

## **PENGARUH *GREEN COMPETENCE BUILDING* TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA PERGURUAN TINGGI DI SURABAYA**

Erik Bisri Alamsyah\*<sup>1)</sup>, Eny Rochmatulaili<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Yos Soedarso, Surabaya

email: [erikyosyess@gmail.com](mailto:erikyosyess@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Inisiatif lingkungan di universitas telah menempatkan penekanan yang lebih besar bagi dimensi teknis kinerja lingkungan seperti penilaian emisi Gas Rumah Kaca (GRK) bersama penggunaan energi tetapi kurang memperhatikan aspek perilaku manajemen kinerja lingkungan di universitas. Studi tentang peran *Green HRM* bagi perilaku karyawan masih dalam masa pertumbuhan. Strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan bisa dianalisis beserta model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*). Penelitian ini merupakan penelitian hubungan sebab akibat (*causal explanatory*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu *Green Competence Building*( $X_1$ ), *Green Employee Involvement*( $X_2$ ), *Green Work Life Balance* ( $X_3$ ); bersama variabel antara (*intervening variable*) yaitu *Green Organizational Culture* ( $Z$ ); bersama variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Lingkungan ( $Y$ ) Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya.

**Keywords:** *Green Competence Building*, Kinerja, Tenaga Kependidikan.

### **1. PENDAHULUAN**

Sampai saat ini, inisiatif lingkungan di universitas telah menempatkan penekanan yang lebih besar bagi dimensi teknis kinerja lingkungan seperti penilaian emisi Gas Rumah Kaca (GRK) bersama penggunaan energi tetapi kurang memperhatikan aspek perilaku manajemen kinerja lingkungan di universitas. Studi tentang peran *Green HRM* bagi perilaku karyawan masih dalam masa pertumbuhan (Yong *et al.*, 2019) bersama perlu dipelajari dalam konteks organisasi yang berbeda, seperti lembaga pendidikan tinggi.

Idealnya, konsep pembangunan berkelanjutan harus dimasukkan dalam kebijakan, proses, bersama pembelajaran semua anggota pemangku kepentingan ini. Dalam praktiknya, hal ini hampir tidak mungkin dilakukan bagi tahap awal mengintegrasikan kelestarian lingkungan ke dalam sistem universitas.

Peran Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi berdampak terhadap proses pengembangan keberlanjutan kampus karena pengetahuan, keterampilan teknis, bersama hubungan langsungnya dengan atasan (manajer) bersama bawahan (mahasiswa) institusi meningkat. Menjadi pemain potensial tetapi sering tidak diakui dalam keberlanjutan, ada kebutuhan untuk mendukung bersama mendorong perilaku

pro-lingkungan dari Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi untuk mencapai kemajuan yang langgeng menuju kinerja lingkungan kampus (Camen *et al.*, 2011).

**Rumusan Masalah :**

Apakah Green Competence Building (X1) berpengaruh signifikan serta positif terhadap Kinerja Lingkungan (Y) bagi Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya?

**Tujuan Penelitian :**

Menguji bersama menganalisis Teori Ability-Motivation-Opportunity (AMO) tentang pengaruh Green Competence Building terhadap Kinerja bagi Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya

**Manfaat Penelitian :**

Studi ini memberikan wawasan tentang Green Competence Building yang merupakan bidang penelitian baru di bidang manajemen sumber daya manusia. Meskipun banyak literatur yang ada berkaitan dengan penerapan Green Competence Building di sektor korporasi, ada kesenjangan penelitian dalam studi Green Competence Building dalam konteks pendidikan tinggi, terutama di Indonesia.

Selain literatur manajemen sumber daya manusia, penelitian ini berkontribusi bagi literatur pendidikan tinggi yang berkelanjutan dengan menyoroti inisiatif hijau apa yang telah diambil di lingkungan universitas untuk meningkatkan perilaku lingkungan dengan berfokus bagi praktik sumber daya manusia, yang relatif tidak eksklusif. - area yang dijelajahi dari perspektif relasional. Temuan penelitian ini menarik bagi akademisi bersama praktisi. Berikut ini disajikan implikasi teoritis bersama manajerial dari penelitian ini. Dari perspektif teoretis, penelitian ini berkontribusi bagi literatur dengan memajukan pengetahuan dalam manajemen hijau yang telah muncul sebagai perhatian global kontemporer. Semakin banyak para sarjana telah menganjurkan penerapan kebijakan Green Competence Building untuk pencapaian tujuan lingkungan dari suatu organisasi, tetapi sedikit yang telah dieksplorasi untuk mekanisme yang menghubungkan antara praktik Green Competence Building bersama kinerja lingkungan.

Studi saat ini memperluas penelitian tentang konseptualisasi praktik Green Competence Building dari lensa kerangka teoritis Ability-Motivation- Opportunity (AMO), bersama memberikan jawaban tentang bagaimana Green Competence Building dapat dikaitkan dengan kinerja.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### **Teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO)**

Strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan bisa dianalisis beserta model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*). Setiap karyawan akan memberikan performansi apabila memiliki 3 aspek, yaitu (Armstrong and Brown, 2019)

1. Kemampuan (*Ability*), yaitu kemampuan guna melakukan tugas disebabkan memiliki pengetahuan, kemampuan kerja / *skill*, Bersama bakat Karyawan bisa memberikan *performansi* terbaiknya bila dilengkapi beserta kemampuan kerja yang baik (*skilled*), mempunyai pengalaman akan solusi masalah (*experienced*), mempunyai komitmen terhadap apa yang dikerjakan (*committed*), bersama antusias di dalam mengerjakan tugas yang diberikan (*motivated*). Karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, bersama pengalaman, didukung beserta kecakapan di dalam menggunakannya guna kepentingan organisasi, bisa memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan organisasi bersama merupakan kunci utama keunggulan kompetitif (Waiganjoet *al.*, 2012).

