

**HUBUNGAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, GREEN PERFORMANCE
MANAGEMENT, GREEN EMPLOYEE INVOLVEMENT, DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD
ENVIRONMENT**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan program Magister Manajemen
Pascasarjana STIE YKPN**



Lanatri Danirmala

222000705

**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2022

**HUBUNGAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, GREEN PERFORMANCE
MANAGEMENT, GREEN EMPLOYEE INVOLVEMENT, DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD
ENVIRONMENT**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan program Magister Manajemen
Pascasarjana STIE YKPN**



Lanatri Danirmala

222000705

**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
2022**

HUBUNGAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, GREEN PERFORMANCE MANAGEMENT, GREEN EMPLOYEE INVOLVEMENT, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENT

dipersiapkan dan disusun oleh:

Lanatri Danirmala

Nomor Mahasiswa: 222000705

telah dipresentasikan di depan Tim Pengaji pada tanggal: 1 Agustus 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

Pembimbing


Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.



Yogyakarta, 1 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,


Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LAMPIRAN 2 RINGKASAN TESIS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan *green organizational culture*, *green transformational leadership*, *green performance management*, *green employee involvement*, dan *organizational citizenship behavior toward environment*. Penelitian ini dilakukan pada semester II tahun ajaran 2022. Sampel penelitian karyawan/I bukan pemilik perusahaan, lama bekerja minimal 1 tahun, dan perusahaan yang memiliki andil dalam mengelola lingkungan/go green dengan jumlah sampel 240 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form*. Metode analisis yang digunakan adalah pengujian kualitas data, pengujian statistik deskriptif, pengujian hipotesis menggunakan SEM WarpPLS versi 8.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *green organizational culture* terhadap *green transformational leadership*, terdapat pengaruh positif dan signifikan *green organizational culture* terhadap *green performance management*, terdapat pengaruh positif dan signifikan *green transformational leadership* terhadap *green employee involvement*, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh *green performance management* terhadap *green employee involvement*, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan *green employee involvement* terhadap *organizational citizenship behavior toward environment*.

Kata Kunci: *green organizational culture*, *green transformational leadership*, *green performance management*, *green employee involvement*, *organizational citizenship behavior toward environment*.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between green organizational culture, green transformational leadership, green performance management, green employee involvement, and organizational citizenship behavior toward the environment. This research was conducted in the second semester of the 2022 academic year. The research sample was employees who were not company owners, had a minimum of 1 year of service, and companies that had a stake in managing the environment/go green with a total sample of 240 employees. Data

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

collection techniques using a questionnaire via google form. The analytical method used is data quality testing, descriptive statistical testing, hypothesis testing using SEM WarpPLS version 8.0. The results show that there is a positive and significant effect of green organizational culture on green transformational leadership, there is a positive and significant effect of green organizational culture on green performance management, there is a positive and significant effect of green transformational leadership on green employee involvement, there is a positive and significant effect of green performance management on green employee involvement, and there is a positive and significant effect of green employee involvement on organizational citizenship behavior toward the environment.

Keywords: *green organizational culture, green transformational leadership, green performance management, green employee involvement, organizational citizenship behavior toward environment.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada abad dua puluh satu yang dimulai tahun 2000an, individu bahkan perusahaan menunjukkan minat yang tinggi terkait masalah lingkungan. Ketertarikan terhadap permasalahan lingkungan secara global telah muncul dalam perjanjian khusus dengan tujuan memerangi masalah iklim (Victor, 2001; Ahmad, 2015). Namun, akhir-akhir ini perusahaan ada yang abai terkait permasalahan lingkungan. Muncul konsekuensi dalam kegiatan bisnis tersebut seperti polusi industri dan limbah beracun. Ditambah masa pandemi banyak perusahaan yang kurang peduli dengan pembuangan limbahnya. Beberapa perusahaan kesehatan seperti rumah sakit bahkan tidak memilah sampah dari hasil kegiatan operasinya. Berdasarkan data dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) sepanjang pandemi Covid-19 sejak Maret 2020 hingga Agustus 2021 angkanya sudah mencapai 20.110,585 ton per kubik (CNN Indonesia, 2021). Limbah tersebut ada yang termasuk dalam kategori bahan berbahaya dan beracun (B3).

