

Article history:

Received: 27 December 2021;
Revised: 30 December 2021;
Accepted: 04 January 2022;
Available online: 10 April 2022

Pengaruh *Green Intellectual Capital, Green Training, Green Recruitment and Selection* dalam Konsep *Paperless* terhadap *Sustainable Performance* pada Bank BPR Kota Batam

Pendi Ang¹, Muhammad Donal Mon²

¹²Universitas Internasional Batam

1841144.pendi@uib.edu, muhammad.donal@uib.ac.id

Analisis pengaruh *Green Intellectual Capital, Green Training* serta *Green Recruitment and Selection* dalam konsep *paperless* terhadap *Sustainable Performance* ini dilakukan pada karyawan Bank BPR yang ada di Kota Batam dengan penyebaran kuesioner kepada sejumlah 300 orang karyawan yang ada didapatkan. *Green Human Capital, Green Structural Capital, Green Relational Capital, Green Training* serta *Green Recruitment and Selection* sebagai variabel independen dan *Sustainable Performance* sebagai variabel dependen. Dari hasil penelitian ini diperoleh hubungan antara variabel. Diperoleh hasil angka signifikansi pada *Green Human Capital* adalah 0,425, angka signifikansi pada *Green Structural Capital* adalah 0,818, angka signifikansi *Green Relational Capital* adalah 0,195, angka signifikansi pada *Green Training* adalah 0,000, serta angka signifikansi pada *Green Recruitment and Selection* adalah 0,000. Maka diperoleh kesimpulan bahwa *Green Intellectual Capital* tidak mempengaruhi *Sustainable Performance* secara signifikan sedangkan *Green Training* dan *Green Recruitment and Selection* mampu mempengaruhi *Sustainable Performance* secara signifikan.

Keywords: *Green Intellectual Capital, Green Training, Green Recruitment and Selection, Paperless, Sustainable Performance*

Introduction

Seiring perkembangan zaman, perusahaan yang beroperasi dalam bidang bisnis yang sama selalu bersaing satu sama lain dalam dunia bisnis untuk menjadi perusahaan yang terbaik. Untuk memberikan hasil yang terbaik, aset atau kekayaan menjadi bagian yang paling penting dalam perusahaan dimana aset berperan sebagai sesuatu yang membantu memberikan manfaat dalam memajukan perusahaan. Sebuah perusahaan yang dapat maju dan berkembang tidak hanya berfokus pada aset terwujud (*Tangible Assets*) tetapi juga didukung dengan adanya aset yang tidak berwujud (*Intangible Assets*). Aset yang tidak berwujud merupakan suatu aset yang tanpa memiliki bentuk fisik atau disebut juga sebagai aset non moneter. Suatu perusahaan yang andal, dapat maju dan berkembang adalah suatu perusahaan yang mampu menggunakan aset yang tidak berwujud secara efisien.

¹Coressponden: Pendi Ang. Universitas Internasional Batam. Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Baloi Permai, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29442. 1841144.pendi@uib.ac.id

Bentuk aset yang tidak berwujud ini seperti Modal Intelektual atau dikenal sebagai *Intellectual Capital*. Modal intelektual merupakan aset yang tidak berwujud, seperti informasi dan pengetahuan yang dimiliki. Aset ini perlu diolah dengan baik supaya dapat membawakan keunggulan dalam bersaing bagi badan usaha. Modal intelektual juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Suatu modal intelektual yang dikembangkan dengan baik oleh perusahaan akan sangat sulit untuk ditiru oleh pesaing.

Training, Recruitment and Selection menjadi salah satu strategi dari perusahaan dalam menetapkan pekerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. *Training* dianggap sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai dari seorang karyawan, suatu cara untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam bekerja. *Recruitment and Selection* diterapkan pada perusahaan ketika dibutuhkan, penerapan ini disesuaikan dengan target atau kebutuhan yang akan dicapai oleh masing-masing perusahaan. Pemilihan kandidat yang tepat serta penerapan *Training* yang sesuai dengan kebutuhan menjadi salah satu faktor penting untuk membentuk perusahaan yang maju dan memiliki daya saing.

Seiring dengan perkembangan zaman, kini perusahaan tidak hanya bersaing dalam persaingan global tetapi juga adanya tantangan dari lingkungan alam. Pemanasan global yang sedang terjadi menjadi contoh tantangan yang ada dan ini merupakan tanggung jawab bersama. Semua perusahaan terutama perusahaan yang menghasilkan limbah pembuangan dituntut untuk lebih aktif dalam menanggapi masalah lingkungan serta membentuk upaya untuk melindunginya. Untuk menghadapi masalah lingkungan maka upaya yang dilakukan adalah dengan menerapkan konsep *Green* atau hijau. *Green* adalah sebuah konsep yang diterapkan dalam dunia bisnis dimana perusahaan yang menerapkan konsep *green* tidak hanya berfokus dalam menghasilkan *Profit* tetapi sebuah perusahaan juga memperhatikan dampak yang dihasilkan dari perusahaan mereka terhadap lingkungan. Salah satu bentuk konsep *Green* yang diterapkan adalah melakukan aksi *Paperless* yaitu suatu konsep perusahaan untuk mengurangi atau menghilangkan pemakaian kertas dalam kegiatan usaha. Seiring dengan perkembangan zaman, tren *Paperless* semakin sering digunakan dalam bisnis. Penerapan *Paperless* memberikan dampak yang sangat bagus karena ramah lingkungan yaitu dengan pengurangan penggunaan kertas. Selain faktor lingkungan, dengan pengurangan penggunaan kertas juga dapat mengurangi biaya pengeluaran dari perusahaan. Dengan kesadaran akan pentingnya hal ini, perusahaan dapat mengembangkan *Green Intellectual Capital*. Berbeda dengan *Intellectual Capital*, *Green Intellectual Capital* lebih berfokus dalam proses keberlanjutan (*Sustainability*) dimana modal intelektual hijau berperan penting dalam penerapan informasi dan pengetahuan mengenai teknologi yang mampu membantu keberlanjutan. *Green Intellectual Capital* dikenal sebagai suatu aset yang tidak memiliki wujud, termasuk pengalaman, kemampuan, pengetahuan, serta inovasi dalam ilmu perlindungan lingkungan (Chen, 2008). Melalui peraturan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, penurunan kualitas lingkungan hidup serta terjadinya pemanasan global mengharuskan setiap warga negara Indonesia untuk sadar atas pentingnya pembangunan keberlanjutan begitu juga dengan perusahaan. Dengan *Green Intellectual Capital* yang membangunkan kesadaran dari perusahaan atas lingkungan, perusahaan dapat berinovasi dengan produk yang ramah lingkungan (Firmansyah, 2017).

