

**PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP GREEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT BIO DUA RIBU**

**Florensa Stella Soukotta<sup>1</sup>, Awan Santosa<sup>2</sup>**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: [210520290@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:210520290@student.mercubuana-yogya.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bio Dua Ribu, dengan memakai metode teknik sampling non probability sampling. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 43 karyawan pada PT. Bio Dua Ribu. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil uji instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, Green Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu, Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu, Green Organizational Culture tidak berpengaruh terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu, serta Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan Transformasional Hijau, Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Budaya Organisasi Hijau, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Hijau.

**Abstract** – *This research aims to analyze the influence of Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management and Green Organizational Culture on Green Organizational Citizenship Behavior Employees. The population in this study were all employees of PT. Bio Dua Ribu, using the non probability sampling technique method. In this study using saturated sampling technique, where the sample used is the entire population of 43 employees at PT. Bio Dua Ribu. The data collection method used is the survey method with the research instrument used is a questionnaire. The result of the instrument test state that the data in this study was proven to be valid and reliable. In the classical assumption test, it is stated that the data in this study is normally distributed and produces a regression model that is free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of this research prove that, Green Transformational Leadership has a positive and significant effect on Green Organizational Citizenship Behavior of Employees at PT. Bio Dua Ribu, Green Human Resource Management has a positive and significant effect on Green Organizational Citizenship Behavior of Employees at PT. Bio Dua Ribu, Green Organizational Culture has no effect on Green Organizational Citizenship Behavior of Employees at PT. Bio Dua Ribu, and Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management and Green Organizational Culture have a positive and significant effect on Green Organizational Citizenship Behavior of Employees at PT. Bio Dua Ribu.*

**Keywords** : *Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management, Green Organizational Culture, Green Organizational Citizenship Behavior.*

## PENDAHULUAN

Globalisasi menjadi isu penting saat ini, karena masalah lingkungan terus berkembang dan menimbulkan beragam bencana alam di sekitar J. Ahmad et al., (2023). Kelestarian lingkungan berkembang menjadi salah satu bagian yang penting bagi keunggulan persaingan perusahaan. Selama beberapa dekade terakhir, tanggung jawab lingkungan telah meningkat sebagai tanggapan terhadap peningkatan jumlah kejadian kerusakan lingkungan yang terjadi akibat perilaku organisasi yang berbahaya Paulet et al., (2021). Semakin banyak pemerintah dan perusahaan di seluruh dunia menghadapi permasalahan mengenai lingkungan Amrutha & Geetha (2020).

Mengelola SDM dengan baik adalah langkah utama yang harus diambil untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, agar tenaga kerja kompetitif dan berkualitas manajemen SDM harus dikembangkan dan dikelola dengan baik. Selain itu, untuk memastikan keberlanjutan lingkungan, pengelolaan SDM saat ini harus mempertimbangkan etika sosial dan masalah lingkungan Kim et al., (2019). Salah satu langkah penting untuk menangani masalah lingkungan adalah dengan melakukan go green yang dimulai dari perilaku karyawan. Keefektifan organisasi bergantung pada perilaku karyawan, perusahaan harus menerapkan green organizational citizenship behavior pada seluruh karyawannya untuk menunjukkan lebih banyak kepedulian terhadap lingkungan.

Perilaku hijau merupakan perlindungan yang dilakukan oleh karyawan di luar ekspektasi tempat kerja, karyawan melakukan perilaku hijau ini sebagai bentuk perlindungan lingkungan Raineri & Paillé (2016). Perilaku karyawan yang menunjukkan kepedulian lingkungan adalah salah satu cara untuk membantu perusahaan berkembang dan tetap bertahan di masa depan.

