

THE INFLUENCE OF GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR AT PT.X

PENGARUH GREEN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR DI PT.X

Erina Sonji Syaillatul Ilmi¹, Rifdah Abadiyah², Sumartik³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

erinasonji226@gmail.com¹, rifdahabadiyah@umsida.ac.id², sumartik@umsida.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to identify the influence of Green Transformational Leadership, Green Organizational Culture, and job satisfaction on Employee Green Behavior at PT "X". This research uses a quantitative approach. The population in this study includes all employees at PT "X", totaling 79 people. They were made respondents using a non-probability sampling method. Data collection techniques were carried out through questionnaires with measurements using a Likert scale. Data were analyzed using SPSS software version 22. The results of the study indicate that Green Transformational Leadership has a significant positive influence on Employee Green Behavior, Green Organizational Culture also has a significant positive influence on Employee Green Behavior, and job satisfaction has a significant positive influence on Employee Green Behavior.

Keywords : *Green Transformasional Leadership, Green Organizational Culture, Job Satisfaction on Employee Green Behavior*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Green Transformasional Leadership, Green Organizational Culture, dan kepuasan kerja terhadap Employee Green Behaviour di PT "X". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan di PT "X", yang berjumlah 79 orang. Mereka dijadikan sebagai responden dengan menggunakan metode non-probability sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Transformasional Leadership memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Employee Green Behaviour, Green Organizational Culture juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Employee green behaviour, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap employee Green behaviour.

Kata Kunci : *Green Transformasional Leadership, Green Organizational Culture, Kepuasan Kerja terhadap Employee Green Behavior*

PENDAHULUAN

Banyaknya Isu global yang terkait dengan masalah lingkungan terus berubah dan menyebabkan berbagai bencana alam terjadi di seluruh dunia, masalah globalisasi menjadi fokus utama perhatian (Ihsan Agung Prakosa & M. Farid Wajdi, 2024). Yang mana sebuah lingkungan hidup patut dilestarikan oleh semua individu yang berada didalamnya. Oleh sebab itu hal ini sangat penting untuk dilakukan, dikarenakan tempat yang kita tinggali dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari semua makhluk hidup seperti halnya air, udara, sumber makanan, dan lain sebagainya. Pentingnya menjaga kelestarian lingkungan juga bermanfaat untuk keberlangsungan makhluk hidup yang ada didalamnya.

Beberapa masalah yang berhubungan dengan kerusakan lingkungan di sekitar kita meliputi polusi udara, perubahan iklim atau

pemanasan global, penurunan sumber daya alam, pembuangan limbah, kepunahan keanekaragaman hayati, deforestasi atau penggundulan hutan, pengasaman laut, hujan asam, dan rekayasa genetika. Jika semua masalah lingkungan ini tidak segera ditangani, keberlangsungan hidup semua makhluk di bumi akan terancam. Secara global, dunia menghadapi beberapa masalah lingkungan. seperti, semakin tingginya suhu global yang dikarenakan dampak dari rumah kaca secara langsung maupun tidak langsung.

Di Indonesia sendiri juga semakin banyak bangunan – bangunan baru yang mana membutuhkan saluran air untuk kehidupan yang baik. Oleh karena itu saluran pipa sangat dibutuhkan untuk menyalurkan sumber daya yang ada demi kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut untuk menjaga konsistensi alam pemerintah memberikan kebijakan bagi setiap perusahaan untuk

menerapkan green industri. Seperti yang diterapkan oleh PT. X membuat sebuah terobosan baru yang mana produk pipa yang dihasilkan menggunakan teknologi modern sehingga bebas timbal, ramah lingkungan dan baik digunakan dalam jangka panjang. Untuk tetap menjaga green industri perusahaan, pihak dari PT. X juga menerapkan kepada seluruh karyawannya pentingnya perilaku hijau karyawan (*employee green behavior*)

