	42	56
31 - 40 th	33	44
41 - 50 th	0	10,5
Total	75	100,0

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pendidikan, responden memiliki pendidikan D III Kebidanan dengan jumlah 30 Orang (40%), sedangkan responden yang berpendidikan D III Keperawatan ada 18 orang (24.2%), dan sisanya masing-masing adalah 15 responden (19,9%) lainnya memiliki pendidikan S1 Keperawatan dan S1 Kebidanan.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
D III Keperawatan	18	24,2
D III Kebidanan	30	40
S1 Keperawatan	15	19,9
S1 Kebidanan	12	15,9
Total	75	100,0

4.2 Hasil Uji Instrumen

Aturan praktis digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai loading factor lebih dari 0,70, namun nilai loading factor 0,5-0,6 masih dianggap cukup. Berdasarkan uji validitas konvergen diketahui bahwa semua indikator pada setiap pernyataan dinyatakan valid sebagai alat ukur konstruk sehingga semua indikator tersebut layak atau valid untuk digunakan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena semuanya memiliki nilai validitas konvergen di atas 0,5.

Tabel 1. Uji Validitas (Validitas konvergen)

Variabel	Item	original sample estimate	P-Values	Ket
<i>Socially Responsible Human Resource Management</i> (SRHRM) (X₁)	X1.1	0.732	0.000	Valid
	X1.2	0.730	0.000	Valid
	X1.3	0.712	0.000	Valid
	X1.4	0.700	0.000	Valid
	X1.5	0.749	0.000	Valid
	X1.6	0.699	0.000	Valid
	X1.7	0.732	0.000	Valid
	X1.8	0.724	0.000	Valid

Variabel	Item	original sample estimate	P-Values	Ket
Green Transformational Leadership (X₂)	X1.9	0.730	0.000	Valid
	X2.1	0.626	0.000	Valid
	X2.2	0.692	0.000	Valid
	X2.3	0.708	0.000	Valid
	X2.4	0.795	0.000	Valid
	X2.5	0.746	0.000	Valid
	X2.6	0.818	0.000	Valid
	X2.7	0.716	0.000	Valid
	X2.8	0.756	0.000	Valid
	X2.9	0.765	0.000	Valid
	X2.10	0.793	0.000	Valid
	X2.11	0.616	0.000	Valid
X2.12	0.620	0.000	Valid	
Green Innovation (Z)	Z.1	0.763	0.000	Valid
	Z.2	0.782	0.000	Valid
	Z.3	0.850	0.000	Valid
	Z.4	0.792	0.000	Valid
	Z.5	0.779	0.000	Valid
	Z.6	0.577	0.000	Valid
Green Performance Employee (Y)	Y.1	0.565	0.000	Valid
	Y.2	0.602	0.000	Valid
	Y.3	0.649	0.000	Valid
	Y.4	0.749	0.000	Valid
	Y.5	0.720	0.000	Valid
	Y.6	0.724	0.000	Valid
	Y.7	0.761	0.000	Valid
	Y.8	0.726	0.000	Valid
	Y.9	0.749	0.000	Valid
	Y.10	0.756	0.000	Valid
	Y.11	0.761	0.000	Valid
	Y.12	0.695	0.000	Valid
	Y.13	0.757	0.000	Valid
	Y.14	0.788	0.000	Valid
	Y.15	0.732	0.000	Valid
	Y.16	0.756	0.000	Valid
	Y.17	0.798	0.000	Valid
	Y.18	0.783	0.000	Valid

Selain mengamati cross loading, discriminant validity juga dapat ditentukan melalui metode lain yaitu dengan menggunakan AVE. AVE bertujuan untuk mengetahui bahwa variabel konstruk memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Nilai rata-rata varians diekstraksi (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai validitas diskriminan baik karena nilai AVE > 0,5. Artinya semua variabel konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Diskriminan Validity AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) (X₁)	0.523
Green Transformational Leadership (X₂)	0.524

Green Innovation (Z)	0.581
Green Performance Employee (Y)	0.531

Keandalan komposit adalah nilai batas yang dapat diterima. Tingkat keandalan komposit yang baik (ρ_c) adalah 0,7. Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Terlihat bahwa nilai composite reliability dari semua variabel penelitian adalah > 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memadai dalam mengukur variabel laten/konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Keandalan komposit

	Composite Reliability
Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) (X₁)	0.908
Green Transformational Leadership (X₂)	0.929
Green Innovation (Z)	0.891
Green Performance Employee (Y)	0.953

Uji reliabilitas dengan composite reliability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Berikut ini adalah nilai cronbach alpha masing-masing variabel. Nilai cronbach alpha masing-masing variabel penelitian adalah > 0,60. Dengan demikian hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha
Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) (X₁)	0.887
Green Transformational Leadership (X₂)	0.916
Green Innovation (Z)	0.853
Green Performance Employee (Y)	0.947

4.3 Tes Model Dalam

Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS.