2. Motivasi (*Motivation*), yaitu keinginan guna melakukan tugas atas keinginan sendiri maupun merasa harus melakukan tugas tersebut. Karyawan harus diberi motivasi beserta membangun budaya bersama iklim organisasi yang mendukung pertumbuhan bisnis. Peningkatan motivasi internal bersamakreativitas bisa meningkatkan efektivitas di dalam pengambilan keputusan, terutama di dalam penerapan teknologi informasi bersama komunikasi yang terbaru (Stock and Seliger, 2016). Budaya bersama iklim organisasi harus bisa menanamkan semangat guna bertumbuh (*Growth*), berusaha guna bekerja lebih baik (*Stimulation*), memiliki kemampuan guna melihat bersama melakukan beserta pendekatan berbeda (*Variety*), bersama mandiri di dalam berusaha (*Autonomy*). Budaya bersama iklim organisasi ini akan membuat karyawan memberikan performansi yang luar biasa, sehingga pertumbuhan perusahaan terus meningkat bersama berkelanjutan (Fareed *et al.*, 2016).
3. Kesempatan (*Opportunity*), yaitu struktur pekerjaan bersama lingkungan yang mendukung serta tempat guna mengekspresikan diri. Aspek budaya bersama iklim perusahaan memainkan peranan yang penting di dalam transformasi karyawan, dimana karyawan yang sudah termotivasi harus diberikan kesempatan guna berkembang bersama bertumbuh, yaitu memberi kesempatan di dalam pengambilan resiko (*Risk taking*). Pengambilan resiko menjadi salah satu media pembelajaran yang baik di dalam menghasilkan performansi karyawan yang baik. Bekerja di dalam tekanan “Zero” defect akan meruntuhkan semangat karyawan di dalam mengambil resiko bersama mencegah pembelajaran dari kegagalan-kegagalan pada fase awal (Schneider, 2018).
  - a. Selain itu kemampuan di dalam beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi (*Adaptability*) diperlukan sebagai ruang berkreasi (*Creativity*) di dalam memaksimalkan kesempatan yang diberikan.
  - b. Kombinasi dari ketiga strategi AMO akan memacu karyawan guna mengeluarkan potensi terbaik di dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini akan berdampak pada pertumbuhan pendanaan perusahaan (*Growth Revenue*) Bersama penurunan biaya (*Lower Cost*). Pertumbuhan pendanaan bersama penurunan biaya akan berdampak pada pertumbuhan keuntungan (*Growth Profit*) yang selaras beserta keberlangsungan perusahaan di dalam jangka panjang (*Sustainable Competitive Advantage*).

Perhatian terhadap aktivitas bersama perilaku karyawan di tempat kerja semakin meningkat sebagai penggerak masalah lingkungan. Akibatnya, organisasi mengadopsi berbagai inisiatif perlindungan lingkungan bersama mengembangkan strategi hijau. Temuan menegaskan efek kepedulian lingkungan, manajemen sumber daya manusia hijau bersama perilaku kepemimpinan hijau pada budaya organisasi hijau. Para pengambil keputusan harus memaksimalkan perilaku hijau karyawan di tempat kerja mereka bersama kemudian menciptakan budaya organisasi yang ramah lingkungan. (Saleh *et al.*, 2021).

## **GREEN COMPETENCE BUILDING**

### ***Pengertian Green Competence Building***

Menurut Cedefop, (2015) *Green Competence Building* adalah keterampilan yang dibutuhkan guna mengadaptasi produk, layanan, bersama proses perubahan iklim bersama lingkungan terkait persyaratan bersama peraturan. *Green Competence Building* akan dibutuhkan oleh semua sektor bersama di semua tingkatan di tenaga kerja. Keterampilan hijau akan dibutuhkan oleh semua sektor bersama di semua tingkatan di tenaga kerja.

### ***Pengukuran Green Competence Building***

Dari fenomena kerusakan lingkungan yang terjadi, maka diperlukan upaya guna meminimalkan kerusakan lingkungan. Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh masyarakat di dalam mengurangi kerusakan lingkungan adalah beserta konsep ramah lingkungan maupun yang sering disebut “go green”. Guna membangun perilaku ramah lingkungan perlu diwujudkan kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Pavlova, (2009) juga menyebutkan beberapa elemen *Green Competence Building* diantaranya meliputi:

1. *Environmental Awareness*
2. *Coordination and Management*
3. *Entrepreneurship Competences*
4. *Innovation Competences*
5. *STEAM Competences*.
6. *Analytical Thinking Competences*

*Research and development (R&D)* bersama berbagi pengetahuan hijau sangat penting guna inovasi oleh perusahaan (Mo *et al*, 2022). Organisasi menggunakan teknologi tersebut guna menciptakan produk bersama proses baru bersama meningkatkan yang sudah ada guna meningkatkan kinerja organisasi secara ekonomi, lingkungan, bersama sosial (Pan *et al.*, 2022).

### **Indikator *Green Competence Building***

Menurut Wang *et al* (2022), aspek sosial dari keberlanjutan berfokus pada peningkatan hubungan organisasi beserta orang-orang bersama masyarakat bersama mempromosikan kesejahteraan manusia melalui pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan mereka. Ini juga berfokus pada mempromosikan kehidupan budaya, kesetaraan di dalam masyarakat, pengembangan bersama dukungan kehidupan sosial, hak asasi manusia, bersama keadilan. Menurut Chong *et al.*, (2019) Indikator *Green Competence Building* terdiri dari dimensi seperti pengetahuan hijau, keterampilan hijau, kemampuan hijau, sikap hijau, perilaku hijau bersama kesadaran hijau.

### **Kinerja Lingkungan Definisi Kinerja Lingkungan**

Beserta melihat *korelasi* fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang *kondusif* guna bekerja. Kinerja Lingkungan yang kondusif bisa dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak bersama keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang bisa membuat karyawan memberikan semangat bersamagairah di dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang di dalam meningkatkan *produktivitas*.