Dunia mengalami permasalahan yang sama mengenai limbah yang meningkat secara signifikan dari operasi perusahaan medis maupun non medis.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Limbah plastik, limbah pelindung diri, masker, sarung tangan, konstruksi, elektronik, mesin industri, dan lain-lain sampai saat ini mengalami peningkatan bahkan akan terus bertambah pada tahun 2040 (Victoria Gill, 2020). Merespon hal tersebut Pemerintah dan LSM kembali mempromosikan peraturan dan kebijakan tentang kepedulian lingkungan serta dampaknya terhadap umat manusia. Bahkan, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) memasukkan dalam strateginya. PBB yang berisi Negara di seluruh belahan dunia mengkaji rencana aksi global dengan tujuan mengakhiri kemiskinan, melindungi lingkungan, dan mengurangi kesenjangan yang disebut dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs). SDGs memiliki prinsip yaitu universal, integrasi, dan inklusif. PBB juga mendeklarasikan dalam konferensi Internasional berupa “Magna Carta” bertujuan mempertahankan dan meningkatkan lingkungan manusia untuk generasi sekarang dan yang akan datang telah menjadi tujuan penting bagi umat manusia (Shaikh, 2010). Deklarasi tersebut diadakan pada bulan Juni tahun 1972 di Stockholm. Hasilnya beberapa perusahaan sudah menerapkan bisnis yang ramah lingkungan. Perusahaan beroperasi dengan memperhatikan lingkungan atau manajemen lingkungan, sehingga akan menciptakan suatu ketahanan bisnis dalam jangka panjang dan akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Human Resources Management (HRM) merupakan bagian manajemen penting dalam perusahaan yang berhubungan dengan aset berharga organisasi berupa manusia. Konteks HRM saat ini sedang dipertimbangkan dalam mendukung kegiatan bisnis berkelanjutan. Manajemen Sumber Daya Manusia terlibat langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan dan mencegah bahaya lingkungan akibat proses operasi organisasi yang disebut *Green Human Resources Management*. *Green HRM* selain berfokus pada kesadaran terhadap lingkungan, tetapi peduli terhadap kesejahteraan sosial dan ekonomi baik organisasi maupun karyawan. GHRM bertanggung jawab dalam menciptakan tenaga kerja yang peduli pada lingkungan, menghargai, dan mempraktikkan inisiatif *go green* dalam proses perekrutan, pelatihan, pemberian kompensasi, pengembangan, dan memajukan sumber daya manusia dalam perusahaan (Mathapati, 2013).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bidang GHRM guna mendorong perusahaan ikut serta dalam permasalahan penanganan lingkungan. Penelitian yang diajukan belum ada, korelasi antar variabel memiliki hubungan positif, dan merupakan modifikasi dari artikel utama. Dapat dikatakan penelitian ini merupakan penelitian baru. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti hubungan variabel *green organizational culture*, *green transformational leadership*, *green performance management*, *green employee involvement*, dan *organizational citizenship behavior toward environment*.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Green Organizational Culture

Konsep budaya organisasi telah menjadi tema utama studi manajemen sejak pertengahan 1980-an. Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola ausmsi dasar, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal lalu diajarkan kepada anggota baru (Schein, 1985; Cheung et al., 2012).

Green Transformational Leadership

Pemimpin dapat bertindak sebagai mentor untuk memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu yang berbeda. Pemimpin transformasional dapat mendorong pengikut untuk bertindak di luar kepentingan pribadi melalui kharisma, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional (Bass, 2000). Tipe pemimpin ini dapat memfasilitasi pengenalan ide-ide baru dengan memberikan visi, motivasi, dan stimulasi intelektual pada pengikutnya (Mumford, 2000). Kepemimpinan transformasional ramah lingkungan merupakan perilaku seorang pemimpin yang dapat memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan berdasarkan lingkungan dan menginspirasi pengikut untuk melakukan tanggung jawab sosial yang diharapkan (Chen, Y.S; Chang, 2013). Dalam hal ini sejauh mana perhatian terhadap detail, mempertimbangkan berbagai alternatif positif, dan responsif terhadap perubahan.

