

## PENGARUH GREEN TRAINING, GREEN RECRUITMENT DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP SUSTAINABLE CORPORATE PERFORMANCE PT ABC DI TANGERANG

Nining Purwaningsih<sup>1</sup>, Tarto<sup>2</sup>, Eka Oktavia Candraningsih<sup>3</sup>

<sup>1)2)3)</sup>FEB, Universitas Muhammadiyah Tangerang

---

### Artikel History:

Artikel masuk:

16-12-2022

Artikel revisi:

09-01-2023

Artikel diterima:

11-01-2023

---

### Keywords: *E-Service*

*Quality, E-Word of Mouth,  
and Repurchase Intention*

---

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Green Training, Green Recruitment dan Green Transformational Leadership terhadap Sustainable Corporate Performance, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah sample sebanyak 100 orang karyawan pada PT ABC Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Green Training (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sustainable Corporate Performance dengan nilai t hitung sebesar 2,081 < t tabel 1,984 dan nilai sig 0,003 < 0,05. Untuk Green Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sustainable Corporate Performance dengan nilai t hitung sebesar 3,366 > t tabel 1,984 dan nilai sig 0,001 < 0,05. Sedangkan hasil positif juga mewarnai variabel Green Transformational Leadership terhadap Sustainable Corporate Performance dengan nilai t hitung sebesar 7,019 > t tabel 1,984 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Secara Simultan menunjukkan bahwa Green Training (X1) dan Green Recruitment (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil f hitung 62,381 > f tabel 2,69. Secara simultan juga diujikan untuk variabel Green Training (X1), Green Recruitment (X2) dan Green Transformational Leadership (X3) terhadap Sustainable Corporate Performance dengan memiliki f hitung 78,706 > f tabel 2,69 dan nilai sig. 0,000 < 0,05.

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Green Training, Green Recruitment and also Green Transformational Leadership on Sustainable Corporate Performance, either partially or simultaneously at PT ABC Tangerang. This study uses a quantitative approach method. Sampling of 100 employees. The sampling technique used was Non Probability sampling using Saturated Sampling. The data processing is assisted by using the Microsoft Excel application and SPSS software version 22. The results showed that partially Green Training (X1) had a positive and significant effect on Sustainable Corporate Performance with a t-count value of 2.081 < t table 1.984 and a sig value of 0.003 < 0.05. For Green Recruitment has a positive and significant impact on Sustainable Corporate Performance with a t-count value of 3.366 > t-table 1.984 and a sig value of 0.001 < 0.05. While the positive results also colored the Green Transformational Leadership variable on Sustainable Corporate Performance with a t-count value of 7,019 > t table 1.984 and a sig value of 0.000 < 0.05. Simultaneously shows that Green Training (X1) and Green Recruitment (X2) have a positive and significant effect with the results of f count 62.381 > f table 2.69. Simultaneously also tested for the variables Green Training (X1), Green Recruitment (X2) and Green Transformational Leadership (X3) on Sustainable Corporate Performance by having and the value of sig. 0.000 < 0.05.*

## PENDAHULUAN

Dampak aktivitas usaha yang dapat mengakibatkan kerusakan terhadap lingkungan menjadi penyebab meningkatnya tekanan bagi perusahaan, sebagai akibatnya perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan inisiatif hijau menjadi bagian berdasarkan praktik *Corporate Social Responsibility* (CSR) di perusahaan mereka. Indonesia sendiri menurut IQ Air per 12 Mei 2022 bahwa wilayah Kabupaten Tangerang khususnya wilayah Pasar kemis yang termasuk daerah Industri, terdapat banyak Pabrik-Pabrik, menduduki posisi teratas dengan kualitas udara terburuk di Indonesia. Dengan tingkat AQI atau kualitas udara 152 dan berstatus merah yang artinya kualitas udara dalam kondisi yang tidak sehat. Sedangkan posisi kedua dan ketiga diduduki oleh Kota Cirebon dan Kota Bekasi dengan indikasi orange yang artinya kualitas udara di Kota tersebut tidak sehat bagi kelompok sensitif. .