Green Intellectual Capital terbagi menjadi tiga, yaitu *Green Human Capital*, *Green Structural Capital*, dan *Green Relational Capital*. Ketiga ini memiliki peran yang penting dalam menerapkan perusahaan dengan pola yang keberlanjutan. *Green Human Capital* contohnya adalah karyawan yang memiliki potensi dalam menciptakan keberlanjutan, karyawan yang memiliki kemampuan, pengalaman, serta perilaku yang berkomitmen dalam melakukan perlindungan terhadap lingkungan, mengubah masalah lingkungan ini menjadi suatu bentuk peluang yang berguna bagi perusahaan. *Green Structural Capital* adalah suatu aset tidak

berwujud yang berupa sistem dalam perusahaan seperti teknologi informasi, sistem manajemen, *database* yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi pengeluaran energi serta membentuk citra perusahaan yang peduli atas lingkungan. *Green Relation Capital* yaitu pembentukan hubungan antar perusahaan dengan para pelanggan, mitra kerjasama yang dikaitkan dengan perlindungan lingkungan dan proses hijau.

Selain itu perusahaan juga menerapkan *Green Training* dan *Green Recruitment and Selection*. *Green Training* merupakan suatu cara yang diterapkan dengan tujuan untuk melatih meningkatkan kesadaran para karyawan terhadap lingkungan, membentuk perubahan perilaku dari karyawan agar lebih peduli terhadap lingkungan serta melakukan pelatihan untuk mengenalkan konsep *Paperless* kepada karyawan. Dengan terbentuknya perilaku yang peduli lingkungan, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk melakukan penghematan energi, mengurangi penggunaan sumber daya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Begitu pula dengan *Green Recruitment and Selection* yaitu perusahaan melakukan rekrutmen dan proses seleksi calon pekerja dengan memperhatikan aspek hijau. Dalam rekrutmen perusahaan mencari calon pekerja yang tidak hanya terampil dalam pekerjaan tetapi juga memiliki motivasi untuk berkontribusi terhadap pengelolaan lingkungan serta mampu dalam pemberian ide untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi juga dapat diimplementasikan konsep hijau yaitu dapat diberlakukan secara *Paperless*, dengan penggunaan media *online* untuk pengisian data rekrutmen sehingga tidak menggunakan kertas dalam proses.

Menurut sumber dari Medcom.id, pelaku usaha di Indonesia terus didorong untuk menerapkan prinsip hijau dikarenakan tingginya kepedulian pasar terhadap konsep keberlanjutan (Wibowo, 2019). Isu ini sangat penting untuk diterapkan karena banyaknya perusahaan yang memboros sumber daya pada saat produksi berjalan. Dengan penerapan prinsip hijau yang benar mampu membawakan peningkatan dalam menggunakan bahan baku dan energi secara efisien, meminimalisir limbah yang terbuang yang tentunya hal ini dapat meningkatkan daya saing dari perusahaan.

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk meneliti bagaimana penerapan *Green Intellectual Capital*, *Green Training* dan *Green Recruitment and Selection* pada Bank BPR dapat mempengaruhi *Sustainable Performance* yaitu *Economic Performance*, *Environmental Performance* dan *Social Performance*. *Economic Performance* adalah segala yang berkaitan dengan kinerja keuangan dari perusahaan, *Environmental Performance* adalah hal-hal tentang pengurangan kerusakan terhadap lingkungan dan perlindungan dari eksploitasi sumber daya. Sedangkan *Social Performance* adalah tentang kesejahteraan karyawan, pelanggan, dan para *Stakeholder* (Yusliza et al., 2019). Dengan perubahan lingkungan yang terus terjadi maka perusahaan perlu membentuk strategi yang paling andal dengan *Green Intellectual Capital* untuk membentuk perusahaan yang berkelanjutan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan bank yang melakukan aktifitas usaha yang diterapkan secara konvensional atau biasa dikenal sebagai usaha yang dalam menjalankan aktifitas usaha tidak menyediakan jasa pada lalu lintas pembayaran. Permasalahan penggunaan kertas pada Bank BPR sangat besar dikarenakan semua aktifitas Bank BPR masih tertulis di atas kertas. Salah satu divisi dengan penggunaan kertas terbesar adalah pada divisi kredit dimana pembuatan memo pengajuan kredit harus tertulis di atas media kertas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai bagaimana pengaruh antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Sustainable Performance*, bagaimana *Green Training* dan *Green Recruitment and Selection* berperan dalam membentuk *Sustainable Performance* dan bagaimana konsep *Paperless* di kaitkan dalam kegiatan *Green* untuk membentuk perusahaan yang berkelanjutan.

Literature Review

Green Human Capital dan Sustainable Performance

Green Human Capital adalah *Intangible Asset* dari karyawan seperti pengetahuan, *Skill*, komitmen dan kreatifitas yang digunakan oleh karyawan untuk melakukan perlindungan terhadap lingkungan disebut oleh (Chen, 2008). *Human Capital* berhubungan sepenuhnya dengan karyawan dan menjadi suatu kesatuan yang tidak dipisahkan dari karyawan, oleh karena itu ketika karyawan meninggalkan sebuah organisasi maka aset tersebut juga akan ikut meninggalkan organisasi disebut oleh Chang & Chen (2012) pada Yusliza et al., (2019). *Human Capital* menjadi aset yang paling signifikan karena mampu meningkatkan kepuasan kerja, karyawan serta meningkatkan kinerja organisasi. *Human Capital* disebut sebagai aset yang paling berharga didalam organisasi juga sebagai aset yang paling sering diabaikan oleh organisasi Omar et al., (2017). *Green Human Capital* tercatat mampu memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan dalam kinerja perusahaan dan membentuk rasa kepuasan pada karyawan disebut oleh Allameh (2018) pada Yusliza et al., (2019). Perilaku *Green* yang dikembangkan dalam *Green Human Capital* mampu meningkatkan produktifitas dan mengurangi sifat boros sehingga membawakan dampak yang baik dalam kinerja ekonomi. Oleh karena itu maka ditemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara *Green Human Capital* terhadap *Sustainable Performance*.