Green Performance Management

Kinerja manajemen perusahaan juga dipengaruhi oleh gelombang peduli lingkungan atau *go green*. *Green performance management* adalah sistem atau

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kegiatan karyawan yang mengacu pada proses pengelolaan lingkungan (Jabbour, 2010). Proses ini melibatkan pengaturan terhadap lingkungan mengukur kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Saran dan target *go green* harus ditentukan dalam deskripsi pekerjaan dan dikaitkan dengan evaluasi kinerja (Mehta et al, 2015). Kinerja berfokus pada penyampaian umpan balik dan keseimbangan dalam operasi bisnis.

Green Employee Involvement

Perusahaan atau organisasi perlu mengembangkan hubungan lintas fungsi untuk mengeksplorasi potensi karyawan melalui keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan anteseden dari komitmen organisasi (Cohen, 1999). Mendorong karyawan untuk berpartisipasi memulai ide-ide baru dalam praktik ekologis dengan tujuan mendukung implementasi dan pengembangan sistem manajemen lingkungan (Boiral, O & Paille, 2012). Praktik ini dapat dilihat sebagai faktor individu yang dapat meningkatkan perilaku karyawan ramah lingkungan di tempat kerja.

Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

Organizational citizenship behavior adalah perilaku karyawan yang secara spontan melakukan tugas yang ditugaskan kepadanya dan melakukan lebih banyak tugas lagi tanpa menunggu kompensasi dengan bekerja keras untuk menciptakan kemajuan bisnis serta dapat merasakan adanya ikatan dalam bekerja (Torun, 2010). Perilaku tersebut mempercepat penyelesaian tugas dalam konteks organisasi, sosial, dan psikologis. Sebagian besar individu menghabiskan sebagian besar hidup mereka dalam organisasi dan menggunakan organisasi sebagai alat untuk tujuan individu. Dalam perilaku ekstra peran terdapat perilaku individu yang ramah lingkungan yaitu perilaku sosial individu yang tidak secara eksplisit diakui oleh penghargaan formal dalam pemecahan masalah lingkungan (Boiral, O & Paille, 2012).

Perilaku ekstra peran penting dimiliki oleh anggota organisasi karena akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Adanya OCB yang ramah lingkungan akan membantu karyawan memahami kelebihan dan kekurangan perusahaan dalam beroperasi. Karyawan akan memiliki komitmen pada keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Karyawan secara sukarela akan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melakukan kepedulian terhadap sisa hasil produksi untuk dimanfaatkan menjadi produk lain, mengajak karyawan lain untuk ikut serta berpartisipasi dalam kegiatan *go green* bahkan dirinya menjadi *volunteer* untuk kegiatan tersebut, karyawan mematuhi dan taat terhadap prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan dalam menjalankan semua tugas-tugas.

Green organizational culture merupakan seperangkat nilai, asumsi, simbol, dan artefak organisasi yang mencerminkan kewajiban atau keinginan untuk berusaha menjadi organisasi yang ramah lingkungan (Harris, L.C. and Crane, 2002). Dimaksudkan sebagai asumsi tentang isu lingkungan dan pengelolaan lingkungan. Budaya organisasi ramah lingkungan mencakup keyakinan, nilai, norma, simbol dan stereotip sosial tentang manajemen lingkungan organisasi dan membentuk perilaku standar yang diharapkan dari individu (Chen, Y.S; Chang, 2015). Pemimpin akan mendekati karyawan lalu memberikan berbagai pelatihan terkait pengelolaan lingkungan, memberikan contoh langsung dalam mengatasi permasalahan lingkungan baik dalam proses operasi perusahaan maupun non operasi perusahaan (bagaimana melindungi ekologi, melakukan CSR yang akan meningkatkan citra perusahaan, memberikan inovasi-inovasi terkait produk ramah lingkungan, dan melindungi karyawan dalam bekerja dengan menerapkan K3). Dari penjelasan tersebut disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: *green organizational culture* berpengaruh positif terhadap *green transformational leadership*