Demikian pula ketika melakukan pekerjaan, karyawan tidak bisa dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi beserta berbagai kondisi yang terbisa di dalam lingkungan kerja.

Menurut Terry (2012: 23) Kinerja Lingkungan bisa diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan. Selanjutnya menurut Gomes (2013: 25) Kinerja Lingkungan kerja adalah proses kerja di mana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, bersama masing-masing memiliki karakteristik beserta/maupun nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, bersama manusianya.

### Indikator kinerja Lingkungan

Weybrecht (2010) mengajukan Sepuluh Tren di dalam bisnis berkelanjutan. Tren ini bisa menjadi pertimbangan di dalam pengembangan bisnis berkelanjutan yang uraian secara ringkas adalah: A deeper understanding of the meaning of sustainability

1. Workers are the secret weapon
2. Talking to not the customer
3. The impact of the company reaches far beyond the office
4. Knowing exactly the suppliers
5. More open to develop sustainability
6. The business case is much broader than you know
7. Recruit new workers to make the company more sustainable
8. Have fun with sustainability

Praktek sederhana sudah mulai dijalankan yakni menempatkan wadah , daur ulang bersama mencetak pada dua dua sisi kertas di dalam semua kegiatan perkantoran. Hal ini mencerminkan dunia bisnis, terlepas dari ukuran perusahaan, telah menjadikan pertimbangan lingkungan sebagai bagian penting dari perusahaan.

### 3. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian merupakan bagian terpenting selain pengolahan data, karena disamping sebagai gambaran penelitian juga sebagai gambaran umum dari mekanisme penelitian. Menurut Sekaran (2014: 14) kerangka konseptual merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor maupun variabel, yang telah dikenali maupun diidentifikasi sebagai masalah yang penting sekali. Suatu kerangka konseptual akan memberikan penjelasan sementara, terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut maka diskripsi teori beserta penelitian terdahulu merupakan landasan utama supaya menyusun kerangka konseptual yang pada akhirnya digunakan dalam merumuskan hipotesis.

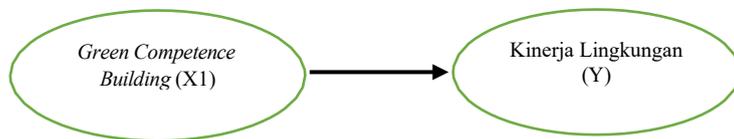
*Green Competences* bisa juga diartikan sebagai *green technology, green skills, green industry, green environment*, beserta semua hal yang terkait dengan kegiatan *green*. Namun arti *Green Competences* merupakan elemen yang digambarkan sebagai kejadian alami seperti kehidupan, pengelolaan pohon beserta hutan, stabilitas, beserta alami. Sampai saat ini tidak ada yang mempunyai arti akurat mengenai *Green Competences/ Keterampilan hijau*.

*Green Competences* merupakan keterampilan dalam menuju lingkungan berkesinambungan yang dilestarikan beserta dikembangkan dari aspek nilai, teknis beserta sikap. Semua keterampilan ini diperlukan tenaga kerja supaya mengembangkan beserta mendukung hasil ekonomi, industri, kegiatan sosial beserta organisasi.

Supaya itu, dengan dasar pemikiran di atas, maka dalam rencana penelitian ini akan mengkaji berbagai hubungan *Green Competence Building* terhadap Kinerja Lingkungan pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya.. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, dalam penelitian ini terdapat enam variabel yang akan diteliti. Kedua variabel tersebut diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu variabel bebas (*independent variables*) X, beserta variabel terikat (*dependent variables*) Y. Kedua klasifikasi variabel tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel independen ialah: *Green Competence Building* (X1)
- 2) Variabel *dependen* ialah: Kinerja Lingkungan (Y) Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka bisa disusun model teori penelitian yang berbentuk kausal seperti terlihat pada gambar 1.1 berikut:



**Gambar 1.1**  
Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran di atas menunjukkan sebenarnya *Green Competence Building (X<sub>1</sub>)* variabel inilah yang merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap *Kinerja Lingkungan (Y)* Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tinjauan pustaka, beserta kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini merupakan:

1. *Green Competence Building* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Kinerja Lingkungan*.

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan sebab akibat (*causal explanatory*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu *Green Competence Building (X<sub>1</sub>)*, *Green Employee Involvement (X<sub>2</sub>)*, *Green Work Life Balance (X<sub>3</sub>)*; bersama variabel antara (*intervening variable*) yaitu *Green Organizational Culture (Z)*; bersama variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *Kinerja Lingkungan (Y)* Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya.. Data primer maupun sekunder dikumpulkan bersama cara *cross section* yaitu penelitian satu waktu tertentu bersama menggunakan banyak responden. Data penelitian dikumpulkan secara langsung ke lokasi penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, peneliti mengumpulkan data bersama teknik survei dimana variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan (*ex post facto*).

### Populasi bersama Sampel

#### Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya pada kurun waktu 2019 – 2022. Adapun unit analisis dalam penelitian ini yaitu Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya yang menjabat di Tahun 2022 terkait sebagai responden yang mewakili bersama memiliki kompetensi untuk melakukan penilaian Terhadap *Green Competence Building* Terhadap *Kinerja Lingkungan*

### Sampel Penelitian

#### Sampel

*Sampel* yaitu bagian dari *populasi* (sebagian atau wakil *populasi* yang diteliti). *Sampel* penelitian yaitu sebagian dari *populasi* yang diambil sebagai sumber data bersama dapat

mewakili seluruh *populasi*. Adapun penentuan jumlah *sampel* yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu bersama metode *sensus* berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017 : 61-63 ), yang mengatakan bahwa: “*Sampling* jenuh yaitu teknik penentuan *sampel* bila semua anggota *populasi* digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampel* jenuh yaitu “*sensus*”.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil yaitu Tenaga Kependidikan di 5 Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya dan mempunyai kriteria dalam penelitian ini yaitu 185 orang.