Secara umum, *green behavior* merupakan sikap yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan aktivitas yang mengarah pada perilaku menjaga dan melestarikan lingkungan. Perilaku tersebut tidak hanya dapat dilakukan oleh perorangan saja namun dapat dilakukan dalam berkelompok termasuk dalam lingkup organisasi yang mana perilaku hijau karyawan (EGB) dilakukan oleh para karyawan guna melindungi dan menjaga lingkungan kerja, yang mana dapat diukur melalui kelestarian lingkungan di tempat kerja (Alwi et al., 2024). Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi *Employee Green Behavior* (EGB), yang terbagi menjadi empat kategori diantaranya : (1) Faktor bawaan yaitu *Komitmen Terhadap Lingkungan* (*Green Commitment*): *Komitmen* individu terhadap lingkungan hidup mempengaruhi perilaku hijau karyawan. Pengetahuan tentang pentingnya perilaku hijau meningkat, maka komitmen untuk berperilaku hijau juga meningkat, (2) Faktor lingkungan yaitu *Kepemimpinan Transformasional Hijau* (*Green Transformational Leadership*): *Kepemimpinan* yang memotivasi karyawan untuk berperilaku hijau dan meningkatkan kepuasan kerja berpengaruh pada perilaku hijau karyawan sedangkan *Kepuasan Kerja*: *Kepuasan kerja* karyawan berpengaruh signifikan terhadap perilaku hijau karyawan. Jika seorang karyawan memiliki rasa puas dalam pekerjaannya maka lebih memungkinkannya untuk menerapkan praktek penerapan EGB dalam pekerjaannya, (3) Faktor Organisasi yaitu *Kebijakan dan Praktik*: *Kebijakan dan praktik organisasi* yang mendukung perilaku hijau karyawan, seperti mengadakan kegiatan bersih-bersih dan menggunakan alat-alat yang efisien, mempengaruhi perilaku hijau karyawan, (4) Faktor lain yaitu *Pengetahuan Lingkungan*: *Pengetahuan* individu tentang lingkungan hidup mempengaruhi perilaku hijau karyawan. Individu yang dilengkapi dengan pengetahuan lingkungan yang cukup maka semakin besar perilaku hijau karyawan yang dilakukan oleh individu tersebut (Trimono & Nawangsari, 2019). Oleh karena itu, *Employee Green Behavior* (EGB) sangat bermanfaat bagi masyarakat, yang mana dalam pelaksanaannya dijelaskan sebagai “tindakan dan perilaku terukur yang dilakukan oleh para pekerja dalam kaitannya dengan kelestarian lingkungan” (Ramadhan et al., 2023). Dengan tindakan ini, organisasi dapat lebih memperhatikan

kelayakan bagi masyarakat dan dapat memenuhi harapan.

seperti yang terjadi di PT.X, perusahaan tersebut mengklaim bahwa produk yang dihasilkan berkualitas dan aman bagi kesehatan, didukung oleh mesin berteknologi modern dengan menggunakan bahan baku yang berkualitas tinggi untuk menghasilkan produk unggulan yang presisi dan bebas timbal (*Lead Free*). Industri ramah lingkungan, dikenal juga sebagai industri hijau, merupakan sektor yang berkembang pesat dan beragam. Industri ini mencakup berbagai layanan dan teknologi yang berkontribusi dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan serta mengurangi konsumsi sumber daya. Pada dasarnya green industri merupakan bentuk penghijauan suatu industri dengan cara terus meningkatkan produktivitasnya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif, juga menjaga lingkungan dan bertanggung jawab secara sosial. Oleh sebab itu PT. X membuat sebuah komitmen atau prinsip yang harus diterapkan oleh semua karyawan, seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Prinsip Perusahaan

PRINSIP 5R/5K/5S			
5R	5K	5S	PRINSIP
Seiri	Keteraturan	Ringkas	Pemilihan & Pembuangan
Seiton	Kerapihan	Rapi	Identifikasi
Seiso	Kebersihan	Resik	Menghilangkan Sumber Kotor
Seiketsu	Kelestarian	Rawat	Standarisasi (Upaya Pelaksanaan 3R)
Shitsuke	Keteraturan	Rajin	Upaya Pelaksanaan Seiketsu

Sumber : HRD PT.X

Dan membuat sebuah himbauan atau peraturan yang wajib diikuti oleh semua karyawan yang ada, seperti dilarang merokok di sembarang tempat, menerapkan SOP hemat daya contohnya mematikan Ac, lampu jika sudah meninggalkan ruangan, membuang sampah pada tempatnya sesuai dengan jenisnya, menjaga kebersihan ruang produksi contohnya merapikan sisa produksi, sisa bahan baku, dan merawat mesin produksi setelah digunakan, dan yang terakhir mengurangi penggunaan kertas yang berlebihan. Namun masih ada beberapa karyawan yang tidak menaati dan menerapkan hal tersebut, maka pihak EHS (Kesehatan dan keselamatan lingkungan) dan kepala departemen akan memberikan SP, tetapi jika masih

terulang kembali maka pihak EHS dan kepala departemen mendiskusikan terkait sanksi apa yang akan diberikan kepada laryawan tersebut (HRD PT.X).