2. *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Green Innovation*, karena nilai T statistik sebesar 3,778 yang berarti lebih besar dari 1,96.
3. *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Green Performance Employee*, karena nilai T statistik sebesar 1,710 yang berarti lebih kecil dari 1,96.
4. *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Green Performance Employee*, karena nilai T statistik sebesar 3,288 yang berarti lebih besar dari 1,96.
5. *Green Innovation* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Green Performance Employee*, karena nilai T statistik sebesar 4,924 yang berarti lebih besar dari 1,96.

V. KESIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *socially responsible human resource management* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *green innovation*. Hal ini ditunjukkan dengan uji yang dilakukan terhadap variabel *green innovation*, dimana nilai T-Statistik yang dihasilkan variabel *socially responsible human resource management* lebih besar dari 1,96 yaitu 5,653. Dengan demikian hipotesis penelitian pertama yang berbunyi “*Socially responsible human resource management (SRHRM)* berpengaruh terhadap *green innovation* di RSU Kusuma Hospital Pamekasan” diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sadman Rana Rakin *et al* (2020) yang mengungkapkan bahwa SRHRM berhubungan positif dengan kinerja lingkungan dan *Green Innovation*.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh *socially responsible human resource management* terhadap *green innovation* pada karyawan paramedis di RSU Kusuma Hospital Pamekasan. Artinya ketika intensitas *socially responsible human resource management* karyawan paramedis di RSU Kusuma Hospital Pamekasan meningkat, maka akan *green innovation* juga akan mengalami peningkatan pula. Dengan kata lain, *green innovation* karyawan paramedis di RS Kusuma Hospital Pamekasan dapat ditingkatkan dengan adanya *socially responsible human resource management* yang baik. Oleh karena itu, apabila RSU Kusuma Hospital Pamekasan ingin meningkatkan *green innovation*, maka perlu memperhatikan sejauh mana *socially responsible human resource management* karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *green transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *green innovation*. Hal ini ditunjukkan dengan uji yang dilakukan terhadap variabel *green innovation*, dimana nilai T-Statistik yang dihasilkan variabel *green transformational leadership* lebih besar dari 1,96 yaitu 3,778. Dengan demikian hipotesis penelitian kedua yang berbunyi “*Green Transformational Leadership (SRHRM)* berpengaruh terhadap *green innovation* di RSU Kusuma Hospital Pamekasan” diterima.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh *green transformational leadership* terhadap *green innovation* pada karyawan paramedis di RSU Kusuma Hospital Pamekasan. Artinya ketika intensitas *green transformational leadership* karyawan paramedis di RSU Kusuma Hospital Pamekasan meningkat, maka semakin *green innovation* juga akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, meningkatnya *green innovation* karyawan paramedis di RSU Kusuma Hospital Pamekasan dapat dibentuk dengan adanya *green transformational leadership* yang baik. Oleh karena itu, apabila RSU Kusuma Hospital Pamekasan ingin meningkatkan *green innovation*,

Gambar 2. Model Penelitian PLS

Hasil nilai *inner weight* di atas menunjukkan bahwa variabel *Green Innovation* dipengaruhi oleh *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* dan *Green Transformational Leadership* sedangkan variabel *Green Performance Employee* dipengaruhi oleh variabel *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)*, *Green Transformational Leadership* dan *Green Innovation* yang diuraikan pada persamaan struktural dibawah berikut.