H1: *Green Human Capital* berhubungan positif dengan *Sustainable Performance*

Green Structural Capital dan Sustainable Performance

Menurut Jardon & Martos (2012) pada Malik et al., (2020) *Green Structural Capital* adalah aset yang mampu mendukung kepedulian lingkungan dan penerapan inovasi hijau seperti budaya organisasi, kapabilitas, sistem penghargaan, sistem manajemen informasi dan pengetahuan dan lainnya. Sedangkan menurut (Chen, 2008), *Green Structural Capital* sebagai aset yang memperhatikan dalam hal perlindungan lingkungan atau penerapan hijau dalam organisasi seperti penerapan ilmu dalam strategi yang berhubungan dengan komitmen perusahaan, kapabilitas perusahaan, sistem *Rewards, Database*, sistem manajemen pengetahuan, teknologi informasi, pembentukan citra perusahaan serta *Trademarks*. Sebuah organisasi yang memiliki *Green Structural Capital* yang kuat akan membentuk lingkungan yang mendukung terhadap penerapan perilaku hijau sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mempelajari ilmu yang baru disebut oleh Florin et al., (2002) pada Yusoff et al., (2019). *Green Structural Capital* sebagai ilmu yang diterapkan dalam program dan sistem *Database* organisasi dengan kaitan dengan ilmu penerapan hijau untuk mengembangkan produktivitas dan kinerja dari karyawan sehingga *Green Structural Capital* memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja ekonomi, kinerja lingkungan dan kinerja masyarakat. Maka hipotesis yang diperoleh adalah:

H2: *Green Structural Capital* berhubungan positif dengan *Sustainable Performance*

Green Relational Capital dan Sustainable Performance

Green Relational Capital disebut sebagai *Intangible Asset* dari perusahaan dalam bentuk pembentukan hubungan antara *Suppliers, Creditors, Stakeholders* dan *Companies* untuk mencapai keunggulan dalam bersaing dengan menjadi unggul dalam hal perilaku perlindungan lingkungan, hal ini disebut oleh Chen, (2008). Yusliza et al., (2019) menyebutkan bahwa hubungan dengan pelanggan juga menjadi salah satu kunci dalam *Green Relational Capital* seiring dengan perkembangan zaman, pelanggan mulai memiliki ekspektasi yang berfokus pada penerapan perilaku prihatin lingkungan yang berkelanjutan daripada hanya berfokus produk dan harga. Penerapan konsep *Paperless* menjadi suatu tren yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi pengeluaran serta membentuk citra perusahaan. Dengan adanya citra perusahaan yang baik dan reputasi yang baik juga akan mengubah cara pandang dari pelanggan terhadap perusahaan. Pembentukan hubungan baik juga dapat dilakukan terhadap karyawan dan

Stakeholders, dengan membentuk hubungan yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan meningkatkan daya saing dari perusahaan.

H3: *Green Relational Capital* berhubungan positif dengan *Sustainable Performance*

Green Training dan Sustainable Performance

Training adalah langkah yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan nilai dan *Skills* dari karyawan, perusahaan akan menginvestasikan waktu dan dana untuk *Training* pada seorang karyawan yang layak untuk dipertahankan dalam perusahaan disebut oleh Jabbour et al., (2010) pada Malik et al., (2020). *Green Training* adalah strategi yang paling efektif dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesadaran dari karyawan atas pentingnya perlindungan terhadap 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). Jabbour et al., (2010) pada Yong et al., (2020) juga menyebutkan bahwa *Green Training* memberikan pengetahuan dasar kepada karyawan tentang kebijakan lingkungan perusahaan. *Green Training* perlu diterapkan dalam perusahaan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kompetensi dari karyawan dan perusahaan (Shurrah et al., 2019). *Green Training* mampu meminimalisir resistansi perubahan menuju aspek keberlanjutan oleh karyawan yang tidak ingin melakukan perubahan (Zaid et al., 2018). Menurut Fernández et al. (2003) pada Mousa & Othman, (2020), untuk menerapkan kegiatan hijau pada perusahaan diperlukan peningkatan pada pengetahuan, kapabilitas dan kesadaran dari karyawan sehingga diperlukan *Green Training*. Menurut Gardas et al., (2019) pada Amrutha & Geetha, (2020), akuisisi karyawan yang bertalenta hijau akan menjadi lebih bermakna ketika diikuti dengan penerapan *Green Training* dengan benar agar mampu mempertahankan karyawan. *Green Training* dengan topik *paperless* mendorong kesadaran karyawan atas pentingnya perlindungan lingkungan sehingga karyawan dapat menghemat energi, dengan penghematan energi maka perusahaan dapat mengurangi biaya pengeluaran yang akan berdampak baik terhadap kinerja ekonomi perusahaan. Penerapan pelatihan *Paperless* membawa dampak positif terhadap kinerja lingkungan karena mampu mengurangi kerusakan pada lingkungan. Dengan pelatihan juga dapat mengembangkan sikap baik pada karyawan sehingga karyawan dapat menjadi aset kebanggaan dari perusahaan yang tentunya akan meningkatkan citra perusahaan dan berdampak baik kepada kinerja masyarakat.

H4: *Green Training* berhubungan positif dengan *Sustainable Performance*

Green Recruitment and Selection dan Sustainable Performance

Green Recruitment and Selection dalam perusahaan mengutamakan calon pekerja yang memiliki perilaku dan kepekaan terhadap perlindungan lingkungan, hal ini dikatakan oleh Guerci et al., (2016) pada Jerónimo et al., (2020). Peningkatan atas kesadaran lingkungan, reputasi lingkungan, dan citra perusahaan menjadi hal yang penting dalam menarik pekerja dengan potensi bakat yang bagus disebutkan oleh Phillips, (2007) pada Yong et al., (2020). *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. Sedangkan *Green Selection* adalah proses pemilihan kandidat pekerja yang sesuai dengan tujuan dan keperluan dari perusahaan. Perusahaan dapat mempromosikan citra perusahaan hijau, kinerja lingkungan, dan kebijakan lingkungan melalui iklan untuk melamar kandidat yang memiliki potensi bakat keterampilan (Mousa & Othman, 2020). Dengan adanya karyawan yang berbakat dasar dapat mengurangi pelaksanaan pelatihan sehingga dengan *Green Recruitment and Selection* mampu menghemat biaya pengeluaran. Dalam melaksanakan proses *Recruitment and Selection* juga dapat dilakukan dengan konsep *Paperless* yaitu dengan pengisian form data kandidat pekerja secara online tanpa menggunakan kertas, hal ini menjadi nilai

tambahan dalam meningkatkan kinerja lingkungan dan juga dapat meningkatkan kinerja masyarakat yaitu menjadi suatu kebanggaan dari perusahaan untuk membangun citra perusahaan yang baik.