Peningkatan yang signifikan dalam gerakan peduli terhadap lingkungan mengakibatkan perusahaan-perusahaan mencantumkan strategi dalam visi perusahaan (Hoffman, 2001). Budaya yang mengandung aturan pro lingkungan akan berhasil ketika sumber daya manusia dalam organisasi mematuhi dan menjalankannya. Semua anggota organisasi patuh terhadap aturan tersebut akan berdampak pada kinerja ramah lingkungan. Ketika ada aturan organisasi yang menyimpang terkait manajemen lingkungan dapat dilakukan evaluasi bersama agar tidak menghambat pengimplementasian strategi bisnis. Dari penjabaran tersebut, maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: *green organizational culture* berpengaruh positif terhadap *green performance management*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Green transformational leadership merupakan karakteristik pemimpin dalam mendorong rekan-rekan untuk mencapai tujuan organisasi ramah lingkungan dan memotivasi karyawan berperilaku peduli lingkungan (Chen, Y.S.; Chang, 2013). Merangsang inovasi dan dorongan rasional digunakan oleh pemimpin transformasional dalam melancarkan strateginya. Karyawan akan menjaga citra baik perusahaan dengan cara memberikan sumbangan tenaga, pikiran, dan melakukan CSR kepada masyarakat yang mengalami dampak dari operasi perusahaan. Karyawan yang sudah terikat pada perusahaan akan senang melakukan kegiatan tersebut. Dari penjelasan di atas, disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: *green transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *green employee involvement*

Green performance management memberikan informasi penting tentang dampak lingkungan, peraturan, dan sistem organisasi yang mewakili efektivitas dan efisiensi tindakan lingkungan perusahaan (Chinander, 2001). Kinerja ramah lingkungan mengacu pada pengukuran interaksi bisnis dan lingkungan (Olsthoorn, et al, 2001). Karyawan memahami target dan tanggung jawab lingkungan, sehingga mereka dapat ikut serta dalam pemecahan masalah terkait lingkungan. Bahkan untuk meningkatkan kinerja, perusahaan memberikan pelatihan dan forum diskusi mengenai masalah lingkungan. Karyawan merasa bahwa dirinya penting untuk perusahaan dan mendedikasikan hidupnya untuk melayani perusahaan. Melalui penjabaran tersebut, maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H4: *green performance management* berpengaruh positif terhadap *green employee involvement*

Green employee involvement merupakan dimensi yang dapat membantu organisasi secara aktif meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja karyawan dalam mencapai produktivitas, serta membantu dalam mencegah dan menyelesaikan masalah organisasi (Purba & Tikurura, 2020). Memang karyawan yang sudah memiliki keterikatan terhadap tanggung jawab pekerjaan akan dengan mudah membantu menyukseskan visi misi perusahaan. Cara mereka dengan menunjukkan pada perilaku-perilaku yang dibuktikan di luar deskripsi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tugasnya dan tanpa memandang apakah akan ada imbalan atau tidak. Terlihat dari penjelasan tersebut, maka disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H5: *green employee involvement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior toward environment*

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi merupakan totalitas sekumpulan individu, banyaknya kelompok dan kejadian yang akan dipertimbangkan oleh peneliti (Acharya, A. S., et., al 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja swasta maupun pemerintahan.

Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonrandom sampling* yang artinya tiap anggota pada populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Metode yang digunakan yaitu *purposive sampling* dalam hal ini menentukan sampel dengan pertimbangan. Dipilih karena peneliti sengaja menentukan beberapa syarat tertentu untuk bisa menjadi sampel penelitian (Tongco, 2007). Berikut kriteria yang disyaratkan oleh peneliti agar individu bisa menjadi sampel:

1. Responden yang sudah bekerja minimal 1 tahun
2. Responden merupakan karyawan/i, pekerja, pegawai
3. Responden memiliki atasan dalam hal ini bukan *owner* atau pemilik

Dalam menentukan jumlah sampel penelitian ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Etikan, 2017) yang menyatakan jumlah sampel minimal 5 hingga 20 kali dari jumlah indikator atau minimal 100 sampai 200 sampel. Penelitian ini menggunakan 28 indikator dikalikan 5, sehingga minimal sampel yang diperlukan berjumlah 140 responden.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
<i>Green organizational culture (GOC)</i>	<i>Change building, error accepting and fallibility, innovation, attention to detail, people orientation, aggressiveness, team</i>	(Abbasi & Zamani-Miandashti, 2013) & (Chrissa, 2021)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

		<i>orientation, stability, outcome orientation</i>	
<i>Green involvement</i>	<i>employee</i>	<i>Clear green vision, a green learning climate, a various communication channels, offering green practices, encouraging green involvement, mengutamakan pekerjaan, aktif berpartisipasi dalam menjalankan tanggung jawab serta dalam organisasi, pekerjaan penting karena cerminan harga diri</i>	(Renwick DWS, 2013) & (Latifah & Efendy, 2018)
<i>Organizational citizenship behavior towards the environment</i>		<i>Civic virtue, sportsmanship, conscientiousness, courtesy, altruism</i>	(Sesen, H., & Basim, 2014) & (Rahman & Chowdhuri, 2018)
<i>Green performance management</i>		<i>Quality, quantity, timeliness, need for supervision, interpersonal impact, cost effectiveness</i>	(Thaief et al., 2015) & (Joushan et al., 2015)
<i>Green Transformational Leadership</i>		<i>Inspirational dan intellectual motivation and stimulation</i>	(Abbasi & Zamani-Miandashti, 2013)

Pengukuran Variabel

Variabel-variabel penelitian diukur menggunakan skala *likert* interval 1 sampai 5. Cara menjawab skala *likert* dengan memberikan tanda centang atau *bullets* pada kolom jawaban yang sudah disediakan. Berikut alternatif skor penilaian dalam skala ini:

- SS: Sangat setuju, skor 5
- S: Setuju, skor 4
- N: Netral, skor 3
- TS: Tidak setuju, skor 2
- STS: Sangat tidak setuju, skor 1

Statistik Deskriptif

Metode analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan objek yang akan diteliti. Data maupun sampel yang dikumpulkan digunakan untuk menciptakan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kesimpulan, sehingga dapat digunakan secara umum atau banyak orang. Data bersumber dari pertanyaan dan jawaban kuesioner yang sudah diisi oleh penjawab.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur kesahihan suatu pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner menggunakan analisis faktor. Suatu pertanyaan dianggap valid ketika mempresentasikan tujuan dari pertanyaan dalam angket (Alfian & Putra, 2017). Pertanyaan dinyatakan valid atau sah ketika nilai *loading factor* diatas 0,5 atau $\geq 0,5$.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan menguji sejauh mana item pertanyaan dapat dipercaya, konsisten, dan andal yang digunakan sebagai pengumpul data ketika dilakukan pengukuran berulang. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel ketika uji *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,60 (Novikasari, 2016).