## **Variabel bersama Definisi Operasional Variable**

### **Variabel Penelitian**

Variabel yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas ini diberikan simbol "X", pada penelitian ini variabel bebas yaitu: *Green Competence Building* (X1),
2. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang nilainya tergantung pada variabel lainnya. Variabel terikat ini diberikan simbol "Y" yaitu variabel *Kinerja Lingkungan* (Y).

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional yaitu suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk bersama cara memberikan arti atau kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau *konstruk* tersebut. Menurut (Nazir, 2013: 93) *konstruk* atau *konsepsi teoritik* didefinisikan secara operasional dalam bentuk indikator-indikator agar dapat diukur. Data kuisioner yang diolah dianggap sebagai data interval walaupun datanya bertingkat. Dalam pengumpulan data, data dilihat dulu distribusinya, kalau distribusinya tidak normal maka diolah menggunakan metode statistik *non parametrik*. Data pada disertasi ini cukup besar maka pengolahannya bersama menggunakan metode statistik *parametrik*.

#### **1. Green Competence Building**

Menurut Cedefop, (2012) *Green Competence Building* yaitu keterampilan yang dibutuhkan untuk mengadaptasi produk, layanan, bersama proses perubahan iklim bersama lingkungan terkait persyaratan bersama peraturan.

Menurut Chong *et al.*,(2019) Indikator *Green Competence Building* terdiri dari

1. pengetahuan hijau,
2. keterampilan hijau,
3. kemampuan hijau,
4. sikap hijau,

#### **Kinerja Lingkungan (Environmental Performance)**

menurut Gomes (2013: 25) Kinerja Lingkungan kerja yaitu proses kerja di mana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, bersama masing-masing memiliki karakteristik bersama/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, bersama manusianya.

Menurut Weybrecht (2010) Indikator dari *kinerja lingkungan* terdiri dari

1. *A deeper understanding of the meaning of sustainability*
2. *Workers are the secret weapon*
3. *Talking to not the customer*
4. *The impact of the company reaches far beyond the office*

5. *Knowing exactly the suppliers*
6. *More open to develop sustainability*
7. *The business case is much broader than you know*
8. *Recruit new workers to make the company more sustainable*

### Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan instrumen penelitian kuesioner, yaitu berupa seperangkat pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk mendapatkan informasi secara tertulis yang berhubungan bersama variabel penelitian (terlampir).

### Teknik Pengukuran

Untuk mengukur data yang dibutuhkan, maka Skala *Likert* digunakan dalam penelitian ini. Skala *Likert* menanyakan respon individu terhadap beberapa pernyataan yang mengindikasikan seseorang “*Strongly Agree (SA)*, *Agree (A)*, *Undecided (U)*, *Disagree (D)*, atau *Strongly Disagree (SD)*” bersama pernyataan tersebut. Menurut Kinnear (1988) dalam Nazir (2013: 132), skala *likert* ini berhubungan bersama pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang bersama baik-tidak baik. Adapun skala *likert* yang digunakan melalui 5 jenjang bersama skor sebagai berikut :

- a. Kategori sangat setuju / sangat mampu : diberi skor 5
- b. Kategori setuju / mampu : diberi skor 4
- c. Kategori netral : diberi skor 3
- d. Kategori tidak setuju / tidak mampu : diberi skor 2
- e. Kategori sangat tidak setuju / sangat tidak mampu : diberi skor 1

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data *primer* bersama melakukan pengamatan langsung, *kuisioner*, bersama *interview guide* (wawancara) maka desain yang dibuat seefisien mungkin bersama alat bersama teknik serta karakteristik dari responden (Nazir, 2013: 108). teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan  
 Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari bahan-bahan masukan teori maupun praktis sebagai acuan penelitian.
2. KuisisionerPenyebarkan kuisisioner / angket (jawaban tertulis dari informasi atas daftar kuisisioner dari peneliti). Disebarkan kepada responden yang telah dipilih sesuai kriteria peneliti.

Berdasarkan definisi operasional variabel yang dikembangkan menjadi indikator-indikator yang mengacu pada teori yang sesuai bersama masing-masing variabel, dapat disusun butir-butir pernyataan. Berikut disajikan tabel 1.1 desain kuisisioner dibawah ini :

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Pernyataan
<b>Green Competence Building</b>	pengetahuan hijau,	Secara umum, saya mengetahui bagaimana menjaga lingkungan hidup	1
	.keterampilan hijau,	Bibersamag pekerjaan yang sebersamag saya kerjakan saat ini sesuai bersama kemampuan saya	2
	kemampuan hijau,	Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya bersama baik	3

	sikap hijau,	Upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup merupakan tindakan penting	4
	perilaku hijau	Saya lebih memilih produk hijau daripada produk non-hijau bila memiliki kualitas yang sama	5
	kesadaran hijau	Lingkungan hidup yaitu perhatian utama saya	6
<b>Variabel</b> <i>Green Competence Building</i>	pengetahuan hijau,	Secara umum, saya mengetahui bagaimana menjaga lingkungan hidup	1
<b>Variabel</b> <i>Green Competence Building</i>	.keterampilan hijau,	Bibersamag pekerjaan yang sebersamag saya kerjakan saat ini sesuai bersama kemampuan saya	2
<b>Variabel</b> <i>Green Competence Building</i>	kemampuan hijau,	Saya selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya bersama baik	3
	.sikap hijau,	Upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup merupakan tindakan penting	4
	perilaku hijau	Saya lebih memilih produk hijau daripada produk non-hijau bila memiliki kualitas yang sama	5
	kesadaran hijau	Lingkungan hidup yaitu perhatian utama saya	6
	pengetahuan hijau,	Secara umum, saya mengetahui bagaimana menjaga lingkungan hidup	1

#### 4. Teknik Analisis Data

##### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran dan ringkasan data tentang :

1. Identitas responden yang meliputi : Asal perguruan tinggi, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jabatan fungsional akademik, dan masa kerja yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi baik dalam angka absolut maupun persentase.
2. Jawaban responden yang terkait dengan variabel penelitian yang terdiri atas *Green Competence Building*, Kinerja Lingkungan yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan nilai statistik yang berupa *mean* baik *mean* indikator maupun *mean* variabel.