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda dengan pengaruh green transformasional leadership, Green Organizational Culture, kepuasan kerja terhadap employee green behavior. Penelitian yang berjudul “*Green transformational leadership and employee pro-environmental behavior: The role of green thinking and green psychological climate*” menunjukkan hasil bahwa green transformasional leadership berpengaruh positif signifikan terhadap employee green behavior (Fatoki, 2023). Sedangkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Hijau Dan Persepsi Peraturan Penerapan Program Perkantoran Ramah Lingkungan Terhadap Perilaku Pro Lingkungan Pegawai KPP Madya Dua Semarang Melalui *Organization Citizenship Behavior Toward Environment (OCBE)* Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa green transformasional leadership tidak berpengaruh terhadap employee green behavior (Prasetyo et al., 2024).

Selanjutnya, penelitian yang berjudul “*Green culture toward employee green behavior; the mediation roles of perceived support and green identity*” menunjukkan hasil bahwa green organizational culture berpengaruh positif terhadap employee green behavior (Mirahsani et al., 2023). Sedangkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi” menunjukkan hasil bahwa green organizational culture tidak berpengaruh secara signifikan terhadap employee green behavior (Putri, n.d.).

Kemudian, penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Green Commitment*, *Green Transformational Leadership* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Green Behavior*: Pendekatan Konsep” menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap employee green behavior (Trimono & Nawangsari, 2019). Sedangkan penelitian yang berjudul “*The Influence of Green School and Organizational Culture on Job Satisfaction and Environmentally Friendly Behavior*” menunjukkan hasil bahwa tidak berpengaruh positif terhadap employee green behavior (Maisaroh et al., 2023).

Literatur Review

Green Transformasional Leadership

Dalam transformasional Leadership, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memberikan kesadaran kepada para bawahannya akan permasalahan yang akan datang dengan membantu mereka memahami masalah lama dengan

cara-cara baru. Kepemimpinan transformasional juga harus mampu untuk membangkitkan, dan menginspirasi para bawahannya dalam mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi para pengikutnya untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan untuk organisasi mereka. Pemimpin ini mendorong pengikut untuk menjadi inovatif dalam memecahkan masalah organisasi dan mendukung mereka untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Sementara itu, kepemimpinan transformasional hijau adalah bentuk dari kepemimpinan transformasional yang menekankan perilaku kepemimpinan yang difokuskan pada memberikan motivasi lebih kepada karyawan untuk meningkatkan inisiatif dan kepedulian mereka terhadap lingkungan. Adapun indikator dari Green Transformasional leadership (Suhakim & Badrianto, 2021) yaitu :

1. *Green Idealized influence*

Perilaku pemimpin yang bertindak sebagai model peran lingkungan yang dapat dijadikan panutan untuk karyawannya.

2. *Komunikasi Inspirasional*

adalah jenis percakapan emosional yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mengangkat minat pribadi mereka ke arah kepentingan kelompok. Inspirasi motivasional terlihat ketika pemimpin menggambarkan masa depan yang diharapkan dan mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai.

3. *Green Inspirasional.*

Perilaku pemimpin dalam memberikan pengertian dan tantangan tentang tugas karyawan, yang mana perilaku tersebut mampu menggambarkan visi perusahaan secara jelas dan dapat memberikan inspirasi kepada para karyawan untuk lebih menerapkan komitmen atau perilaku yang lebih peduli terhadap kelestarian lingkungan.

4. *Stimulasi Intelektual*

Perilaku pemimpin yang dapat mendorong adanya ide pemecahan masalah yang kreatif dari karyawan, serta mampu merangsang munculnya kreativitas pada karyawan mengenai isu-isu lingkungan dan lainnya.