Salah satu faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan green organizational citizenship behavior adalah pemimpin harus mampu memimpin perusahaan dan menjadi contoh yang baik bagi karyawannya. Pemimpin dapat berdiskusi secara langsung dengan karyawan agar karyawan lebih peduli terhadap lingkungan sekitar. Menurut penelitian Nugroho & Tiarapuspa (2023) dalam penjelasan pada gaya kepemimpinan, pemimpin perusahaan dapat melakukan peraturan agar karyawan lebih peduli tentang kesadaran lingkungan. Green transformational leadership menggambarkan gaya kepemimpinan dalam mendorong dan menginspirasi para pekerjanya agar bertindak dan berlaku dengan cara pro lingkungan untuk mendukung kelestarian lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh Manoppo (2020) transformational leadership memiliki hubungan yang baik untuk meningkatkan organizational citizenship behavior karyawan dan mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebelum perusahaan memiliki pimpinan yang peduli terhadap lingkungan, mereka juga perlu memiliki green human resource management. Dengan adanya green human resource management maka akan menjadi pondasi awal untuk menciptakan kebiasaan green organizational citizenship behavior. Pada penelitian Renwick et al., (2012) green human resource management dianggap sebagai bagian penting dalam menjamin keberhasilan suatu organisasi dan juga menjamin bahwa strategi pembangunan berkelanjutan organisasi berjalan dengan baik dan benar. Green human resource management adalah proses pengelolaan SDM yang mengarah pada keberhasilan lingkungan Kramar (2014). Tujuan green human resource management yaitu bertanggung jawab dalam mengelola SDM suatu perusahaan dan fokus terhadap lingkungan.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan green organizational citizenship behavior yaitu green organizational culture. Dengan perusahaan menerapkan adanya green organizational culture maka menambah pemahaman karyawan tentang seberapa penting budaya dan lingkungan organisasi, sehingga menjadi kebiasaan yang baik untuk lebih peduli terhadap lingkungan perusahaan. Tak hanya itu, menciptakan budaya hijau dalam

organisasi juga dapat memotivasi karyawan untuk membentuk tim hijau yang lebih imajinatif serta inovatif dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide hijau Jabbour et al., (2013).

PT Bio Dua Ribu merupakan unit usaha distribusi dari Bio Dua Ribu Grup. PT Bio Dua Ribu merupakan perusahaan yang memasarkan berbagai macam produk kebutuhan industrial maupun rumah tangga dengan produk-produk yang berfokus pada inovasi bio-technology yang efektif dan efisien dengan harapan menghasilkan produk yang ramah lingkungan. PT Bio Dua Ribu memprioritaskan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan salah satunya memperhatikan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Untuk mendapatkan lingkungan yang bersih dan nyaman, maka harus dimulai dari perilaku masing-masing karyawan yang peduli terhadap budaya organisasi dan pro terhadap lingkungan. Lingkungan dan budaya sangat penting bagi perusahaan, karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja jika lingkungan kerja bersih dan menyenangkan. Tetapi permasalahan yang terjadi pada PT Bio Dua Ribu adalah karyawan sering kali tidak peduli terhadap lingkungan perusahaan, untuk itu perlu adanya pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya lingkungan perusahaan sehingga hal tersebut nantinya akan menjadi kebiasaan untuk lebih peduli terhadap perbaikan lingkungan perusahaan.

Mengacu pada konteks permasalahan yang terjadi di PT Bio Dua Ribu, maka perlu adanya green organizational citizenship behavior agar perusahaan dapat mengarahkan karyawannya pada perbaikan lingkungan.

Pada penelitian sebelumnya ditemukan adanya pengaruh green transformational leadership, green human resource management dan green organizational culture terhadap green organizational citizenship behavior. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Tiarapuspa (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif green culture, green transformational leadership, green human resource management terhadap green organizational citizenship behavior. Sedangkan pada studi yang dilakukan oleh Nurwahdah & Muafi (2022) menunjukkan green transformational leadership secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap green organizational citizenship behavior. Penelitian yang dilakukan oleh Hooi et al., (2021) hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan green human resource management dengan green organizational citizenship behavior dan green culture, sedangkan green culture memiliki hubungan signifikan dengan green organizational citizenship behavior. Karena pada penelitian sebelumnya tidak mendalami mengenai persepsi karyawan terhadap inisiatif hijau yang dilakukan oleh perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT Bio Dua Ribu”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di PT. Bio Dua Ribu, yang berlokasi di Perum Gebang, RT.08/RW.11, Kel. Banjarsari, Kec. Banjarsari, Surakarta, Jawa Tengah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bio Dua Ribu yang berjumlah 43 karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi diambil yaitu seluruh karyawan PT Bio Dua Ribu yang berjumlah 43 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden melalui google form.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel terikat, variabel bebas atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak Ghazali (2005). Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi lebih dari 0,05 maka terdistribusi normal. Tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data akan mengikuti garis normalnya Ghazali, (2005).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			43
Normal	Mean		,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation		1,73417944
Most Extreme Differences	Absolute		,123
	Positive		,104
	Negative		-,123
Test Statistic			,123
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			,101
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		,098
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,090
		Upper Bound	,105