Perlu adanya dorongan dari berbagai pihak untuk menjadikan isu lingkungan menjadi salah satu masalah serius yang harus diatasi bersama-sama oleh berbagai pihak. Sesuai Undang-undang angka 32 tahun 2009 mengenai Perlindungan & Pengelolaan Lingkungan Hidup, Pemerintah Indonesia mengharuskan perusahaan-perusahaan buat berpartisipasi dengan melakukan proteksi bagi lingkungan alam. & sekitarnya. Perlindungan lingkungan & kinerja lingkungan perusahaan berkelanjutan dapat diukur menggunakan sejumlah aktivitas yg dilakukan perusahaan pada bidang pengelolaan limbah, sistem pengendalian polusi, siklus ulang & mitigasi divestasi lingkungan.

Menurut Yanti & Nawangsari (2019) kinerja perusahaan yang mengutamakan sistem berkelanjutan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat, dan perilaku ramah lingkungan karyawan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang mendukung terciptanya kinerja yang optimal. diperlukan. Praktik GHRM sendiri diperlukan untuk menghasilkan talenta hijau untuk mendukung organisasi yang mendukung program keberlanjutan perusahaan, terutama pencapaian Green Training.

Implementasi *Green Human Resources Management* (GHRM) adalah salah satu wujud usaha peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga

keberlanjutan lingkungan hidup. Terlepas dari keragaman pandangan ini, sebagian besar studi menganggap bahwa praktik GHRM mencakup rekrutmen dan seleksi, pelatihan, manajemen kinerja, sistem pembayaran dan penghargaan, dan keterlibatan (Islam et al., 2020; Jabbour et al., 2010; Nejadi et al., 2017; Renwick et al., 2013; Zibarras & Coan, 2015). Namun implementasi GHRM di perusahaan penerapannya terhadap karyawan masih banyak menyisakan keraguan dikalangan peneliti saat ini. Terdapat beragam pandangan tentang praktik GHRM itu sendiri. Namun, sebagian besar penelitian menganggap bahwa praktik GHRM memiliki pengaruh positif terhadap berbagai macam lini. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Purnama & Nawangsari, 2019) bahwa Praktik GHRM dengan dimensi *Green Recruitment*, *Green Training*, *Green Performance Appraisal* dan *Green Compensation and Reward* ke empatnya memiliki pengaruh yang positif terhadap *Sustainable Business*. Selaras dengan (Purnama & Nawangsari, 2019) penelitian yang dilakukan oleh (Kim et al., 2019) menunjukan bahwa *Green Human Resources Management (GHRM)* dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, *eco-friendly behavior*, dan kinerja lingkungan hotel.

Pengaruh Positif juga dirasakan oleh kehadiran variabel *Green Transformational Leadership* yang ternyata memiliki dampak besar terhadap perusahaan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Yanti & Nawangsari, 2019) menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*. Senada dengan (Yanti & Nawangsari, 2019) penelitian serupa dilakukan oleh (Widisatria & Nawangsari, 2021) dengan judul "*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*" menuai hasil bahwa ada pengaruh positif dari *Green Transformational Leadership* terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

Dalam konteks negara maju penelitian yang membahas mengenai hubungan antara praktik *Green Human Resource Management (GHRM)* dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Sustainable Corporate Performance* masih jarang dilakukan (misalnya Islam et al., 2020; Widisatria and Nawangsari, 2021). Sama halnya pada negara

berkembang, khususnya Indonesia penelitian yang mengkaji hubungan *Green Human Resource Management (GHRM)* dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

Rumusan Masalah: 1). Apakah *Green Training* berpengaruh secara positif terhadap *Sustainable Corporate Performance* ? 2). Apakah *Green Recruitment* berpengaruh secara positif terhadap *Sustainable Corporate Performance* ? 3). Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh secara positif terhadap *Sustainable Corporate Performance* ? 4). Apakah *Green Training*, *Green Recruitment* dan *Green Transformational Leadership* bersama - sama secara simultan berpengaruh positif terhadap *Sustainable Corporate Performance* ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Sustainable Corporate Performance*