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan SEM *software* WarpPLS versi 8.0. menganalisis model SEM berbasis varian. Hasil pengujian signifikan ketika *P-value* $< 0,05$ dan tidak signifikan nilai *P-value* $> 0,05$ (Hair et al, 2014) . Signifikan artinya H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil estimasi *path coefficient* digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Responden yang memberikan jawaban pada kuesioner penelitian memiliki rentang usia sampai 20 tahun sebanyak 1, usia 20 sampai 40 tahun sebanyak 231, dan usia 40 hingga 60 tahun sebanyak 8 responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang mengisi kuesioner untuk jenis kelamin dengan laki-laki berjumlah 123 dan perempuan berjumlah 117 responden. Total responden baik laki-laki maupun perempuan sebesar 240 responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Responden yang mengisi kuesioner penelitian berdasarkan pendidikan terakhir. Dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir Strata Dua (S2) sebanyak 16, Strata Satu (S1) sebanyak 172, Diploma sebanyak 25, Sekolah Menengah Atas (SMA) Sebanyak 25, dan Lainnya sebanyak 2, sehingga total 240 responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden lama bekerja dapat dilihat bahwa rentang waktu kerja 1-2 tahun berjumlah 183 responden, waktu 2-3 tahun berjumlah 22 responden, dan lebih dari 3 tahun berjumlah 35 orang.

Uji Kualitas Data

Peneliti melakukan pengujian validitas pada masing-masing item kuesioner dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan *factor loading* lebih dari 0,5 dinyatakan valid. Dapat dilihat bahwa semua item variabel dinyatakan valid karena $factor loading > 0,5$. Peneliti melakukan pengujian reliabilitas menggunakan SPSS versi 25 dengan melihat *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dinyatakan reliabel. Pada tabel di atas terlihat bahwa masing-masing variabel $> 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Kata lain bahwa item pernyataan pada kuesioner penelitian stabil dan konsisten.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Green Organizational Culture terhadap Green Transformational Leadership pada Karyawan

Pengujian yang didapatkan dengan nilai *P value* $0,001 < 0,05$ berarti signifikan, sehingga diambil keputusan *Ha* diterima. *Green organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *green transformational leadership*. Interpretasi dari *path coefficients* dengan nilai sebesar 0,754 artinya *green organizational culture* berpengaruh pada *green transformational leadership* sebesar 75,4 %. Menerapkan budaya organisasi yang berkelanjutan atau ramah lingkungan menjadi tantangan tersendiri bagi sebuah organisasi. Hal tersebut mencakup perilaku atau tindakan anggota dalam organisasi.

Pengaruh Green Organizational Culture terhadap Green Performance Management pada Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai *P value* $0,001 < 0,05$ berarti signifikan. Diambil keputusan *Ha* diterima. *Green organizational culture*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berpengaruh signifikan terhadap *green performance management*. *Path coefficients* sebesar 0,786 artinya *green organizational culture* berpengaruh pada *green performance management* sebesar 78,6%. Dalam budaya organisasi terdapat aturan dasar yang menentukan perusahaan untuk bertindak dan mengatur seluruh anggotanya. Aturan-aturan mencakup kegiatan sehari-hari perusahaan dalam melakukan proses produksi.

Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Employee Involvement* pada Karyawan

Pengujian yang sudah dilakukan diperoleh nilai *P value* $0,001 < 0,05$ berarti signifikan. Diambil keputusan Ha diterima. *Green transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *green employee involvement*. *Path coefficients* sebesar 0,491 artinya *green transformational leadership* berpengaruh pada *green employee involvement* sebesar 49,1%. Pemimpin transformasional yang fokus pada perlindungan terhadap lingkungan secara tidak langsung akan memotivasi karyawannya untuk ikut serta di dalamnya. Pemimpin melakukan inovasi-inovasi dengan melibatkan bawahan.

Pengaruh *Green Performance Management* terhadap *Green Employee Involvement* pada Karyawan

Pengujian dengan nilai *P value* $0,001 < 0,05$ berarti signifikan dan diambil keputusan Ha diterima. *Green performance management* berpengaruh signifikan terhadap *green employee involvement*. *Path coefficients* sebesar 0,392 artinya *Green performance management* berpengaruh pada *green employee involvement* sebesar 39,2%. Kinerja manajemen ramah lingkungan memberikan informasi dan evaluasi terkait pelaksanaan tindakan perusahaan dalam menjalankan kepedulian terhadap lingkungan.