5. *Green Personal Care*

Perilaku pemimpin yang menggambarkan tentang hubungan yang erat dengan pribadi, seperti kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan lingkungan.

Green Organizational Culture

Budaya organisasi adalah bagian dari sistem nilai, asumsi, filosofi, keyakinan dan

kebiasaan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan (Abadiyah et al., 2020). Selain itu, budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai yang memiliki makna dan keyakinan yang sama bagi para anggotanya, serta perilaku tertentu yang diharapkan ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan. Dalam konteks lain, budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tak terlihat namun mampu mendorong individu-individu di dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap individu secara tidak sadar belajar dan menginternalisasi budaya organisasi yang ada. Dengan demikian, nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi sejak awal pembentukannya tumbuh dan berkembang. Segala yang dirasakan dan dialami oleh suatu organisasi, baik dari awal pendiriannya hingga perkembangannya, serta dari kegagalan dan kesuksesan yang dialaminya, turut membentuk bagian dari budaya tersebut (Organisasi, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa membentuk budaya organisasi adalah sebuah perjalanan panjang. Proses membangun budaya organisasi ini menjadi sebuah pelajaran berharga bagi organisasi dalam mencapai kesuksesan di masa depan. Adapun indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi (Sherly & Ety Murwaningsari, 2023) yaitu :

1. Institusional dengan cita-cita masyarakat.
Perusahaan memiliki keinginan atau kewajiban untuk menjadi organisasi yang ramah lingkungan dan berkontribusi pada keberlanjutan masyarakat.
2. Sebuah simbol atau slogan.
Simbol-simbol yang digunakan dalam perusahaan, seperti logo atau slogan, yang menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan.
3. Perbuatan atau kegiatan yang sering dilakukan di perusahaan.
Sebuah kegiatan yang sering dilakukan dalam perusahaan, seperti acara lingkungan, yang mempromosikan nilai-nilai ramah lingkungan.
4. Keyakinan bersama.
Keyakinan bersama yang dianut oleh karyawan dan pimpinan perusahaan bahwa perlindungan lingkungan adalah tanggung jawab bersama.
5. Norma sosial.
Norma-norma sosial yang diterapkan dalam perusahaan, seperti kebiasaan berhemat energi atau menggunakan transportasi ramah lingkungan.
6. Nilai, norma, dan kepercayaan tentang pengelolaan lingkungan.
Kepercayaan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dianut oleh perusahaan tentang pentingnya perlindungan lingkungan dan bagaimana cara mengelolanya yang lebih efektif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah balasan yang berasal dari perilaku karyawan kepada perusahaan terhadap berbagai kondisi pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien, atau bisa dikatakan bahwa cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan dari berbagai sudut pandang sehingga dapat merasakan semua hal yang lebih positif dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh mereka (Trimono & Nawangsari, 2019). Seorang karyawan yang mempunyai rasa positif dalam melakukan pekerjaannya serta dapat memahami tentang karakteristik pribadi dan organisasinya. yang mana hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas akan pekerjaan yang mereka jalani. Memiliki pemikiran dan semangat untuk selalu maju bersama dan merasa yakin terhadap perusahaan merupakan pemikiran seorang karyawan yang memiliki rasa puas yang tinggi terhadap pekerjaan mereka begitupun sebaliknya. Adapun indikator dari kepuasan kerja yaitu (Nurhandayani, 2022) :

1. Kesesuaian terhadap pekerjaan itu sendiri (Work it self)
Adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan minat dan bakat mereka, hal ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan semangat. Pekerjaan yang tepat juga mendorong karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan mereka dalam bidang tersebut dan memberikan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Dengan begitu, tugas-tugas yang diemban tidak terasa sebagai beban harian, melainkan sebagai bagian yang memenuhi passion mereka. Selain itu, kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja pada akhirnya berasal dari tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.
2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (Work Enviroment)
Dalam hal ini lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi lingkungan dengan kondisi lingkungan yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut meliputi pengaturan waktu istirahat, ketersediaan ruang istirahat dan waktu kerja, kenyamanan suhu ruangan kerjanya, kenyamanan suhu ruangan kerja, sirkulasi udara, kebersihan lingkungan organisasi, dan penerangan.
3. Gaji (Pay)
Adanya kesempatan dan peluang untuk meningkatkan upah dapat sangat meningkatkan motivasi karyawan. Upah yang

sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan kinerja yang semakin besar akan memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Karyawan merasa dihargai dan diapresiasi oleh manajemen perusahaan ketika mereka menerima gaji yang sepadan atau bahkan lebih dari itu. Hal ini dapat secara drastis meningkatkan kepuasan karyawan. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yakni. Pertama berfokus pada karyawan, dimensi ini meliputi ketertarikan personal dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Hal ini dapat diukur melalui aktivitas seperti memberikan nasihat dan bantuan kepada karyawan, menjaga komunikasi yang baik, serta mengevaluasi kinerja karyawan dengan cermat. Kedua yakni dengan pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

4. Sosial yang terjalin dan sikap (Social relation and Attitude)

Sikap profesional merupakan dasar dalam membangun hubungan dalam lingkungan kerja. Hubungan antara rekan kerja dan atasan mungkin memiliki karakteristik interaksi yang berbeda, tetapi harus tetap dijalin dengan baik berdasarkan integritas profesional. Sesama rekan kerja harus bisa bekerja sama sebagai satu tim untuk menyelesaikan tugas masing-masing. Sementara itu, supervisor atau atasan harus memberikan arahan dan umpan balik yang konstruktif dan positif. Setiap individu juga harus memahami batasan yang ada antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan sikap dan hubungan yang tertata seperti ini, kenyamanan dan kepuasan karyawan akan meningkat.

5. Hubungan dengan pemimpin

Kebanyakan pandangan seorang karyawan terhadap pemimpinnya yakni memiliki karakteristik yang arogan dan bossy. Yang mana sifat ini yang sangat tidak disukai oleh karyawan dan seorang karyawan akan merasa malas dalam mengerjakan pekerjaannya. Akan tetapi banyak juga pemimpin yang baik dan perhatian pada setiap individu karyawannya. Pemimpin yang baik juga dapat membentuk komunikasi yang lancar pada karyawannya. Jika memiliki seorang pemimpin yang baik maka semua karyawan juga merasa senang dan dihargai. Yang mana hal tersebut juga dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Employee Green Behavior

Perilaku hijau (Green Behavior) merupakan sebuah perilaku untuk melindungi dan melestarikan lingkungan yang mana hal tersebut dilakukan karena adanya kesadaran dan rasa tanggung jawab atas kelestarian lingkungan (Trimono & Nawangsari, 2019). Bahwa pada dasarnya semua individu mempunyai rasa memiliki dan mencintai lingkungan tempat mereka hidup, oleh karena itu semestinya semua individu mampu mempelajari tentang pentingnya menjaga kelestarian lingkungan yang ada. Employee Green Behavior sangat penting karena hubungan antara lingkungan, ekonomi dan masyarakat (Ihsan Agung Prakosa & M. Farid Wajdi, 2024). Employee Green Behavior (EGB) diartikan dengan perilaku kerja yang berperan menjaga kelestarian lingkungan dan hal ini memberikan kontribusi yang baik dan positif (Susanto, 2023). Adapun indikator dari Employee Green Behavior yaitu (Hannes Zacherl, Cort W. Rudolph2 & 1 Wilhelm, 2023):

1. Pengelolaan limbah

Hal ini menggambarkan perilaku pekerja yang dapat mendorong adanya ide pemecahan masalah yang kreatif dan mampu merangsang kreativitas pada karyawan lain mengenai isu-isu lingkungan. Praktik individu

2. Penggunaan sumber daya secara efisien

Hal ini menggambarkan perilaku pekerja yang dapat menghemat sumber daya dan mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efektif, seperti menggunakan kertas yang dapat di-recycle.

3. Penghematan energi

Hal ini menggambarkan perilaku pekerja yang dapat menghindari kerusakan lingkungan dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

4. Edukasi dan pelatihan lingkungan

Hal Ini menggambarkan perilaku pekerja yang dapat mempengaruhi perilaku lainnya untuk melakukan tindakan yang ramah lingkungan.