H5: *Green Recruitment and Selection* berhubungan positif dengan *Sustainable Performance*

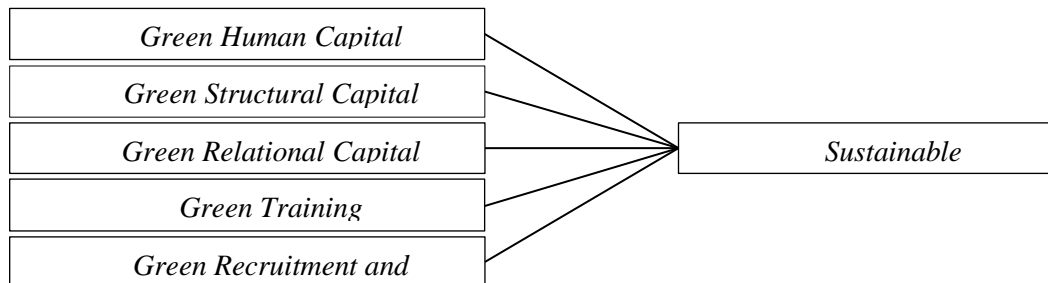


Figure 1. Kerangka Konsep Penelitian

Methods

Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini terdapat populasi yang menjadi objek dari penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada Bank BPR di kota Batam. Dikarenakan terdapat banyak perusahaan Bank BPR di kota Batam yaitu total sebanyak 28 cabang bank BPR maka demi kelancaran penjangkauan responden akan dipilih sejumlah karyawan dari 28 perusahaan Bank BPR yang ada di kota Batam.

Teknik penentuan sample yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus slovin. Rumus slovin merupakan suatu formula yang diperkenalkan pada tahun 1960 oleh Slovin. Rumus slovin biasanya digunakan dalam penelitian yang memiliki sampel banyak sehingga dengan penggunaan rumus slovin diharapkan dapat ditentukan jumlah sampel yang sesuai.

$$= \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Ukuran sampel.
- N = Ukuran populasi.
- e = Toleransi Ketidaktelitian.

$$n = \frac{1199}{1 + (1199)(0.05)^2} = 299.93$$

Jumlah karyawan pada 28 cabang Bank Perkreditan Rakyat (BPR) kota Batam adalah 1199 karyawan. Maka dengan menggunakan rumus slovin didapatkan minimal responden adalah sebanyak 300 responden.

Table 1. Sampel Bank BPR Kota Batam

No	Nama Bank BPR	Total Asset	Jumlah Karyawan
1	PT. BPR Dana Nusantara	Rp. 1.681.911.295	178
2	PT. BPR Sejahtera Batam	Rp. 769.118.909	109
3	PT. BPR Danamas Simpan Pinjam	Rp. 376.484.938	47
4	PT. BPR Bareleng Mandiri	Rp. 305,672,322	86
5	PT. BPR Dana Makmur	Rp. 272.019.154	35
6	PT. BPR Dana Nagoya	Rp. 229.167.560	78
7	PT. BPR Banda Raya	Rp. 222.915.333	66

eCo-Buss

8	PT. BPR Dana Mitra Utama	Rp. 199.547.286	32
9	PT. BPR Dana Central Mulia	Rp. 192.706.345	44
10	PT. BPR Kintamas Mitra Dana	Rp. 172.550.406	30
11	PT. BPR Lse Manggala	Rp. 162.751.862	46
12	PT. BPR Kepri Batam	Rp. 123.076.132	21
13	PT. BPR Artha Prima Perkasa	Rp. 121.382.647	33
14	PT. BPR Kencana Graha	Rp. 113.735.427	39
15	PT. BPR Majesty Golden Raya	Rp. 112.340.210	34
16	PT. BPR Indobaru Finansia	Rp. 104.823.295	28
17	PT. BPR Agra Dhana	Rp. 85.245.538	28
18	PT. BPR Central Kepri	Rp. 82.950.641	32
19	PT. BPR Satya Mitra Andalan	Rp. 80.014.008	22
20	PT. BPR Putra Batam	Rp. 69.765.242	18
21	PT. BPR Global Mentari	Rp. 67.304.035	24
22	PT. BPR Dana Fanindo	Rp. 58.908.111	29
23	PT. BPR Dana Putra	Rp. 58.355.083	21
24	PT. BPR Vitka Central	Rp. 50.810.961	27
25	PT. BPR Pundi Masyarakat	Rp. 40.590.668	25
26	PT. BPR Harapan Bunda	Rp. 40.431.832	18
27	PT. BPR Dana Mitra Sukses	Rp. 28.106.655	19
28	PT. BPR Ukabima Mitra Dana	Rp. 21.154.990	30

Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dependen yang ada didalam penelitian ini adalah *Sustainable Performance* dan variabel independen yang ada didalam penelitian ini adalah *Green Intellectual Capital*, *Green Training*, *Green Recruitment and Selection*. Dalam *Green Intellectual Capital* ada 3 yaitu *Green Human Capital*, *Green Structural Capital*, *Green Relational Capital*. Pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala yang dikenal sebagai skala Likert yaitu skala yang menggunakan lima tingkatan angka untuk menentukan nilai seperti nilai 1 (sangat tidak setuju), nilai 2 (tidak setuju), nilai 3 (netral), nilai 4 (setuju), dan nilai 5 (sangat setuju). Berikut adalah indikator pernyataan penelitian:

Table 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Parameter / Pertanyaan
<i>Sustainable Performance</i>	Menurut Yusliza et al., (2019), <i>Sustainable Performance</i> adalah suatu strategi bisnis perusahaan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sekaligus mempertahankan sumber daya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan penerapan paperless mampu mengurangi biaya pengeluaran kertas. 2. Dengan penerapan paperless dapat mengurangi biaya pengeluaran untuk pengelolaan limbah. 3. Dengan penerapan paperless mampu mengurangi pemborosan pada sumber daya. 4. Dengan rutin mengimplementasikan paperless dapat meningkatkan kepatuhan para pekerja dalam melindungi lingkungan. 5. Penerapan paperless dapat mengurangi dampak resiko pada lingkungan alam. 6. Penerapan paperless dapat meningkatkan citra perusahaan. 7. Penerapan paperless dapat meningkatkan kesadaran masyarakat atas perlindungan lingkungan.
<i>Green Human Capital</i>	<i>Green Human Capital</i> adalah pengetahuan mengenai kemahiran karyawan, kecakapan dan pengalaman karyawan, kelakuan dan komitmen karyawan atas preservasi lingkungan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya senang berkontribusi dalam perlindungan lingkungan alam dengan pengurangan pemakaian kertas. 2. Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam upaya perlindungan lingkungan alam. 3. Saya ingin memiliki keahlian atau kompetensi dalam upaya perlindungan lingkungan alam.