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1 uji normalitas dapat dilihat nilai signifikansi yaitu 0,101 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi Ghazali (2005). Model regresi yang baik, seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel bebas atau independen. Uji multikolinieritas diukur dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  maka, tidak ada indikasi multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi tersebut. Dan sebaliknya apabila nilai tolerance  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  maka, terdapat indikasi multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-,716	4,010		-,179	,859		
	X1	,259	,125	,275	2,074	,045	,530	1,888
	X2	,240	,088	,400	2,715	,010	,430	2,328
	X3	,439	,226	,245	1,944	,059	,580	1,724

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

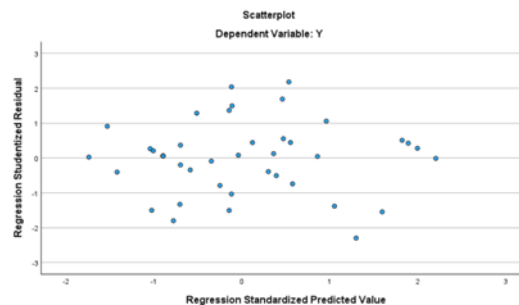
Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari ketiga variabel independen yaitu variabel green transformational leadership (X1) mempunyai nilai tolerance  $0,530 > 0,10$ , variabel green human resource management (X2) mempunyai nilai tolerance  $0,430 > 0,10$  dan variabel green organizational culture (X3) memiliki nilai tolerance  $0,580 >$

0,10. Maka dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut tidak adanya gejala multikolinearitas.

Selain itu nilai VIF pada variabel green transformational leadership (X1) yaitu  $1,888 < 10,00$ , nilai VIF pada variabel green human resource management (X2) yaitu  $2,328 < 10,00$  dan nilai VIF pada variabel green organizational culture (X3) yaitu  $1,724 < 10,00$ . Maka hasil dari uji multikolinearitas dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut tidak adanya gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dalam model regresi antara pengamatan suatu ke lainnya. Jika koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas memiliki tingkat kekeliruan di bawah 5% maka, menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tingkat kekeliruan di atas 5% maka, tidak ada gejala heteroskedastisitas. Penilaian heteroskedastisitas dapat diperoleh melalui pola scatterplot.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan model regresi. Terlihat dari pola tersebar acak di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini yaitu nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan nilai standar deviasi, dari variabel green transformational leadership (X1), green human resource management (X2), green organizational culture (X3) dan green organizational citizenship behavior (Y). Dalam penelitian ini responden dapat dikategorikan berdasarkan rata-rata sebagai berikut.

Tabel 3. Nilai Rata-Rata Penilaian Responden

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Ferdinand (2014)

Berdasarkan penilaian responden terhadap variabel Green Transformational Leadership memperoleh nilai rata-rata 4,37 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Variabel Green Human Resource Management mendapatkan nilai rata-rata 4,24 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan variabel Green Organizational Culture dengan nilai rata-rata 4,27 kategori sangat tinggi. Dan variabel Green Organizational Citizenship Behavior memperoleh nilai rata-rata 4,27 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,716	4,010		-,179	,859
	Green Transformational Leadership	,259	,125	,275	2,074	,045
	Green Human Resource Management	,240	,088	,400	2,715	,010
	Green Organizational Culture	,439	,226	,245	1,944	,059

a. Dependent Variable: Green Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut.

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -716 artinya jika variabel green transformational leadership (X1), green human resource management (X2) dan green organizational culture (X3) bernilai 0, maka variabel green organizational citizenship behavior (Y) bernilai -716.