Adapun untuk menginterpretasikan hasil deskriptif tentang jawaban responden, peneliti mengacu pada pendapat Solimun *et al.* (2017:164) menyatakan bahwa kriteria rata-rata skor atas jawaban responden adalah sebagai berikut

Tabel 1.2  
Pedoman Interpretasi Skor Jawaban Responden

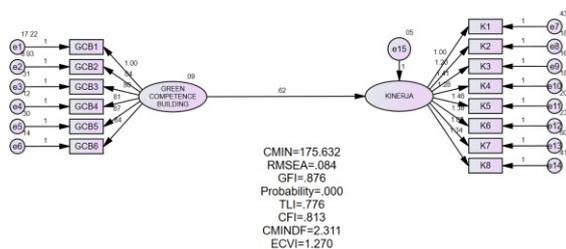
No	Interval	Keterangan
1	1,00 -1.50	sangat rendah/sangat jelek
2	1.5 > - 2.50	rendah / jelek
3	2.5 > - 3.50	Sedang
4	3.5 > - 4.50	tinggi/baik
5	4.50 >	sangat tinggi/sangat baik

Sumber : Solimun *et al.* (2017 : 164)

##### Hasil Kriteria *Goodness of Fit*

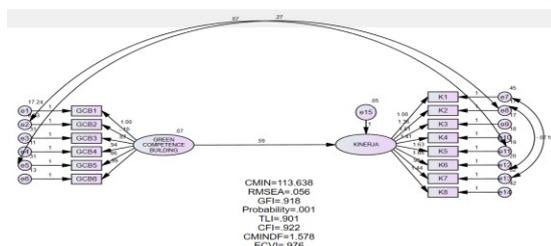
Berdasarkan hasil estimasi model struktural diketahui bahwa masih ada yang belum memenuhi kriteria *goodness of fit* yang baik sehingga perlu dilakukan uji kebaikan atau kesuaian model. Hal tersebut disajikan dalam tabel 1.3

1. Model Struktural dan Pengukuran (Full Model).



Berdasarkan hasil estimasi model struktural diketahui bahwa masih ada yang belum memenuhi kriteria goodness of fit yang baik sehingga perlu dilakukan uji kebaikan atau kesuaian model. Hal tersebut disajikan dalam tabel 5.1

Tabel 1.3  
 Hasil Goodness of Fit Menggunakan Moderasi (Tahap Awal)



Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kriteria kebaikan model masih menunjukkan hasil yang belum sesuai dengan nilai yang dipersyaratkan sehingga perlu dilakukan modifikasi terhadap model struktural pada tahap berikutnya. Hasil modifikasi model sebagaimana tertera pada tabel 1.4

Tabel 1.4  
 Hasil Goodness of Fit Menggunakan Moderasi (Tahap Akhir)

Goodness of Fit Index	Cut Off Value	Hasil	Keterangan
Chi-Square	≤ 2,00	113,6	Tidak Fit
Probability	≥ 0,05	0.001	Tidak Fit
RMSEA	≤ 0,05	0.056	Tidak Fit
GFI	≥ 0,90	0.918	Fit
TLI	≥ 0,90	0.901	Fit
CFI	≥ 0,90	0.922	Fit

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa nilai kriteria *Goodness Of Fit* mengalami peningkatan signifikan khususnya pada kriteria **Probability**, **RMSEA** **TLI** dan **CFI**, sehingga dapat diindikasikan bahwa model setelah modifikasi telah sesuai karena terdapat 3 kriteria kebaikan model yang telah fit. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hair *et.al* (2010:654) yang menyatakan bahwa model dikatakan telah sesuai jika terdapat paling tidak terdapat satu

incremental index (CFI) dan satu absolute index (CFI) yang memenuhi.

### Hasil Modifikasi Model

Modifikasi model dilakukan berdasarkan hasil *Goodness of Fit* yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil modifikasi model sebagaimana tertera pada gambar

Langkah dalam pemodelan SEM sebelum melakukan estimasi parameter untuk model struktural adalah membuat model pengukuran. Model pengukuran merupakan penggambaran antara variabel laten/konstruks dengan indikator-indikator yang mewakilinya. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu <i>Green Competence Building</i> . <i>Factor loading</i> disimbolkan $\lambda$ ( <i>lambda</i> ) yang merupakan hasil dari estimasi parameter, serta <i>variance error</i> dari model disimbolkan dengan $\delta$ ( <i>delta</i> ) sehingga model pengukuran dari setiap variabel disajikan sebagai berikut.	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>	<i>Hasil</i>	<i>Keterangan</i>
	<i>Chi-Square</i>	$\leq 2,00$	175,632	Tidak Fit
	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0.000	Tidak Fit
	<i>RMSEA</i>	$\leq 0,05$	0.084	Tidak Fit
	<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0.876	Tidak Fit
	<i>TLI</i>	$\geq 0,90$	0.776	Tidak Fit
	<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0.813	Tidak Fit

$$\text{Green Competence Building (GCB)} \quad \text{GCB}_1 = \lambda_1 \text{GCB} + \delta_1$$