eCo-Buss

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Saya memiliki tempat kerja yang mendukung para pekerja dalam upaya perlindungan lingkungan alam. 5. Konsep paperless membutuhkan skill dan keterampilan untuk diterapkan.
<i>Green Structural Capital</i>	<i>Green Structural Capital</i> dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang mendukung perusahaan dalam meningkatkan produktivitas serta mengurangi pemborosan energi dalam upaya melestarikan lingkungan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas yang mendukung dibutuhkan dalam penerapan paperless. 2. Fasilitas yang mendukung dapat meningkatkan efektifitas dalam penerapan konsep paperless. 3. Fasilitas yang mendukung perlindungan alam dapat memotivasi untuk melakukan perlindungan terhadap alam. 4. Fasilitas atau sistem yang mendukung aksi perlindungan lingkungan alam telah disediakan oleh perusahaan tempat kerja.
<i>Green Relational Capital</i>	<i>Green Relational Capital</i> adalah hubungan antar perusahaan dengan para pelanggan, mitra kerjasama yang dikaitkan dengan perlindungan lingkungan dan proses hijau.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlindungan alam dengan konsep paperless dapat membangun hubungan baik antara karyawan dengan para pelanggan. 2. Perlindungan alam dengan konsep paperless dapat membangun citra perusahaan yang baik dikalangan masyarakat. 3. Dalam upaya perlindungan alam, perusahaan dapat membentuk kerja sama dengan pelanggan atau masyarakat.
<i>Green Training</i>	<i>Green Training</i> adalah konsep pelatihan yang digunakan oleh perusahaan untuk melatih meningkatkan kesadaran para karyawan terhadap lingkungan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan kesadaran terhadap perlindungan lingkungan merupakan hal yang penting. 2. Pelatihan kesadaran terhadap lingkungan dapat mengubah pola pikir pekerja menjadi lebih perhatian terhadap lingkungan. 3. Pelatihan kesadaran terhadap lingkungan adalah suatu bentuk investasi bagi perusahaan. 4. Pelatihan khusus dibutuhkan untuk menerapkan konsep paperless dalam tempat kerja. 5. Pelatihan sebaiknya diterapkan oleh perusahaan secara paperless.
<i>Green Recruitment and Selection</i>	<i>Green Recruitment and Selection</i> adalah proses rekrutmen dan seleksi calon pekerja dengan memperhatikan aspek hijau.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep paperless sangat efektif diterapkan dalam proses perekrutan pekerja baru. 2. Konsep paperless dapat diterapkan dalam proses seleksi pekerja baru. 3. Penerapan konsep paperless dalam proses rekrutmen sebagai pengenalan aksi perlindungan alam terhadap kandidat pekerja baru 4. Citra perusahaan yang ramah lingkungan dapat menarik perhatian pekerja baru

Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran survey kuesioner untuk mengumpulkan data informasi dari responden. Isi pertanyaan dari kuesioner berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu green human capital, green structural capital, green relational capital, green training, green recruitment and selection, dan sustainable performance. Jenis data yang akan diperoleh adalah data primer. Data primer akan diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan pada perusahaan Bank BPR di kota Batam.

Metode Analisis Data

Program analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS versi 26. SPSS atau biasanya dikenal sebagai *Statistical Package for the Social Sciences* merupakan suatu program yang digunakan dalam melakukan analisis statistik data dengan menggunakan menu deskriptif dan kotak dialog yang sederhana. Jenis analisis pengujian dalam penelitian ini. Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian berupa Uji Statistik Deskriptif, Uji Outlier, Uji Validitas Data, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Hipotesis.

1. Uji Statistik Deskriptif

Merupakan suatu prosedur yang diterapkan dalam melakukan analisis pada jumlah persentase demografi responden agar data demografi dapat diolah menjadi lebih jelas (Sugiyono, 2012). Pada bagian ini berisi data jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

2. Uji Outlier

Adalah metode yang digunakan dalam menguji data untuk mengidentifikasi pada sekelompok data yang tidak normal. Tujuan dari melakukan Uji Outlier adalah untuk mengeliminasi nilai-nilai yang ekstrim didalam proses pengujian. Menurut Hair et al., (2010) dalam pengujian ini digunakan nilai pada z-score dimana penelitian pada nilai diluar range - 3 hingga 3 disebut sebagai data outlier dan data ini tidak bisa digunakan pada analisis berikutnya.

3. Uji Validitas Data

Merupakan suatu tahap analisis yang diterapkan dengan tujuan untuk menguji tingkat ketepatan data yang telah dihimpun melalui penyebaran kuesioner oleh peneliti. Pada penelitian ini akan dilakukan uji validitas data dengan menggunakan jenis uji validitas konstruk. Uji validitas konstruk adalah uji kecocokan antara pertanyaan dalam kuesioner dengan teori konstruk yang diukur. Menurut Ghazali (2016) pertanyaan pada kuesioner dapat dianggap valid ketika pertanyaan itu menjelaskan variabel yang diteliti secara jelas. Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki angka *loading factor* yang melebihi angka 0.6.

4. Uji Reliabilitas

Merupakan sebuah tolak ukur yang dipakai dalam mengukur apakah suatu data jawaban responden reliable atau tidak. Suatu kuesioner akan dikatakan reliabel jika mempunyai hasil yang selalu konsisten. Pada Pengujian Reliabilitas dikenal istilah *Score Cronbach's Alpha* yaitu nilai yang dipakai dalam menentukan apakah suatu data itu reliabel atau tidak. Variabel dari kuesioner akan dianggap reliabel ketika mempunyai angka *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ (Hair et al., 2010).

5. Uji Normalitas

Adalah suatu pengujian yang menganalisis suatu data apakah telah menyebar dengan normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dari peninjauan terhadap grafik P-P normal, dengan memperhatikan pola titik yang berada pada sisi garis diagonal, jika tidak membentuk pola tertentu maka residual dapat disimpulkan telah menyebar secara normal (Ghozali, 2016).

6. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini diterapkan dalam menganalisis model regresi apakah memiliki hubungan yang tinggi antara variabel independent. Model regresi sebaiknya tidak membentuk multikolinieritas.