$$Z = 0,547 X_1 + 0,354 X_2$$

$$Y = 0.153 X_1 + 0.286 X_2 + 0.520 Z$$

4.4 Uji hipotesis

Dilihat dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, bagaimana nilainya jika $t_{statistik} > t_{kritis}(1,96)$ maka variabel eksogen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics
<i>Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) (X1) -> Green Innovation (Z)</i>	0,547	0,554	0,097	5,653
<i>Green Transformational Leadership (X2) -> Green Innovation (Z)</i>	0,354	0,353	0,094	3,778
<i>Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) (X1) -> Green Performance Employee (Y)</i>	0,153	0,157	0,090	1,710
<i>Green Transformational Leadership (X2) -> Green Performance Employee (Y)</i>	0,286	0,296	0,087	3,288
<i>Green Innovation (Z) -> Green Performance Employee (Y)</i>	0,520	0,507	0,106	4,924

1. *Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM)* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Green Innovation*, karena nilai T statistik sebesar 5,653 yang berarti lebih besar dari 1,96.

maka perlu memperhatikan sejauh mana *green transformational leadership* karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *socially responsible human resource management* tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *green performance employee*. Hal ini ditunjukkan dengan uji yang dilakukan terhadap variabel *green performance employee*, dimana nilai T-Statistik yang dihasilkan variabel *socially responsible human resource management* lebih kecil dari 1,96 yaitu 1,710. Dengan demikian hipotesis penelitian ketiga yang berbunyi “*Socially responsible human resource management* (SRHRM) berpengaruh terhadap *green performance employee* di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan” ditolak.

Hasil analisis menunjukkan *socially responsible human resource management* tidak berpengaruh signifikan terhadap *green performance employee* namun memiliki pengaruh yang positif pada karyawan paramedis di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan. Artinya ketika intensitas *socially responsible human resource management* karyawan paramedis di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan meningkat, maka *green performance employee* akan ikut meningkat pula, namun secara tidak signifikan. Dengan kata lain, meningkatnya *green performance employee* karyawan paramedis di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan dapat dibentuk dengan adanya *socially responsible human resource management* yang baik. Oleh karena itu, apabila RSUD Kusuma Hospital Pamekasan ingin meningkatkan *green performance employee*, maka perlu memperhatikan sejauh mana peran *socially responsible human resource management* karyawan. Berdasarkan hasil observasi, meskipun rumah sakit telah menerapkan sistem *socially responsible human resource management* yang berorientasi terhadap tanggung jawab secara sosial namun dikarenakan kurangnya pemahaman karyawan dan kurang sadarnya karyawan akan kinerja lingkungan hijau yang dapat berperan penting dalam lingkungan kerja maka didapatkan hasil penelitian yang tidak signifikan antara *socially responsible human resource management* terhadap *green performance employee*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *green transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *green performance employee*. Hal ini ditunjukkan dengan uji yang dilakukan terhadap variabel *green performance employee*, dimana nilai T-Statistik yang dihasilkan variabel *green transformational leadership* lebih besar dari 1,96 yaitu 3,288. Dengan demikian hipotesis penelitian keempat yang berbunyi “*green transformational leadership* berpengaruh terhadap *green performance employee* di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan” diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Chen *et al* (2014); Zafar *et al* (2017) dimana kepemimpinan transformasional hijau berpengaruh positif terhadap kinerja hijau. Zhou *et al* (2018) juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional hijau berhubungan positif dengan kinerja pengembangan produk hijau.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh *green transformational leadership* terhadap *green performance employee* pada karyawan paramedis di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan. Artinya ketika intensitas *green transformational leadership* karyawan paramedis di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan meningkat, maka *green performance employee* akan meningkat. Dengan kata lain, peningkatan *green performance employee* karyawan paramedis di RSUD Kusuma Hospital Pamekasan dapat dibentuk dengan adanya *green transformational leadership* yang baik. Oleh karena itu, apabila RSUD Kusuma Hospital Pamekasan ingin meningkatkan *green performance employee*, maka perlu memperhatikan sejauh mana *green transformational leadership* karyawan.

VI. REKOMENDASI

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengembangkan variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi Training Effort dan Organizational Citizenship Behavior for the Environment seperti Green Transformational Leadership, Green Innovation, Green Performance Employee, dan lain-lain. .