*Sustainable corporate Performance* memiliki beberapa dimensi menurut beberapa peneliti seperti halnya menurut Wijethilake, Munir and Appuhami (2017) menjabarkan bahwa *Sustainable corporate Performance* memiliki 3 dimensi dan indikator diantaranya :

- 1) *Economic sustainable* : bagaimana organisasi mampu mempertahankan keberlanjutan dibidang ekonomi
- 2) *Environmental sustainable* : bagaimana membangun nilai-nilai/budaya kepada karyawan untuk peduli terhadap lingkungan
- 3) *Social sustainable* : cara organisasi untuk menjalin kerjasama yang berkelanjutan dan dengan didasarkan pada keterlibatkan organisasi untuk peduli terhadap lingkungan.

### *Green Human Resource Management (GHRM)*

Menurut Mathis et al., (2016) *Human Resource Management (HRM)* adalah merancang sistem formal dalam suatu organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Baik bekerja di perusahaan besar dengan 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil dengan 10 karyawan, karyawan harus direkrut, dipilih, dilatih, dikelola, dan dipertahankan. Karyawan juga harus dibayar, yang berarti

diperlukan sistem kompensasi yang sesuai dan legal. Setiap kegiatan ini membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang berhasil dengan baik mengingat kekhawatiran karyawan saat ini dan kondisi perusahaan. Penelitian tentang masalah ini dan pengetahuan yang diperoleh dari pendekatan yang berhasil membentuk dasar dari manajemen SDM yang efektif..

*Green Human Resource Management (GHRM)* juga merupakan praktik mengembangkan kemampuan hijau karyawan melibatkan pengintegrasian pemikiran lingkungan yang positif ke dalam perusahaan menggunakan aktivitas sumber daya manusia (SDM) seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan kepemimpinan (Dias, 2016).

#### ***Green Training dan Green Recruitment/ Selection***

Menurut Jabbour and De Sousa Jabbour (2016) *Green training* didefinisikan sebagai “proses pelatihan di tempat kerja dan pendidikan lanjutan yang dirancang untuk mencapai target dan tujuan pengelolaan lingkungan perusahaan”. Selain itu Jabbour and De Sousa Jabbour (2016) juga mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan mengacu pada sistem kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan lingkungan.

*Green Training* mampu memberdayakan karyawan dengan mengembangkan kemampuan dari karyawan untuk mengidentifikasi masalah lingkungan dan mencari solusi yang paling efektif (Jerónimo et al., 2020). Menurut teori *Ability-Motivation-Opportunity*, karyawan bekerja lebih baik ketika mereka diberikan kemampuan, motivasi, dan peluang organisasi yang sesuai. indikator dari *Green Recruitment/ Selection* adalah sebagai berikut :

- a) Menarik kandidat pekerjaan ramah lingkungan yang menggunakan kriteria hijau dalam memilih organisasi
- b) Menggunakan merek pemberi kerja ramah lingkungan untuk menarik karyawan ramah lingkungan

- c) Perusahaan merekrut karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan (Tang et al., 2018).

### ***Green Transformational Leadership***

Seorang pemimpin transformasional adalah Pemimpin yang inovatif dengan nilai-nilai hijau mempengaruhi perilaku hijau pengikutnya dan mendorong mereka untuk mengatasi hambatan dengan lebih memperhatikan apa yang bermanfaat dan berkelanjutan bagi lingkungan organisasi mereka. Pengembangan organisasi memecahkan masalah dengan cara yang lebih inovatif. Saya juga menyuarakan keprihatinan bawahan saya tentang masalah lingkungan dengan membangun hubungan baik dengan mereka dan meningkatkan nilai hijau mereka. (Yanti & Nawangsari, 2019).