7. Uji Heteroskedastisitas

Merupakan terdapatnya jenis variabel yang berbeda dalam model regresi (konstan). Dalam pengujian ini sebaiknya jenis variabel mempunyai angka yang sama (homoskedastisitas).

8. Uji F

Digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

9. Uji T

Pengujian ini diterapkan dengan tujuan mengukur dampak efek variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen,

10. Uji Adjusted R²

Pengujian Adjusted diterapkan untuk menguji seberapa besar kemampuan model regresi dalam memberikan penjelasan, jika nilai kecil maka kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen, sebaliknya jika nilai mendekati 1 berarti variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan jelas (Ghozali, 2016).

Results

Statistik Deskriptif

Dalam uji statistik deskriptif diterapkan pengujian karakteristik responden berupa tabel demografi responden berdasarkan jenis kelamin, tingkatan pendidikan terakhir serta lama bekerja. Data dikumpulkan dari proses pembagian kuesioner sebanyak 308 buah kepada responden. Terdapat sebanyak 8 kuesioner dari total 309 kuesioner yang disebarakan merupakan data outlier sehingga tidak dapat digunakan. Maka total hasil responden yang diperoleh adalah 300.

Pada table 3 jenis kelamin menunjukkan jumlah frekuensi dari tiap kategori sampel. Dalam tabel memperlihatkan bahwa terdapat 134 atau 44.7% responden laki-laki dan 166 atau 55.3% responden perempuan. Maka diperoleh kesimpulan bahwa persentase responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

Table 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	134	44.7
Perempuan	166	55.3
Total	300	100.0

Sumber : Data diolah (2021)

Pada table 4 data pendidikan terakhir ditunjukkan bahwa terdapat 41 atau 13.7% responden dengan status pendidikan terakhir diploma, 87 atau 29.0% responden dengan status pendidikan terakhir S1 dan 172 atau 57.3% responden dengan status pendidikan terakhir SMA / SMK / Sederajat. Dapat disimpulkan bahwa persentase responden dengan jumlah paling banyak pada status pendidikan terakhir SMA / SMK / Sederajat.

Table 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Diploma	41	13.7
S1	87	29.0
SMA / SMK / Sederajat	172	57.3
Total	300	100.0

Sumber : Data diolah (2021)

Pada table 5 data lama bekerja ditunjukkan bahwa terdapat 63 atau 21.0% responden yang sudah bekerja selama >3tahun, 85 atau 28.3% responden yang sudah bekerja selama 1 tahun – 2 tahun, 95 atau 31.7% responden yang sudah bekerja selama 2 tahun – 3 tahun dan 57 atau 19.0% responden yang sudah bekerja selama 6 bulan – 1 tahun. Maka didapatkan kesimpulan bahwa persentase responden terbanyak ada pada responden yang sudah bekerja selama 2 tahun – 3 tahun.

Table 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja pada Bank BPR

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
> 3 tahun	63	21.0
1 Tahun - 2 Tahun	85	28.3
2 Tahun - 3 Tahun	95	31.7
6 bulan - 1 Tahun	57	19.0
Total	300	100.0

Sumber : Data diolah (2021)

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Uji Validitas suatu data digunakan dalam menganalisis apakah bentuk pertanyaan valid atau tidak, jika suatu bentuk pertanyaan mampu menampilkan hasil dari penelitian maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Menurut Santoso, (2011) suatu pernyataan dinyatakan valid ketika pernyataan tersebut mempunyai korelasi yang lebih tinggi dari angka 0.3 serta signifikansi yang lebih kecil dari angka 0.05.

Hasil uji validitas dari pertanyaan *Green Human Capital* dapat ditinjau melalui table 6. Dari analisis yang dilakukan, 6 pertanyaan telah dinyatakan valid karena sesuai kriteria.

Table 6. Green Human Capital

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Green Human Capital 1	0.610	0.000	<i>Valid</i>
Green Human Capital 2	0.714	0.000	<i>Valid</i>
Green Human Capital 3	0.739	0.000	<i>Valid</i>
Green Human Capital 4	0.757	0.000	<i>Valid</i>
Green Human Capital 5	0.662	0.000	<i>Valid</i>
Green Human Capital 6	0.567	0.000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah(2021)

Hasil uji validitas dari pertanyaan *Green Structural Capital* dapat ditinjau melalui table 7. Dari analisis yang dilakukan, 4 pertanyaan telah dinyatakan valid karena sesuai kriteria.

Table 7. Green Structural Capital

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Green Structural Capital 1	0.785	0.000	<i>Valid</i>
Green Structural Capital 2	0.733	0.000	<i>Valid</i>
Green Structural Capital 3	0.549	0.000	<i>Valid</i>
Green Structural Capital 4	0.693	0.000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah(2021)

Hasil uji validitas dari pertanyaan *Green Relational Capital* dapat ditinjau melalui table 8. Dari analisis yang dilakukan, 3 pertanyaan telah dinyatakan valid karena sesuai kriteria.

Table 8. Green Relational Capital

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Green Relational Capital 1	0.774	0.000	<i>Valid</i>
Green Relational Capital 2	0.734	0.000	<i>Valid</i>
Green Relational Capital 3	0.754	0.000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah(2021)

eCo-Buss

Hasil uji validitas dari pertanyaan *Green Training* dapat ditinjau melalui table 9. Dari analisis yang dilakukan, 5 pertanyaan telah dinyatakan valid karena sesuai kriteria.

Table 9. Green Training

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Green Training 1	0.572	0.000	Valid
Green Training 2	0.674	0.000	Valid
Green Training 3	0.694	0.000	Valid
	0.714	0.000	Valid
Green Training 5	0.616	0.000	Valid

Sumber: Data diolah(2021)

Hasil uji validitas dari pertanyaan *Green Recruitment and Selection* dapat ditinjau melalui table 10. Dari analisis yang dilakukan, 4 pertanyaan telah dinyatakan valid karena sesuai kriteria.

Table 10. Green Recruitment and Selection

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Green Recruitment and Selection 1	0.656	0.000	Valid
Green Recruitment and Selection 2	0.721	0.000	Valid
Green Recruitment and Selection 3	0.734	0.000	Valid
Green Recruitment and Selection 4	0.722	0.000	Valid

Sumber: Data diolah(2021)

Hasil uji validitas dari pertanyaan *Sustainable Performance* dapat ditinjau melalui table 11. Dari analisis yang dilakukan, 7 pertanyaan telah dinyatakan valid karena sesuai kriteria.