Nilai koefisien regresi variabel green transformational leadership (X1) bernilai 0,259 menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel green organizational citizenship behavior (Y). Artinya setiap kenaikan satuan variabel X1 maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,259.

Nilai koefisien regresi variabel green human resource management (X2) bernilai 0,240 menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel green organizational citizenship behavior (Y). Artinya setiap kenaikan satuan variabel X2 maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,240.

### Uji T (Uji Parsial)

Uji T (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel green transformational leadership, green human resource management dan green organizational culture terhadap green organizational citizenship behavior.

Tabel 5. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,716	4,010		-,179	,859
	Green Transformational Leadership	,259	,125	,275	2,074	,045
	Green Human Resource Management	,240	,088	,400	2,715	,010
	Green Organizational Culture	,439	,226	,245	1,944	,059

a. Dependent Variable: Green Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 1. Variabel green transformational leadership (X1)

Nilai signifikansi dari green transformational leadership yaitu  $0,045 < 0,05$  terhadap green organizational citizenship behavior dan nilai t hitung yaitu  $2,074 > 2,023$ . Variabel

green transformational leadership (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap green organizational citizenship behavior (Y).

2. Variabel green human resource management (X2)

Nilai signifikansi dari green human resource management yaitu  $0,010 < 0,05$  terhadap green organizational citizenship behavior dan nilai t hitung yaitu  $2,715 > 2,023$ . Variabel green human resource management (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap green organizational citizenship behavior (Y).

3. Variabel green organizational culture (X3)

Nilai signifikansi dari green organizational culture yaitu  $0,059 > 0,05$  terhadap green organizational citizenship behavior dan nilai t hitung yaitu  $1,944 < 2,023$ . Artinya variabel green organizational culture (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap green organizational citizenship behavior (Y).

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen green transformational leadership, green human resource management dan green organizational culture secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen green organizational citizenship behavior.

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221,503	3	73,834	22,780	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	126,404	39	3,241		
	Total	347,907	42			

a. Dependent Variable: Green Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Green Organizational Culture, Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai F hitung sebesar 22,780 dan nilai F tabel = F (df ; n-k-1) = F (3 ; 39) = 2,85. Nilai signifikansi <0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $22,780 > 2,85$ . Sehingga dalam penelitian ini variabel green transformational leadership, green human resource management dan green organizational culture secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap green organizational citizenship behavior.

**Pembahasan**

**Pengaruh Green Transformational Leadership Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data hipotesis X1 diketahui uji T pada variabel Green Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu. Dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,045 < 0,05$  dan nilai t hitung yaitu  $2,074 > 2,023$ . Variabel green transformational leadership mempunyai nilai koefisien positif yaitu sebesar 0,259. Maka dapat disimpulkan hipotesis X1 menyatakan bahwa variabel Green Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior karyawan pada PT. Bio Dua Ribu. Sehingga disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika green transformational leadership mengalami peningkatan maka akan beriringan juga dengan peningkatan green organizational citizenship behavior. Hal ini menunjukkan adanya implementasi green transformational leadership pada PT. Bio Dua Ribu akan berpengaruh positif terhadap green organizational citizenship behavior karyawan. Peran kepemimpinan hijau sangat penting untuk karyawan

PT. Bio Dua Ribu karena pemimpin dapat menjadi contoh dan teladan yang peduli terhadap lingkungan. Menurut Chen & Chang (2013) perilaku kepemimpinan hijau atau green transformational leadership yaitu yang mendorong pengikut untuk mencapai tujuan lingkungan dan mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang melebihi tujuan kinerja lingkungan yang diharapkan. Dalam sebuah perusahaan pengaruh green transformational leadership dapat menjadi contoh bagi karyawan untuk membiasakan sistem kerja yang peduli terhadap lingkungan Srour et al., (2020).

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurwahdah & Muafi (2022), Nugroho & Tiarapuspa (2023), Manoppo (2020) dan Miao & Wang (2020) hasil penelitian menjelaskan bahwa green transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap green organizational citizenship behavior.

Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan Berdasarkan hasil analisis data hipotesis X2 diketahui uji T pada variabel Green Human Resource Management berpengaruh signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu. Dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,010 < 0,05$  dan nilai t hitung yaitu  $2,715 > 2,023$ . Variabel green human resource management mempunyai nilai koefisien positif yaitu sebesar 0,240. Maka dapat disimpulkan hipotesis X2 menyatakan bahwa variabel Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior karyawan pada PT. Bio Dua Ribu. Sehingga disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak.

Hal ini menunjukkan adanya implementasi green human resource management pada PT. Bio Dua Ribu akan berpengaruh positif terhadap green organizational citizenship behavior karyawan. Artinya green human resource management diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang bersih dan nyaman. Dengan adanya green human resource management pada PT. Bio Dua Ribu maka akan menjadi awal untuk membentuk kebiasaan green organizational citizenship behavior. Green human resource management dianggap sebagai bagian penting dalam menjamin keberhasilan suatu organisasi dan juga menjamin bahwa strategi pembangunan berkelanjutan organisasi berjalan dengan baik dan benar.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hooi et al., (2021), Nugroho & Tiarapuspa (2023), Renwick et al., (2012) dan Romadhan et al., (2023) hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara green human resource management dengan green organizational citizenship behavior. Dimana adanya green human resource management dalam suatu organisasi dapat mendorong pengelolaan sumber daya yang ramah lingkungan dan memotivasi karyawan untuk berperilaku lebih peduli terhadap lingkungan.

### **Pengaruh Green Organizational Culture Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data hipotesis X3 diketahui uji T pada variabel Green Organizational Culture tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu. Dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,059 > 0,05$  dan nilai t hitung yaitu  $1,944 < 2,023$ . Variabel green organizational culture mempunyai nilai koefisien yaitu sebesar 0,439. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis X3 menyatakan bahwa variabel Green Organizational Culture tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior karyawan pada PT. Bio Dua Ribu. Sehingga disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima.

Hasil penelitian menemukan tidak adanya pengaruh Green Organizational Culture terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hooi et al., (2021), Nugroho & Tiarapuspa (2023), Pham et al., (2019) dan Putri (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh



positif dan signifikan antara green organizational culture terhadap green organizational citizenship behavior. Terkait dengan teori dan penelitian sebelumnya dikatakan bahwa green culture akan mendorong karyawan untuk bertindak secara sukarela dengan cara yang ramah lingkungan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfitriyana & Muafi (2023) dan Yusof et al., (2017) menunjukkan bahwa green organizational culture tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap green organizational citizenship behavior. Green organizational culture atau budaya organisasi yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan dapat tidak berpengaruh terhadap green organizational citizenship behavior karena beberapa alasan yaitu, kurangnya pemahaman karyawan mengenai prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang berkaitan dengan budaya organisasi yang berfokus pada lingkungan. Karyawan kurang menghargai inisiatif budaya organisasi yang berfokus pada lingkungan. Karyawan dapat terpengaruh dengan faktor-faktor luar yang tidak berkaitan dengan budaya organisasi, seperti masalah pribadi atau kondisi lingkungan yang tidak mendukung.

### **Pengaruh Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Dan Green Organizational Culture Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F terdapat nilai yang diperoleh F hitung yaitu sebesar 22,780 dan nilai F tabel =  $F(df; n-k-1) = F(3; 39) = 2,85$ . Nilai signifikansi  $< 0,001$  lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $22,780 > 2,85$ . Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas yaitu green transformational leadership, green human resource management dan green organizational culture terhadap variabel terikat yaitu green organizational citizenship behavior. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho & Tiarapuspa (2023) menunjukkan bahwa green transformational leadership, green human resource management dan green organizational culture secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap green organizational citizenship behavior.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Green Transformational Leadership terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Green Human Resource Management terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan Green Organizational Culture terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Green Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Bio Dua Ribu.