Pengaruh *Green Employee Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* pada Karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai *P value* $0,001 < 0,05$ berarti signifikan dan keputusan Ha diterima. *Green employee involvement* berpengaruh signifikan pada *organizational citizenship behavior toward environment*. *Path coefficient* sebesar 0,743 artinya *green employee involvement* berpengaruh pada *organizational citizenship behavior toward environment* sebesar 74,3%.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Keterlibatan karyawan dalam kaitannya dengan kepedulian pada lingkungan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai visi misi. Keterlibatan karyawan yang peduli terhadap lingkungan tempat bekerja baik lingkungan internal maupun eksternalnya dengan sukarela berbagi informasi dan pengetahuan terkait lingkungan.

KESIMPULAN DAN SARAN

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. *Green organizational culture* berpengaruh terhadap *green transformational leadership*.
- Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. *Green organizational culture* berpengaruh terhadap *green performance management*. Budaya organisasi yang menekankan pada nilai-nilai kepedulian lingkungan memiliki poin lebih bagi organisasi.
- Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. *Green transformational leadership* berpengaruh terhadap *green employee involvement*. Peran pemimpin transformasional yang memiliki sikap peduli pada lingkungan sangat diperlukan pada masa sekarang.
- Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. *Green performance management* berpengaruh terhadap *green employee involvement*. Kinerja yang terkait ramah lingkungan dapat memberikan sinyal-sinyal penting terkait cara pelestarian lingkungan.
- Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima. *Green employee involvement* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior toward environment*. Keterikatan karyawan yang memiliki rasa peduli terhadap lingkungan sangat dibutuhkan untuk perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

1. Perusahaan yang dijadikan target peneliti mendapatkan responden yaitu perusahaan yang *random* dan tidak terspesifikasi secara jelas. Kemungkinan besar terdapat perbedaan visi dan misi, serta budaya perusahaan.
2. Peneliti hanya menguji pengaruh langsung saja karena keterbatasan waktu. Tidak menguji pengaruh mediasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Persentase responden tidak seimbang, karena didominasi responden yang berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan.
4. Peneliti menggunakan *software* Warp PLS dalam menguji hipotesis penelitian yang dalam hal ini kurang bervariasi dalam memberikan hasil.
5. Peneliti tidak menguji peran mediasi dalam penelitian ini.

Saran

1. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel penelitian yang lain. Dalam hal ini yang mempengaruhi sikap ekstra peran karyawan yang ramah lingkungan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan memilih perusahaan yang lebih spesifik untuk dijadikan responden.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan menentukan berapa banyak responden untuk dijadikan penelitian agar responden yang didapat seimbang.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan *software* yang lain untuk menunjang proses pengolahan data agar diperoleh hasil yang lebih bervariasi.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan memasukkan peran mediasi dalam proses penyusunan hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, E., & Zamani-Miandashti, N. (2013). The role of transformational leadership, organizational culture and organizational learning in improving the performance of Iranian agricultural faculties. *Higher Education*, 66(4), 505–519. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9618-8>
- Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2013). Sampling: Why and how of it? *Indian Journal of Medical Specialities*, 4(2).
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Alfian, R., & Putra, P. M. A. (2017). Jurnal Ilmiah Ibnu Sina, 2 (2), 176-183 Riza Alfian. *Jurnal Ilmiah Ibnu Sina*, 2(September), 176–183.
- Bass, B. . (2000). The future of leadership in learning organizations. *J. Leadersh. Stud*, 7, 18–40.
- Boiral, O & Paille, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Jurnal of Business Ethics*, 109(4), 431–445. [http://refhub.elsevier.com/S0261-5177\(18\)30312-1/sref12](http://refhub.elsevier.com/S0261-5177(18)30312-1/sref12)
- Chen, Y.S; Chang, C. . (2013). The determinants of green product development