REFERENSI

1. Arifin Hasudungan Manurung, Setyo Riyanto, Hisar Pangaribuan, E. Nurzaman
2. AM., Denok Sunarsi. (2021) *The Study of Human Resources Management Practice on Corporate Social Responsibility*.
3. Anton Arulrajah, HHDNP Opatha, dan NNJNawaratne. (2016) *Employee Green*
4. *Performance of Job: A Systematic Attempt towards Measurement*.
5. Adil Mansoor, Muhammad Farruk, Jong-Keon Lee, and Sarwat Jahan. (2021) *Stimulation of Employees' Green Creativity through Green Transformational Leadership and Management Initiatives*.
6. Ahmed, Umair, Mozammel, Soleman, Zaman, Fazluz. (2021) *HRM and green innovation of manufacturing firms in Australia*.
7. Bass, B.M & Avolio, B.J. 1994. *Improving organizational effectiveness: through transformational leadership*. London: SAGE Publications TO
8. Budi dan Didi Sundiman. (2021) Pengaruh Inovasi Hijau Terhadap Kinerja Berkelanjutan : Peran Moderasi Terhadap Kepedulian Lingkungan Manajerial (Studi Pada UMKM di Batam).
9. Claire Dupont, Perrine Ferauge & Romina Giuliano. (2013) *The Impact of Corporate Social Responsibility on Human Resource Management: GDF SUEZ's Case*.
10. Christine Karmy Gad El Karim Srouf, Prof. Dr. Amr Kheir-El-Din, Dr. Yasmine M. Samir. (2021) *The Effect of Green Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior in Egypt*.
11. Damanpour, F., & Schneider, M. 2006. “Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment organization and top managers.” *British Journal of Management*, 17, 215–236.
12. Gionardy Goputra dan Sebastian Michael Yasa. (2020) Pengaruh penerapan SRHRM Dengan Dukungan Karyawan Bagi Kegiatan CSR Eksternal Perusahaan di Jakarta dan Sekitarnya.
13. Ghozali, Imam., (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
14. Ghozali, Imam., (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.

15. Hongdan Zhao a, Qiongyao Zhou. (2020) *Socially responsible human resource management and hotel employee organizational citizenship behavior for the environment: A social cognitive perspective*.
16. Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
17. Liang Li, Bangzhu Zhu, Xiahui Che, Huaping Sun and Meixuen Tan. (2021) *Examining Effect of Green Transformational Leadership and Environmental Regulation through Emission Reduction Policy on Energy Intensive Industry's Employee Turnover Intention in China*.
18. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Kedua Remaja Rosdakarya Offset.
19. Mubeyyen Tape Kocukoglu, dan R. Ibrahim Pinar. (2015) *Positive Influences of Green Innovation on Company Performance*.
20. Macarena Lopez- Fernandez, Pedro M. Romero-Fernandez, dan Ina Aust. (2018) *Socially Responsible Human Resource Management and Employee Perception: The Influence of Manager and Line Managers*.
21. R Rosiyana Dewi dan Ajeng Rahmianingsih. (2021) *Meningkatkan Nilai Perusahaan Melalui Green Innovation dan Eco- Effisiens*.
22. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
23. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
24. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
25. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
26. Sanjay Kumar Singh, Manlio Del Giudice, Roberto Chiericic, Domenico
27. GrazianoF. (2020) *Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management*.
28. Shunyi Zhou, Dapeng Zhang, Chan Lyu, and Hongfeng Zhang. (2018) *Does Seeing "Mind Acts Upon Mind" Affect Green Psychological Climate and Green Product Development Performance? The Role of Matching Between Green Transformational Leadership and Individual Green Values*.
29. Swati Mittal dan Rajib Lochan Dhar. (2016) *Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels*.
30. Sanjay Kumar Singha, Manlio Del Giudiceb, Roberto Chiericic, dan Domenico
31. Grazianof. (2020) *Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management*.
32. Sa'ud, Udin Syaefudin. 2010. *Inovasi Pendidikan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
33. Vivi dan Ibnu Harris. (2020) *Pengaruh inovasi lingkungan dan inovasi layanan pada kinerja bisnis yang berkelanjutan (studi pada perusahaan teknologi di Batam)*.
34. Wengang Zhang, Feng Xu, and Xuefeng Wang. (2020) *How Green Transformational Leadership Affects Green Creativity: Creative Process Engagement as Intermediary Bond an Green Innovation Strategy as Boundary Spanner*.
35. Xingdong Wang, Kong Zhou, and Wenxing Liu. (2018) *Value Congruence: A Study of Green Transformational Leadership and Employee Green Behavior*.
36. Yu-Shan Chen, Ching-Hsun Chang, and Yu-Hsien Lin. (2014) *Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediation Effects of Green Mindfulness and Green Self-Efficacy*.