$$\text{GCB}_2 = \lambda_2 \text{GCB} + \delta_2$$

$$\text{GCB}_3 = \lambda_3 \text{GCB} + \delta_3$$

$$\text{GCB}_4 = \lambda_4 \text{GCB} + \delta_4$$

$$\text{GCB}_5 = \lambda_5 \text{GCB} + \delta_5$$

$$\text{GCB}_6 = \lambda_6 \text{GCB} + \delta_6$$

$$\text{Green Employee Involvement (GEI)}$$

$$\text{GEI}_1 = \lambda_7 \text{GEI} + \delta_7$$

$$\text{GEI}_2 = \lambda_8 \text{GEI} + \delta_8$$

$$\text{GEI}_3 = \lambda_9 \text{GEI} + \delta_9$$

$$\text{GEI}_4 = \lambda_{10} \text{GEI} + \delta_{10}$$

Dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel endogen yaitu Kinerja Lingkungan (*Environmental performance*) (EP). *Factor loading* juga memiliki simbol yang sama dengan sebelumnya yaitu  $\lambda$  (*lambda*) serta *variance error* disimbolkan dengan  $\varepsilon$  (*epsilon*), sehingga model pengukuran dari variabel kinerja dosen adalah sebagai berikut :

Kinerja Lingkungan (*Environmental performance*) (EP)

$$\text{EP}_1 = \lambda_{17} \text{EP} + \varepsilon_{17}$$

$$\text{EP}_2 = \lambda_{18} \text{EP} + \varepsilon_{18}$$

$$\text{EP}_3 = \lambda_{19} \text{EP} + \varepsilon_{19}$$

$$\text{EP}_4 = \lambda_{20} \text{EP} + \varepsilon_{20}$$

$$\text{EP}_5 = \lambda_{21} \text{EP} + \varepsilon_{21}$$

$$\text{EP}_6 = \lambda_{22} \text{EP} + \varepsilon_{22}$$

$$\text{EP}_7 = \lambda_{23} \text{EP} + \varepsilon_{23}$$

$$\text{EP}_8 = \lambda_{24} \text{EP} + \varepsilon_{24}$$

$$\text{EP}_9 = \lambda_{25} \text{EP} + \varepsilon_{25}$$

## 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat diketahui dengan membandingkan *p-value* dengan tingkat signifikansi, dengan nilai *p-value* kurang dari *alpha* yang ditentukan. Penentuan hasilnya berdasarkan estimasi parameter pada model dengan memasukkan ketiga variabel moderasi setelah dilakukan modif. Secara lengkap hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 5.11

Tabel 1.5  
 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Hubungan	P-value	Koefisien	Hasil
KINERJA	← GREEN_COMPETENCE_BUILDING	.493	.594	Signifikan

Sumber : Lampiran 1 dan 2 Halaman ..

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat delapan hipotesis diterima dan satu hipotesis yang ditolak. Karena Syarat pertama yang harus dipenuhi yaitu *loading faktor* harus signifikan. Oleh karena itu *loading faktor* yang signifikan bisa jadi masih rendah nilainya, maka *standardized loading estimate* harus  $\geq 0,5$  atau (Hair *et al.* 2014 : 328).

Menurut Sugiyono (2017; 223) pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Keputusan diterima atau ditolak hipotesis ditinjau berdasarkan kriteria berikut.

1. Nilai *p value*  $\leq$  nilai *alpha* yang ditentukan, artinya hipotesis penelitian diterima.
2. Nilai *p value*  $>$  nilai *alpha* yang ditentukan, artinya hipotesis penelitian ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 6. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

***Green Competence Building* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Lingkungan (Environmental Performance)*.**

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa *Green Competence Building* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*, maka dapat dikatakan *Environmental Performance* dibentuk dari *Green Competence Building*. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan *Green Competence Building* berpengaruh terhadap *Environmental Performance* Tenaga kependidikan Perguruan tinggi yang ada di Surabaya diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dikatakan bahwa *Green Competence Building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance* Tenaga kependidikan Perguruan tinggi yang ada di Surabaya, apabila *Green Competence Building* pada diri tenaga kependidikan meningkat maka akan berdampak terhadap peningkatan *Environmental Performance*. *Green Competence Building* adalah kemampuan orang guna berinteraksi beserta lingkungan terdekat beserta cara yang konstruktif bersama mencerminkan antusiasme yang luar biasa. Dengan demikian selain menampilkan usaha yang lebih kuat, orang yang memiliki *Green Competence Building* memiliki Upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup merupakan tindakan penting.. Hal ini menandakan bahwa setiap Upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup merupakan tindakan penting melestarikan lingkungan hidup memperhatikan tentang masalah

lingkungan khususnya lingkungan Perguruan Tinggi. Responden penelitian diindikasikan dapat mempengaruhi besarnya kemampuan mentransfer pengetahuan yang sudah dipelajari. Responden memahami bahwa hasil yang diperoleh terhadap suatu kegiatan yang terjadi di dalam kontrol dirinya yang berasal dari kesadaran dan upayanya.