Table 11. Sustainable Performance

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Sustainable Performance 1	0.653	0.000	Valid
Sustainable Performance 2	0.602	0.000	Valid
Sustainable Performance 3	0.726	0.000	Valid
Sustainable Performance 4	0.673	0.000	Valid
Sustainable Performance 5	0.652	0.000	Valid
Sustainable Performance 6	0.661	0.000	Valid
Sustainable Performance 7	0.647	0.000	Valid

Sumber: Data diolah(2021)

Uji Realibilitas Data

Pengujian ini ditinjau dengan tolak ukur angka *Cronbach`s Alpha*. Pada hasil analisis data dapat dilihat pada table 12 bahwa seluruh variabel yang ada telah dianggap reliabel dengan alasan telah memiliki nilai *Cronbach`s Alpha* diatas angka 0.6.

Table 12. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Green Human Capital	0.764	Reliable
Green Structural Capital	0.631	Reliable
Green Relational Capital	0.619	Reliable
Green Training	0.668	Reliable
Green Recruiment and Selection	0.665	Reliable
Sustainable Performance	0.783	Reliable

Sumber : Data diolah (2021)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu secara empiris dan secara visual, dalam pengujian ini akan diterapkan metode uji visual dengan meninjau P-P Plot. Cara peninjauan

yaitu dengan melihat titik yang terbentuk di sekitar garis, dari pola titik yang ada dapat disimpulkan apakah telah terjadi penyebaran secara normal atau tidak (Ghozali, 2016). Dapat dilihat pada Tabel 12, ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja mempengaruhi variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan penyebaran kuesioner normal.

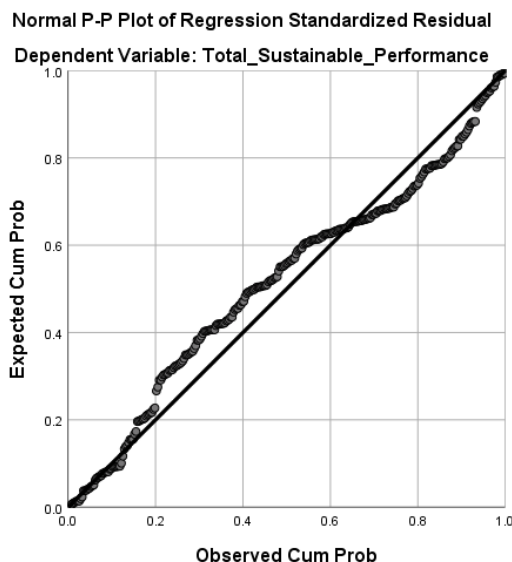


Figure 2. Uji Normalitas
Sumber : Data diolah (2021)

Uji Multikolinearitas

Pada tabel 13 diperoleh hasil pengujian multikolinearitas. Menurut Hair et al., (2010) Uji multikolinearitas ditinjau dengan memperhatikan nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel independen harus lebih kecil dari 10 dan juga harus memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari angka 0.1. Oleh karena itu diperoleh kesimpulan semua variabel tidak mengalami multikolinearitas.

Table 13. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Toleransi	VIF	Keterangan
Green Human Capital	0.607	1.646	Bukan Multikolnearitas
Green Structural Capital	0.570	1.755	Bukan Multikolnearitas
Green Relational Capital	0.679	1.473	Bukan Multikolnearitas
Green Training	0.678	1.475	Bukan Multikolnearitas
Green Recruitment and Selection	0.595	1.681	Bukan Multikolnearitas

Sumber: Data diolah (2021)

Uji Heteroskedastisitas

Terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk menganalisis heteroskedastisitas, yaitu metode visual dan metode empiris. Dalam penelitian ini akan dilakukan metode visual yaitu dengan menggunakan tabel Scatter Plot. Model penelitian dianggap homoskedastisitas atau dalam kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas jika dalam tabel scatter plot tidak ada ragam pola tertentu, seperti dilihat pada table 14 didalam tabel tidak ada pola yang terbentuk maka pengujian dianggap tidak bermasalah (Ghozali, 2016).

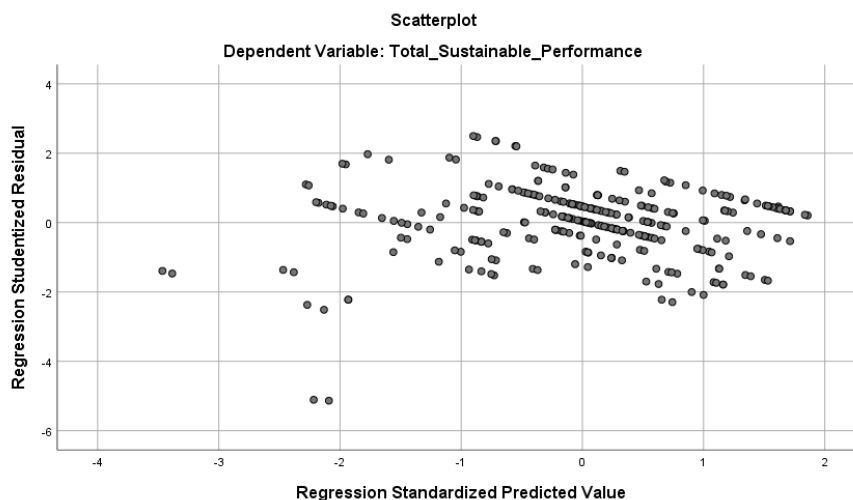


Figure 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah (2021)

Uji Hipotesis

Uji - F

Pengujian F ini diterapkan untuk menguji variabel independen apakah akan mempunyai dampak efek pada variabel dependen. Dalam pengujian ini ditinjau dari tabel ANOVA, jika nilai menunjukkan dibawah angka 0.05 maka dianggap valid (Ghozali, 2016). Pada table 14 menunjukkan nilai dibawah 0.05 maka model penelitian ini dapat diterima dan variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Table 14. Uji - F

Model	F	Sig.	Kesimpulan
Regresi	41.009	0,000	Memiliki Pengaruh

Sumber : Data diolah (2021)

Uji T

Analisis uji T berguna dalam melakukan pengukuran terhadap variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen seberapa besar. Suatu variabel independen dianggap mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan jika memiliki angka dibawah 0.05.