Pemimpin transformasional yang spesifik lingkungan menggunakan empat dimensi perilaku perubahan, yaitu *green idealized impact (impact idealized)*, yang berarti menjadi panutan bagi lingkungan, *green inspirasi motivasi*, inspirasi pengikut untuk terlibat dalam perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan Singkatan (*Inspiration Motivation*), *Green Intellectual Simulation*, yang berarti mendorong karyawan untuk berpikir tentang isu-isu lingkungan dengan cara-cara baru dan ide-ide kreatif. *Green Personal care* berarti membangun hubungan yang erat dengan karyawan dan mempengaruhi kinerja lingkungan (refleksi pribadi)(Robertson & Barling, 2017).

### **Perumusan Hipotesa**

1. *Green Training* berpengaruh secara positif terhadap *Sustainable Corporate Performance* di PT ABC Tangerang
2. *Green Recruitment* berpengaruh secara positif terhadap *Sustainable Corporate Performance* di PT ABC Tangerang
3. *Green Transformational Leadership* berpengaruh secara positif terhadap *Sustainable Corporate Performance* Di PT ABC Tangerang
4. *Green Training*, *Green Recruitment* dan *Green Transformational Leadership* yang bersama – sama secara simultan berpengaruh positif terhadap *Sustainable Corporate Performance*

**METODE PENELITIAN**

Menurut Sekaran dan Baougie (2017) populasi adalah keseluruhan kelompok orang ,peristiwa atau hal -hal yang akan dilakukan investigasi oleh peneliti . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ABC Tangerang berjumlah 100 orang dan keseluruhan nya di jadikan sample dikarenakan sample berjumlah 100 orang dan dapat dikatakan sebagai sample jenuh. Jenis penelitin yang digunakan adalah penelitin deskriptif dengan pendekatan kuantitatif .Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability sampling* .

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Reabilitas**

**Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas**

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Green Training (X1)</i>	.909	4
<i>Green Recruitment (X2)</i>	.814	5
<i>Green Transformational Leadership (X3)</i>	.923	10
<i>Sustainable Corporate Performance (Y)</i>	.923	10

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian dikatakan *reliable* atau memiliki tingkat kehandalan yang baik.

**Hasil Uji Hipotesa**

**Uji Analisis Regresi Berganda**

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

**Tabel 2 Uji Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.956	2.747		1.440	.153
	GHRM_T	.382	.158	.185	2.081	.003
	GHRM_R	.482	.143	.228	3.366	.001
	GTL	.764	.109	.628	7.019	.000

a. Dependent Variable: CSP

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,956 + 0,382X1 + 0,482X2 + 0,764X3 e$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui :

1. Konstanta sebesar 3,956, artinya bahwa nilai konsisten variabel *Sustainable Corporate Performance (Y)* adalah sebesar 3,956.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,382 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai *Green Training (X1)*, maka *Sustainable Corporate Performance (Y)* akan bertambah sebesar 0,382 jika variabel lainnya dianggap tetap.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,482 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai *Green Recruitment (X2)*, maka *Sustainable Corporate Performance (Y)* akan bertambah sebesar 0,482 jika variabel lainnya dianggap tetap.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,764 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai *Green Transformational Leadership (X3)*, maka *Sustainable Corporate Performance (Y)* akan bertambah sebesar 0,764 jika variabel lainnya dianggap tetap.

#### Uji F Simultan

Pengambilan keputusan dalam uji f :

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hipotesis di terima
2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka hipotesis di tolak.

Tabel 1 Uji Statistik f



ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3286.408	3	1095.469	78.706	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1336.182	96	13.919		
	Total	4622.590	99			

a. Dependent Variable: CSP

b. Predictors: (Constant), GTL, GHRM.R, GHRM.T

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui F hitung sebesar 78.706 dengan taraf signifikan 5%,  $F_{Tabel} = F(k; n-k) = F(3; (100-3)) = F(3; 97) = 2,70$ . Dengan demikian berdasarkan hasil tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa f hitung  $78.706 > f_{tabel} 2,70$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Green Training* (X1), *Green Recruitment* (X2) dan *Green Transformational Leadership* (X3) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya varian dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, sisanya yang tidak dapat di jelaskan merupakan bagaian dari variabel lain yang tidak di teliti.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.711	.702	3.731

a. Predictors: (Constant), GTL, GHRM.R, GHRM.T

Dengan melihat Adjusted R Square dapat diketahui nilai koefisien determinasinya yaitu sebesar 0,711 atau 71,1%. Hal ini menunjukkan bahwa *Green Training* (X1), *Green Recruitment* (X2) dan *Green Transformational Leadership* (X3) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y) sebesar 71,1% dan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Uji Parsial (Uji Statistik t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap terhadap variabel dependen.