### **Saran**

Dengan keterbatasan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pimpinan lebih mendengarkan ide/gagasan dari karyawan agar penerapan Green Transformational Leadership dapat dilakukan dengan baik.
  - b. Perusahaan bisa memasukan unsur lingkungan sebagai salah satu kriteria rekrutmen

- dalam penerapan Green Human Resource Management.
- c. Perusahaan bisa lebih memperhatikan proses internal di organisasi, karena dapat mendukung inisiatif pro-lingkungan dalam penerapan Green Organizational Culture.
  - d. Karyawan dapat meluangkan waktu lebih untuk membantu rekan kerja supaya peduli terhadap lingkungan, sehingga membantu perusahaan dalam penerapan Green Organizational Citizenship Behavior.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Sebaiknya mengganti variabel green organizational culture dengan variabel lainnya untuk diteliti, karena variabel green organizational culture tidak mempengaruhi green organizational citizenship behavior.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Mohamed Makhbul, Z. K., & Mohd Ali, K. A. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, 9(9), e19134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19134>
- 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>
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431–445. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9>
- Chen, Y.-S., & Chang, C.-H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*. [http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=2786](http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2786)
- Ghozali, I. (2005). *Uji Validitas Dan Reliabilitas*. Semarang: Binus Press.
- Hooi, L. W., Liu, M.-S., & Lin, J. J. J. (2021). Green human resource management and green organizational citizenship behavior: Do green culture and green values matter? *International Journal of Manpower*, 43(3), 763–785. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0247>
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6475>
- Jabbour, C. J. C., Jabbour, A. B. L. de S., Govindan, K., Teixeira, A. A., & Freitas, W. R. de S. (2013). Environmental management and operational performance in automotive companies in Brazil: The role of human resource management and lean manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 47, 129–140. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.07.010>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2013.816863>
- Mahmudi, K., & Surjanti, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 931–945.
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: A mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *The TQM Journal*, 32(6),

- 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Miao, R., & Wang, H. (2020). Green transformational leadership and organizational citizenship behavior for the environment: A moderated mediation model. *Journal of Cleaner Production*, 25(8).
- Milenci, L. C., & Murwaningsari, E. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaporan Terintegrasi. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 19–33.
- Nisa, N. U., & Fayaz, F. (2018). Role of Organizational Culture in Enhancing the Organizational Citizenship Behavior of Employees-A Review of Literature. *International Journal of Management Studies*, 3(4), 64–73.
- Nugroho, M. A., & Tiarapuspa, T. (2023). Pengaruh Green Culture, Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i4.182>
- Nurfitriyana, N., & Muafi, M. (2023). The effect of green organizational culture, green transformational leadership, and job satisfaction on organizational citizenship behavior: The role of mediating organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(3), 594–606.
- Nurwahdah, A., & Muafi, M. (2022). The influence of green transformational leadership and green attitude on green organisational citizenship behaviour mediated by emotional intelligence. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1717>
- Owino, W. A., & Kwasira, J. (2016). Influence of selected green human resource management practices on environmental sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(3), 19–27.
- Paulet, R., Holland, P., & Morgan, D. (2021). A meta-review of 10 years of green human resource management: Is Green HRM headed towards a roadblock or a revitalisation? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 159–183. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12285>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Phan, Q. P. T. (2019). Greening human resource management and employee commitment toward the environment: An interaction model. *Journal of Business Economics and Management*, 20(3), 446–465.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Putri, A. N. S. (2022). The effect of green organizational culture and green reward on organizational citizenship behavior with organizational commitment as intervening variables. <https://dspace.uin.ac.id/handle/123456789/37751>
- Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129–148. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2548-x>
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2012). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Romadhania, N., Emilisa, N., & Pujiati, D. (2023). PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN HOTEL MERCURE DI JAKARTA. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 153–162.
- Srouf, C., Kheir-El-Din, A., & Samir, Y. M. (2020). The effect of green transformational leadership on organizational citizenship behavior in Egypt. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(5), 1–16.
- Thirumalesh Madanaguli, A., Dhir, A., Kaur, P., Mishra, S., & Srivastava, S. (2023). A systematic literature review on corporate social responsibility (CSR) and hotels: Past achievements and future promises in the hospitality sector. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 23(2–3), 141–175. <https://doi.org/10.1080/15022250.2023.2221214>
- Umrani, W. A., Mahmood, R., & Ahmed, U. (2016). Unveiling the Direct Effect of Corporate

Entrepreneurship's Dimensions on the Business Performance: A Case of Big Five Banks in Pakistan. *Studies in Business and Economics*, 11(1), 181–195. <https://doi.org/10.1515/sbe-2016-0015>.