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *J. Bus. Ethics*, 116, 107–119.
- Chen, Y.S; Chang, C . (2015). Proactive and reactive corporate social responsibility: antecedent and consequence. *Management Decision*, 53(2), 451–468.
- Chen, Y.S.; Chang, C . (2013). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *J. Bus. Ethics*, 116, 107–119.
- Cheung, S. O., Wong, P. S. P., & Lam, A. L. (2012). An investigation of the relationship between organizational culture and the performance of construction organizations. *Journal of Business Economics and Management*, 13(4), 688–704. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.620157>
- Chinander, K . (2001). Aligning accountability and awareness for environmental performance in operations. *Production and Operations Management*, 10(3), 276–291.
- Chrissa, S. W. B. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP NIAT UNTUK BERPINDAH DI PT X. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(3). 2389-1-7108-1-10-20210320.pdf
- CNN Indonesia. (2021). Limbah Medis Berbahaya Capai 20 Ribu Ton Selama Pandemi Covid. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210824233340-20-684872/limbah-medis-berbahaya-capai-20-ribu-ton-selama-pandemi-covid>
- Cohen, A. (1999). Relationships among the five forms of commitment: an empirical analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 285–308.
- Etikan, I. (2017). Sampling and Sampling Methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6). <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Hair, J. F., Gabriel, M., & Patel, V. (2014). AMOS covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2).
- Harris, L.C. and Crane, A. (2002). The greening of organizational culture: management views on the depth, degree and diffusion change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(3), 214–234.
- Hoffman, A. J. (2001). Linking organizational and field-level analyses the diffusion of corporate environmental practice. *Organization & Environment*, 14(2), 133–156.
- Jabbour, C. J. C. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049–1089.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi.* 66, 697–703.
- Latifah & Efendy. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Keterlibatan kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja karyawan Sinokor Merchant Marine Co.,Ltd. *Jurnal Ilmu Manajemen,* 14(1).
- Mathapati, C. M. (2013). Green HRM: A strategic facet. *Tactful Management Research Journal,* 2(2), 1–6.
- Mehta et al. (2015). Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business. *Universal Journal of Industrial and Business Management,* 74–79.
- Mumford, M. . (2000). Managing creative people: Strategy and tactics for innovation. *Hum. Resour. Manag. Rev.,* 10, 313–351.
- Novikasari, I. (2016). *Uji Validitas Instrumen.*
- Olsthoorn, X., Tyteca, D., Wehrmeyer, W. and Wagner, M. (2001). Environmental indicators for business: a review of the literature and standardisation methods. *Journal of Cleaner Production,* 9(5), 453–463.
- Purba, S. D., & Tikurura, R. (2020). *Effect Mediation of Green Behaviors on Green Employee Involvement in Improving Job Satisfaction in Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan (PUSINTEK) Master of Management Program , University Catholic Atmajaya Jakarta , Indonesia.* 6, 151–166.
- Rahman, M. H. A., & Chowdhuri, A. S. M. M. B. (2018). Effect of Employee Compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB): a Study on Private Commercial Banks In Bangladesh. *International Journal of Economics, Commerce and Management,* VI(5), 848–863.
- Renwick DWS, T. R. and S. M. (2013). Green human resource management: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews,* 15(1), 1–14.
- Sesen, H., & Basim, N. H. (2014). Impact of satisfaction and commitment on teachers' organizational citizenship. *Educational Psychology,* 32(4), 475–491.
- Shaikh, M. (2010). Green HRM: A requirement of 21st century. *Journal of Research in Commerce and Management,* 1, 122–127.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies,* 7(11), 23–33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Tongco, M. D. C. (2007). Purposive Sampling as a Tool for Informant Selection. *Ethnobotany Research and Applications,* 5, 147.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Torun, Z. . (2010). *Bir Performans İyileştirme Faktörü Olarak Örgütsel Vatandaşlık.* <http://www.mufettisler.net/yazarlar/42-zeki-kursat-torun/313-bir-performansiylestirme-faktoruolarak>

Victoria Gill. (2020). *Mengerikan', sampah plastik sebanyak 1,3 miliar ton akan mencemari lingkungan pada 2040.* BBC News. <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-53522290>