Table 15. Uji T

Variabel Independen	B	Std. Error	Sig	Keterangan
Green Human Capital	0.043	0.054	0.426	Tidak Berpengaruh
Green Structural Capital	-0.018	0.082	0.826	Tidak Berpengaruh
Green Relational Capital	-0.138	0.107	0.199	Tidak Berpengaruh
Green Training	0.633	0.078	0.000	Memiliki Pengaruh
Green Recruitment and Selection	0.504	0.095	0.000	Memiliki Pengaruh

Sumber: Data diolah (2021)

Hipotesis 1

Hasil yang didapatkan dari data “*Green Human Capital*” sesuai dengan table 15 adalah 0.426 yaitu *green human capital* tidak mempengaruhi sustainable performance secara signifikan, hasil yang diperoleh dari penelitian ini kurang sepadan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh oleh Malik et al., (2020) yang mendapatkan hasil signifikan. *Green human capital* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 2

Hasil yang didapatkan dari data “*Green Structural Capital*” sesuai dengan table 15 adalah 0.826 yaitu *green structural capital* tidak mempengaruhi *sustainable performance* secara signifikan, hasil yang diperoleh dari penelitian ini kurang sepadan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh oleh Malik et al., (2020) yang mendapatkan hasil signifikan. *Green structural capital* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3

Hasil yang didapatkan dari data “*Green Relational Capital*” sesuai dengan table 15 adalah 0.199 yaitu *green relational capital* tidak mempengaruhi *sustainable performance* secara signifikan, hasil yang diperoleh dari penelitian ini kurang sepadan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh oleh Malik et al., (2020) yang mendapatkan hasil tidak signifikan. *Green relational capital* terbukti tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 4

Hasil yang didapatkan dari data “*Green Training*” sesuai dengan table 15 adalah 0.000 yaitu *green training* mempengaruhi *sustainable performance* secara signifikan, hasil yang diperoleh dari penelitian ini kurang sepadan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh oleh Malik et al., (2020) yang mendapatkan hasil tidak signifikan. Hasil yang didapat sepadan dengan pengujian oleh Yong et al., (2020) yang mendapatkan hasil bahwa *green training* mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan. Pelatihan dalam konsep hijau terbukti mampu mempengaruhi cara berpikir dan cara bertindak dari karyawan sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan dan upaya dalam perlindungan lingkungan.

Hipotesis 5

Hasil yang didapatkan dari data “*Green Recruitment and Selection*” sesuai dengan table 15 adalah 0.000 yaitu *green recruitment and selection* mampu mempengaruhi *sustainable performance* secara signifikan, Hasil yang didapat sepadan dengan pengujian oleh Malik et al., (2020) yang mendapatkan hasil signifikan. *Green Recruitment and Selection* terbukti mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan. Penerapan *Green Recruitment and Selection* dalam perusahaan terbukti mampu mempengaruhi kinerja perusahaan dan perlindungan lingkungan karena dengan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dengan pertimbangan konsep hijau mampu membangun tenaga kerja yang peduli dalam konsep hijau.

Uji Adjusted R²

Analisis uji adjusted R² berdasarkan pada table 16 didapatkan sebesar 0.401 yang berarti variabel independen dalam penelitian ini mentafsirkan 40.1% dari variabel dependen, dan 59.9% ditafsirkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Table 16. Uji Adjusted R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.641	0.411	0.401	2.34820

Sumber: Data diolah (2021)

Conclusion

Dari penelitian yang telah diterapkan, didapatkan kesimpulan bahwa *Green Training* dan *Green Recruitment and Selection* berpengaruh terhadap *Sustainable Performance* sedangkan *Green Human Capital*, *Green Structural Capital* dan *Green Relational Capital* tidak mempengaruhi *Sustainable Performance* secara signifikan.

Keterbatasan yang dialami oleh penulis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya kesulitan dalam proses penyebaran kuesioner dikarenakan kondisi wabah Covid 19 sehingga proses penyebaran kuesioner dilakukan penuh secara digital, dalam proses penyebaran kuesioner, beberapa responden menolak untuk mengisi kuesioner sehingga data

yang diperoleh kurang memuaskan serta adanya keterbatasan lain yaitu adanya responden yang kurang memahami dari pertanyaan yang ada sehingga pertanyaan dijawab secara asal-asalan dan menyebabkan data menjadi data outlier.

2. Penelitian ini hanya terbatas pada sampel yaitu pekerja dari Bank BPR di Kota Batam.

References

- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Chen, Y.-S. (2008). The Positive Effect of Green Intellectual Capital on Competitive Advantages of Firms. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 271–286. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9349-1>
- Firmansyah, A. (2017). Pengaruh Green Intellectual Capital Dan Organizational Identity Dan Dampaknya Terhadap. *Jurnal Substansi*, 1(1), 183–219.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 . Edisi 8. Cetakan ke-8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Hair et al. (2010). Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. Prentice Hall. In *England: Pearson*.
- 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(June), 413–421. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.036>
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8), 1–24. <https://doi.org/10.3390/SU12083228>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Omar, M. K., Yusoff, Y. M., & Zaman, M. D. K. (2017). The Role of Green Intellectual Capital on Business Sustainability. *World Applied Sciences Journal*, 35(12), 2558–2563. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2558.2563>
- Santoso, E. (2011). Intellectual capital in Indonesia: The influence on financial performance of banking industry. *ProQuest Dissertations and Theses, October*, 207. <http://search.proquest.com/docview/1012121154?accountid=13771>
- Shurrab, J., Hussain, M., & Khan, M. (2019). Green and sustainable practices in the construction industry: A confirmatory factor analysis approach. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(6), 1063–1086. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2018-0056>
- Sugiyono, A. (2012). Data Historis Konsumsi Energi dan Proyeksi Permintaan-Penyediaan Energi di Sektor Transportasi. *Prosiding Seminar Dan Peluncuran Buku Outlook Energi Indonesia 2012*.
- Wibowo, I. (2019, December 16). *Sektor Manufaktur Perlu Menerapkan Industri Hijau*. Medcom.Id. <https://www.medcom.id/ekonomi/mikro/OKv9w6Yk-sektor-manufaktur-perlu-menerapkan-industri-hijau>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*,

- 29(1), 212–228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Muhammad, Z. (2019). A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 249, 119334. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119334>
- Yusoff, Y. M., Omar, M. K., Kamarul Zaman, M. D., & Samad, S. (2019). Do all elements of green intellectual capital contribute toward business sustainability? Evidence from the Malaysian context using the Partial Least Squares method. *Journal of Cleaner Production*, 234, 626–637. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.06.153>
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>