**Tabel 3 Uji Parsial (Uji statistic t)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.956	2.747		1.440	.153
	GHRM_T	.382	.158	.185	2.081	.003
	GHRM_R	.482	.143	.228	3.366	.001
	GTL	.764	.109	.628	7.019	.000

Dependent Variable: CSP

Dari tabel diatas diketahui bahwa t hitung *Green Training* (X1), *Green Recruitment* (X2) serta *Green Transformational Leadership* masing – masing memiliki t hitung sebesar (2,081 > dari t tabel 1,984), (3,366 > dari t tabel 1,984) dan (7,019 > dari t tabel 1,984), serta ketiganya memiliki besaran sig (0,003), (0,001) dan (0,000) < 0,05 artinya H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Green Training* (X1) dan *Green Recruitment* (X2) serta *Green Transformational Leadership* terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y).

**Interprestasi Hasil**

*Green Training* (X1) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,081 > t tabel 1,984 dan nilai sig 0,003 < 0,05 artinya Hipotesis 1 diterima. Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan mengacu pada sistem kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Dewi Purnama dan Lenny C Nawangsari (2019) mengungkap bahwa Praktik GHRM dengan dimensi *Green Recruitment*, *Green Training*, *Green Performance Appraisal* dan *Green*

Commented [HG1]: Gunakan mendeley

*Compensation and Reward* ke empatnya memiliki pengaruh yang positif terhadap *Sustainable Business*.

*Green Recruitment* (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *sustainable Corporate Performance* sebesar  $3,366 > t$  tabel  $1,984$  dan nilai sig  $0,001 < 0,05$  dan dengan demikian H2 dapat diterima. *Green Recruitment* adalah proses menghasilkan kumpulan kandidat orang yang memiliki potensi dan bakat yang dicari oleh perusahaan terutama potensi dan bakat atau pengetahuan dalam hal pelaksanaan hijau. penelitian terdahulu juga mengungkap fakta menarik, seperti halnya yang dilakukan oleh Luca Marrucci, Tiberio Daddi, Fabio Iraldo (2021) dengan judul penelitian *The contribution of green human resource management to the circular economy and performance of environmental certified organisations*, menunjukkan hasil bahwa *Green Human Resource Management* secara positif mempengaruhi semua kinerja organisasi.

*Green Transformational Leadership* (X3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Green Transformational Leadership* (X3) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y) sebesar  $7,019 > t$  tabel  $1,984$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan dengan demikian H3 dapat diterima. seorang pemimpin transformasional yang memiliki nilai-nilai hijau, maka ia akan memberikan pengaruh pada perilaku hijau bawahannya, dimana dia akan memotivasi bawahan untuk mengatasi hambatan dengan lebih memperhatikan hal-hal yang bermanfaat bagi lingkungan organisasi, berpikir tentang pengembangan organisasi yang berkelanjutan, dan memecahkan masalah lingkungan dengan cara yang lebih inovatif. hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanti dan Nawangsari (2019) dengan judul penelitian *Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour : Pendekatan Konsep* menunjukkan hasil bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