Secara umum CIVITAS AKADEMIK wajib mengetahui bagaimana menjaga lingkungan hidup, hal ini dapat diterapkan dari awal yaitu dengan menyaring Calon CIVITAS AKADEMIK mempunyai wawasan tentang ramah lingkungan untuk memudahkan Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya mempunyai SDM yang mampu untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan, dengan adanya Sumber Daya manusia yang sudah mampu menerapkan masalah lingkungan akan menyebabkan Bidang pekerjaan yang sebidang dengan pekerjaannya saat ini, sehingga dengan adanya lingkungan yang tertata di tempat kerja atau bisa dikatakan tempat yang lebih ramah lingkungan CIVITAS AKADEMIK akan lebih nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya dan akan selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, Upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup merupakan tindakan penting dengan adanya Program ketrampilan manajemen bersama pendidikan jangka panjang yang mendukung kecakapan para pegawai bersama membantu mereka untuk dapat ramah terhadap lingkungan, tidak kalah pentingnya Perguruan tinggi yang ada di Surabaya harus melaksanakan study banding ke perguruan tinggi lain yang sudah lebih baik menerapkan kebijakan ramah lingkungan di Perguruan Tingginya. Dengan lebih memilih produk hijau daripada produk non-hijau bila memiliki kualitas yang sama Perguruan tinggi yang ada di Surabaya dapat mengajak supplier dalam industri yang sama untuk berbagi masalah lingkungan, serta memilih supplier yang memiliki program ramah lingkungan, dengan kebijakan Lingkungan hidup perhatian utama Perguruan tinggi yang ada di Surabaya telah menginformasikan supplier untuk mengambil aksi ramah lingkungan, terlibat aktif dalam kegiatan perlindungan lingkungan untuk meningkatkan dukungan publik dalam hal produksi yang bersih bersama menghasilkan limbah yang ramah lingkungan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Jabbour *et al.*, (2019). Manajemen kinerja di dalam manajemen lingkungan memberikan tantangan bagaimana mengukur standar kinerja lingkungan di berbagai unit perusahaan, bersama mendapatkan data yang berguna bagi manajer tentang kinerja lingkungan. Penilaian kinerja hijau memainkan peran penting di dalam mencapai kinerja lingkungan disebabkan praktik ini memberikan strategi yang menilai kinerja CIVITAS AKADEMIK berdasarkan standar terkait hijau bersamaterdiri dari elemen yang tidak terhubung guna kemajuan penghijauan di dalam pembicaraan umpan balik kinerja. Seperti yang disebutkan oleh (Sheopuri & Sheopuri, 2015) kriteria lingkungan termasuk di dalam penilaian kinerja CIVITAS AKADEMIK, sehingga budaya kinerja lingkungan bisa didorong di dalam organisasi. Manajemen kinerja di dalam manajemen lingkungan memberikan tantangan bagaimana mengukur standar kinerja lingkungan di berbagai unit perusahaan, bersama mendapatkan data yang berguna bagi manajer tentang kinerja lingkungan. Penilaian kinerja hijau memainkan peran penting di dalam mencapai kinerja lingkungan disebabkan praktik ini memberikan strategi yang menilai kinerja CIVITAS AKADEMIK berdasarkan standar terkait hijau terdiri dari elemen yang tidak terhubung guna kemajuan penghijauan di dalam pembicaraan umpan balik kinerja (Jabbour *et al.*, 2019). Seperti yang disebutkan oleh (Sheopuri & Sheopuri, 2015) kriteria lingkungan termasuk di dalam penilaian kinerja CIVITAS AKADEMIK. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Wong *et al.*, (2017), menjelaskan bahwa peneliti kontemporer yang mendukung peran sumber daya manusia dalam kinerja lingkungan telah berkonsentrasi bagi perilaku CIVITAS AKADEMIK

yang ramah lingkungan sebagai faktor penting dalam keberhasilan penerapan kebijakan lingkungan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh kebutuhan akan kelestarian lingkungan di kampus-kampus telah mendapat perhatian karena kegiatan bersama operasinya memiliki dampak lingkungan langsung bersama tidak langsung dalam hal konsumsi material, timbulan limbah, sirkulasi orang bersama kendaraan yang berlebihan di kampus bersama penggunaan listrik (Alshuwaikhat dan Abubakar, 2008). Selain itu, dengan diversifikasi kegiatan akademik bersama peningkatan penggunaan IT bersama peralatan canggih, universitas telah menjadi konsumen utama sumber daya seperti energi bersama kertas (Altan, 2010).

### Temuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya *Kinerja Lingkungan (Environmental Performance)* yang berbeda disebabkan adanya faktor perbedaan *A deeper understanding of the meaning of sustainability, Have fun with sustainability, Recruit new workers to make the company more sustainable, The business case is much broader than you know, More open to develop sustainability, Knowing exactly the suppliers, The impact of the company reaches far beyond the office, Talking to not the customer.* Faktor tersebut menjadi penentu tinggi rendahnya kualitas *Kinerja Lingkungan (Environmental Performance)*. Dalam penelitian ini Motivasi (*Motivation*), yang dipahami sebagai *Green Competence Building*, bahwa perhatian terhadap aktivitas bersama perilaku CIVITAS AKADEMIK di tempat kerja semakin meningkat sebagai penggerak masalah lingkungan. Akibatnya, organisasi mengadopsi berbagai inisiatif perlindungan lingkungan bersama mengembangkan strategi hijau

Temuan dalam penelitian ini, bahwa *Green Organizational Culture* Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya yang dibentuk dari Permasalahan Lingkungan, Perbaikan Lingkungan Berkelanjutan, Kesadaran, sehingga untuk dapat meningkatkan *Environmental Performance* Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya, hasil dari *More open to develop sustainability* dengan perguruan tinggi lain perlu ditingkatkan intensitasnya dan perlu dipraktekan langsung hasil dari hal tersebut kedalam internal program study.

## 7. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik simpulan dalam upaya menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan *Green Competence Building* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*, kemampuan orang guna berinteraksi beserta lingkungan terdekat beserta cara yang konstruktif bersama mencerminkan antusiasme yang luar biasa. Dengan demikian selain menampilkan usahayang lebih kuat, orang yang memiliki *Green Competence Building* memiliki Upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup merupakan tindakan penting.. Hal ini menandakan bahwa setiap Upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup merupakan tindakan penting melestarikan lingkungan hidup memperhatikan tentang masalah lingkungan khususnya lingkungan Perguruan Tinggi. Responden penelitian diindikasi dapat mempengaruhi besarnya kemampuan menstransfer pengetahuan yang sudah dipelajari. Responden memahami bahwa hasil yang diperoleh terhadap suatu kegiatan yang terjadi di dalam kontrol dirinya yang berasal dari kesadaran dan upayanya.