*Green Training* (X1), *Green Recruitment* (X2) dan *Green Transformational Leadership* (X3) memiliki  $f$  hitung  $78,706 > f$  tabel  $2,70$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan variabel X1, X2 dan X3 terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y) dan dengan demikian H4 dapat diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Green Training* (X1) terhadap *Sustainable Corporate Performance*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Green Recruitment* (X2) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Green Transformational Leadership* (X3) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y), *Green Training* (X1), *Green Recruitment* (X2) dan *Green Transformational Leadership* (X3) terhadap *Sustainable Corporate Performance* (Y). Dalam penerapan *Green Training* karyawan supaya dapat menerapkan/ mengimplementasikan nilai-nilai yang didapat dari *Green Training* dalam aktivitas kerjanya. Sehingga kedisiplinan yang diterapkan dapat menjadi budaya yang baik bagi karyawan itu sendiri. Perusahaan dapat memanfaatkan website resmi sebagai ajang peningkatan citra perusahaan dimata stakeholder ataupun masyarakat dengan memberikan informasi informatif dan edukatif yang dipublikasikan melalui website tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ang, P., & Mon, M. D. (2021). Pengaruh Green Intellectual Capital, Green Training, Green Recruitment and Selection dalam Konsep Paperless terhadap Sustainable Performance pada Bank BPR Kota Batam. *ECo-Buss*, 4(4).  
<https://doi.org/10.1134/s0514749219040037>
- Bansal, P. (2005). Evolving sustainably: A longitudinal study of corporate sustainable development. *Strategic Management Journal*, 26(3), 197-218.  
<https://doi.org/10.1002/smj.441>
- Bhupendra, K. V., & Sangle, S. (2016). What drives successful implementation of pollution prevention and cleaner technology strategy? The role of innovative capability. *Journal of Environmental Management*, 155, 184-192.  
<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2015.03.032>

- Boiral, O., & Paillé, P. (2015). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431–445. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9>
- Dias, L. P. (2016). *Human Resource Management* (EDITION 20). University of Minnesota Libraries Publishing.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2015). *Pengantar Bisnis* (10th ed.). Penerbit ERLANGGA.
- Elkington, Jhon. (1997). *Cannibals With Forks* (21st ed.). Capstone Publishing Limited.
- Fahira, N. (2019). Pengaruh Green Commitment , Green Transformational Leadership Dan Kepuasan. *Abulyatama*, 989–1001
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jabbour, C. J. C., & De Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: Methodological triangulation applied to companies in Brazil. *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049–1089. <https://doi.org/10.1080/09585191003783512>
- Jerónimo, H. M., Henriques, P. L., Lacerda, T. C. de, da Silva, F. P., & Vieira, P. R. (2020). Going green and sustainable: The influence of green HR practices on the organizational rationale for sustainability. *Journal of Business Research*, 112(November), 413–421. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.036>
- Nawang Sari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2018). *How the Green Human Resources Management (GHRM) Process Can Be Adopted for the Organization Business?* 65(Icebef 2018), 463–465. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.100>
- Nejati, M., Rabiei, S., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating

DOI: <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i1>

- effect of employees' resistance to change. *Journal of Cleaner Production*, 168, 163-172.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.213>
- Opatha, H. H. D. N. P. (2013). Green Human Resource Management : A Simplified Introduction Green Human Resource Management : A Simplified Introduction Prof . HHDNP Opatha Department of HRM University of Sri Jayewardenepura. *Proceedings of the HR Dialogue*, 1(1), 11-21.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung : Alfabeta, CV.
- Provasnek, A. K., Schmid, E., Geissler, B., & Steiner, G. (2017). Sustainable Corporate Entrepreneurship: Performance and Strategies Toward Innovation. *Business Strategy and the Environment*, 26(4), 521-535. <https://doi.org/10.1002/bse.1934>
- Purnama, N. D. &, & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business : Pendekatan Konsep. *Prosiding: Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi, Universitas Mercu Buana Jakarta, Tanjung Bena-Bali, 29 Nopember 2019*, 32-39.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Contrasting the nature and effects of environmentally specific and general transformational leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(1), 22-41. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2015-0100>
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., & Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on Sustainable Corporate Performancethrough green innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/>

- 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>
- Wijethilake, C., Munir, R., & Appuhami, R. (2017). Strategic responses to institutional pressures for sustainability: The role of management control systems. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 30(8), 1677–1710. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-07-2015-2144>
- Yanti, & Nawangsari, L. C. (2019). *Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour: Pendekatan Konsep The Impact of Green Transformational Leadership and Green Training Toward Sustainable Corporate P.* 219–226.
- Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121–2142.