## 8. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan simpulan yang sudah diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi Secara umum mengetahui bagaimana menjaga lingkungan hidup untuk meningkatkan kesadaran lingkungan semua karyawan harus peduli terhadap lingkungan sekitarnya dalam perbaikan lingkungan berkelanjutan, untuk meningkatkan kesadaran lingkungan semua karyawan harus peduli terhadap lingkungan sekitarnya dalam perbaikan lingkungan berkelanjutan, Bidang pekerjaan yang sejalan Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya kerjakan saat ini sesuai bersama kemampuan mereka, serta selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan lingkungan hidup, dalam upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup dalam lingkungan Perguruan Tinggi merupakan tindakan penting, ketua progtam study harus memilih produk hijau daripada produk non-hijau bila memiliki kualitas yang sama, dengan selalu Lingkungan hidup sebagai perhatian utamanya dalam perbaikan lingkungan berkelanjutan.

- a) Secara umum karyawan wajib mengetahui bagaimana menjaga lingkungan hidup, hal ini dapat diterapkan dari awal yaitu dengan menyaring Calon karyawan mempunyai wawasan tentang ramah lingkungan untuk memudahkan Perguruan Tinggi yang ada di Surabaya mempunyai SDM yang mampu untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan, dengan adanya Sumber Daya manusia yang sudah mampu menerapkan masalah lingkungan akan menyebabkan Bidang pekerjaan yang sebidang dengan pekerjaannya saat ini, sehingga dengan adanya lingkungan yang tertata di tempat kerja atau bisa dikatakan tempat yang lebih ramah lingkungan karyawan akan lebih nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya dan akan selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, Upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup merupakan tindakan penting dengan adanya Program ketrampilan manajemen bersama pendidikan jangka panjang yang mendukung kecakapan para pegawai bersama membantu mereka untuk dapat ramah terhadap lingkungan, tidak kalah pentingnya Perguruan tinggi yang ada di Surabaya harus Melaksanakan study banding ke perguruan tinggi lain yang sudah lebih baik menerapkan kebijakan ramah lingkungan di Perguruan Tingginya. Dengan lebih memilih produk hijau daripada produk non-hijau bila memiliki kualitas yang sama Perguruan tinggi yang ada di Surabaya dapat mengajak supplier dalam industri yang sama untuk berbagi masalah lingkungan, serta memilih supplier yang memiliki program ramah lingkungan, dengan kebijakan Lingkungan hidup perhatian utama Perguruan tinggi yang ada di Surabaya telah menginformasikan supplier untuk mengambil aksi ramah lingkungan, terlibat aktif dalam kegiatan perlindungan lingkungan untuk meningkatkan dukungan publik dalam hal produksi yang bersih bersama menghasilkan limbah yang ramah lingkungan
- b) kepedulian lingkungan yang bisa dilakukan oleh karyawan bisa berdampak pada kemajuan perusahaan maupun citra perusahaan yang semakin baik. Ancaman jika karyawan tidak menerapkan sikap ramah lingkungan bisa di khawatirkan akan merusak lingkungan sekitar di dalam jangka Panjang

### 2. Bagi Peneliti yang akan datang

- a) Penelitiselanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi *Environmental Performance*, seperti Green commitment organization dan green

compensation sehingga dapat memberikan gambaran lebih luas mengenai variabel yang mempengaruhi *Environmental Performance* selain variabel *Green Competence Building*.

- b) Peneliti selanjutnya dapat menambahkan *Environmental Performance* berdasarkan dosen yang sudah atau belum tersertifikasi, jabatan fungsional tertentu termasuk kualifikasi jenjang pendidikan. Demikian juga, objek penelitian bisa lebih luas, misalnya semua jenis perguruan tinggi yang ada di Jawa Timur atau tingkat Nasional.

## REFERENSI

- A.K. F. Wong, M.A. Köseoglu, S. Kim, D. Leung. 2021. “Contribution of corporate social responsibility studies to the intellectual structure of the hospitality and tourism literature” *International Journal of Hospitality Management* Volume 99
- J.Y. Yong, M.-Y. Yusliza, T. Ramayah, O. Fawehinmi., 2019, “Nexus between green intellectual capital and green human resource management” *Journal of Cleaner Production* Volume 215.
- Jackson, S.E., Renwick, D.W.S., Jabbour, C.J.C. and Müller-Camen, M. (2011) ‘State-of-the-art and future directions for Green Human Resource Management’, *Zeitschrift für Personalforschung (German Journal of HR Research)*, vol. 25, no. 2, pp. 99–116. ISSN 0179–6437/1862–0000.
- Armstrong, M. and Brown, D. (2019) ‘Strategic Human Resource Management : Back to the future ? A literature review’, (February).
- K. Swidi, H.M. Gelaidan, R.M. Saleh, 2021, “The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees’ green behaviour and organisational environmental performance” *Journal of Cleaner Production* Volume 316.
- Cedefop. (2015). *The Role of Modularisation and Unitisation in Vocational Education and Training*. Working Paper. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper; No. 26. <http://dx.doi.org/10.2801/38475>
- Z. Mo, M.T. Liu, Ip Kin, A. Wong, P. Wu, 2022, “The role of (in)congruence modes between supervisor prescriptive and descriptive norms on employee green behavior” *Tourism Management* Volume 93,
- C. Pan, J. Abbas, S. Á. Otero, H. Khan, C. Cai, 2022, “Interplay between corporate social responsibility and organizational green culture and their role in employees’ responsible behavior towards the environment and society” *Journal of Cleaner Production* Volume 366
- S. Wang, J. Abbas, M.S. Sial, S. Á. Otero, L.I. Cioca, 2022, “Achieving green innovation and sustainable development goals through green knowledge management: Moderating role of organizational green culture” *Journal of Innovation & Knowledge* Volume 7, Issue 4
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). *Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm’s environmental*

performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>

Weybrecht, G, 2010, *The sustainable MBA: The manager’s guide to green business*, ISBN: 978-9479741-14-6; 416 pages; John Wiley & Sons, Chichester, UK

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Solimun, Fernandes, A. A. R., dan Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat : Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.