5. Keterlibatan dalam inisiatif hijau perusahaan

Hal ini menggambarkan perilaku pekerja yang dapat mengambil inisiatif untuk melakukan tindakan yang ramah lingkungan, seperti menolak proyek yang tidak ramah lingkungan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipilih yakni jenis penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang mana data penelitiannya berbentuk angka dan menggunakan analisis statistik (Marlius & Pebrina, 2022). Oleh karena itu metode penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwasannya data kuantitatif menggunakan skala numerik, yang mana hal tersebut dapat menjawab rumusan masalahnya

menggunakan teori atau konsep sehingga bisa dirumuskan secara hipotesis.

Tempat penelitian yang akan dijadikan sebagai penguji hipotesis yaitu PT. X yang berlokasi di Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.X. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 79 orang yang di ambil secara keseluruhan dari karyawan PT. X tersebut, yang mana didalamnya mencakup beberapa divisi diantaranya yakni Produksi, Rm proses, Workshop, Teknik, Fabrikasi, Sipil, Logistik, dan RM (Raw Material). Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan non-probability dan sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini merupakan hasil menyebarkan kuesioner yang telah ditentukan dan wawancara. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana orang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis. Skala Likert digunakan untuk mengukur hasil survei yang meliputi 5 tingkat pendapat, dimana skala ini dinyatakan dengan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju)(Nurjaya et al., 2021). Sementara itu, data sekunder diperoleh berdasarkan data yang tidak langsung diberikn kepada pengumpul data. Didalam penelitian ini, Data sekunder didapatkan dari beberapa buku referensi, jurnal penelitian, internet dan lain – lain(Jose Beno, Adhi Pratistha Silen, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel Green Transformasional Leadership (X1), Green Organizational Culture (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai independen, sedangkan Employee Green Behavior sebagai variabel dependen. Setelah dilakukannya pengumpulan data, kemudian melakukan analisis statistik menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Program for Social Science). Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitoan ini merupakan seluruh karyawan yang ada pada PT.X yang berjumlahkan 79 responden. Berikut ini merupakan presentasi karakteristik dari seluruh responden yang berapa pada Perusahaan tersebut:

Tabel 2. Tabel Karakteristik Responden

NO.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
2.	Laki – Laki	79	100%
3.	Umur		
4.	20-30	26	32,9%
5.	31-40	35	44,3%
6.	41>	18	22,8%
7.	Pendidikan		
8.	S1-S2	79	100%
9.	Lama Kerja		
10.	1-5 bulan	5	6,3%
11.	1-5 tahun	44	55,7
12.	6-10 tahun	23	29,1
13.	11-15 tahun	7	8,9
14.	Jabatan		
15.	Pemimpin	3	3,8%
16.	Supervisor	4	5,1%
17.	Lainnya	72	91,1%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 79 responden (100,0%). Berdasarkan pendidikan sebagian besar termasuk dalam kategori S1-S2 sebanyak 72 responden (100,0%). Selanjutnya berdasarkan umur sebagian besar dalam kategori 31-40 sebanyak 35 responden (44,3%). Kemudian lama kerja sebagian besar dalam kategori 1-5 tahun sebanyak 44 (55,7) Dan jabatan sebagian besar termasuk dalam kategori lainnya sebanyak 72 responden (91,1%).

Deskriptif

Tabel 3. Descriptive Statistic

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Green Transformasional leadership	79	27	40	32,71	2,838
Green organizational culture	79	28	40	33,09	2,538
Kepuasan kerja	79	26	45	35,70	3,642
Employee green behaviour	79	26	40	31,85	3,301
Valid N (listwise)	79				

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel green transformasional leadership memiliki nilai minimum 27, nilai maksimum 40, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 32,71. Variabel green organizational culture memiliki nilai minimum 28, nilai maksimum 40, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 33,09. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum 26, nilai maksimum 45, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,70. Selain itu, variable employee green behavior memiliki nilai minimum 26, nilai maksimum 40, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 31,85.

Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menginterpretasikan nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator variabel, dengan tujuan memberikan gambaran persepsi responden mengenai masing-masing indikator. Kategori penilaian atas setiap indikator diatur berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

- Rendah : Nilai Mean 1,00-2,33
- Sedang : Nilai Mean 2,34-3,67
- Tinggi : Nilai Mean 3,68-5,00

Tabel.4 Deskriptif Variabel Green Transformasional Leadership

	Indikator	Mean
X1.1	Pemimpin saya memberikan contoh perilaku yang ramah lingkungan di tempat kerja seperti menghemat penggunaan sumber daya secara efisien	3,99
X1.2	Pemimpin saya sering berbicara tentang pentingnya pelestarian lingkungan bagi perusahaan seperti pada saat selesai dilakukannya pengecekan kebersihan per – divisi	4,13
X1.3	Pemimpin saya mendukung karyawan untuk mengembangkan ide – ide yang ramah lingkungan seperti memberikan kesempatan untuk membuat sebuah solusi tentang permasalahan lingkungan yang ada di perusahaan	4,09
X1.4	Pemimpin saya menyampaikan pesan tentang kelestarian lingkungan perusahaan spanduk di tempat kerja	4,11
X1.5	Pemimpin saya di tempat kerja sering memberikan motivasi kepada karyawan untuk terlibat dalam kegiatan – kegiatan yang hemat energi seperti halnya mematikan saklar lampu setelah selesai bekerja, mematikan AC saat pulang bekerja	4,24
X1.6	Pemimpin saya memberikan dukungan kepada semua bawahannya untuk berperilaku ramah lingkungan	3,99
X1.7	Pemimpin saya selalu menerapkan kebijakan penggunaan sumber daya dengan efisien seperti air, energi, kertas	4,10
X1.8	Pemimpin saya ditempat kerja sering kali memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengembangkan solusi inovatif yang ramah lingkungan	4,06

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel green transformasional leadership, memiliki nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator "Pemimpin saya di tempat kerja sering memberikan motivasi kepada karyawan untuk terlibat dalam kegiatan – kegiatan yang hemat energi seperti halnya mematikan saklar lampu setelah selesai bekerja, mematikan AC saat pulang bekerja," dengan nilai 4,24. Sementara itu, nilai terendah, yaitu 3,99, terdapat pada indikator " Pemimpin saya memberikan contoh perilaku yang ramah

lingkungan di tempat kerja seperti menghemat penggunaan sumber daya secara efisien dan Pemimpin saya memberikan dukungan kepada semua bawahannya untuk berperilaku ramah lingkungan ." Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT.X. menunjukkan bahwa variabel X1 (green transformasional leadership) memiliki pengaruh terhadap perilaku hijau karyawan di perusahaan.

Tabel 5. Deskriptif Variabel Green Organizational Culture

	Indikator	Mean
X2.1	Perusahaan melakukan sosialisasi tentang kesehatan lingkungan melalui spanduk – spanduk di tempat kerja	4,04
X2.2	Perusahaan selalu memberikan informasi untuk meningkatkan kesadaran lingkungan	3,80
X2.3	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki kebijakan yang jelas terkait dengan keberlanjutan dan lingkungan	4,16
X2.4	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mengimplementasikan praktik hemat energi dengan selalu mematikan alat elektronik dan mesin produksi jika suda tidak digunakan	4,11
X2.5	perusahaan tempat saya bekerja selalu memantau dan mengurangi penggunaan sumber daya (Air, energi, kertas)	4,09
X2.6	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki program untuk mengurangi limbah	4,42
X2.7	perusahaan tempat saya bekerja mengembangkan produk yang ramah lingkungan dan bebas timbal	4,42
X2.8	Perusahaan tempat saya bekerja sering berbicara tentang pentingnya pelestarian lingkungan dengan cara membuat sebuah komitmen dan slogan yang mengarah kepada ramah lingkungan	4,05

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel green Organizational Culture, memiliki nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator " Perusahaan tempat saya bekerja memiliki program untuk mengurangi limbah dan perusahaan tempat saya bekerja mengembangkan produk yang ramah lingkungan dan bebas timbal," dengan nilai 4,42. Sementara itu, nilai terendah, yaitu 3,80, terdapat pada indikator " Perusahaan selalu memberikan informasi untuk meningkatkan kesadaran lingkungan." Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT.X. menunjukkan bahwa variabel X2 (green Organizational Culture) memiliki pengaruh terhadap perilaku hijau karyawan di perusahaan.

Tabel 6. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	Indikator	Mean
X3.1	Gaji yang saya dapat sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki	3,94
X3.2	Gaji yang saya dapatkan membuat saya semakin semangat dalam melakukan pekerjaan saya	3,99

X3.3	Perusahaan selalu memberikan saya gaji tepat waktu	4,13
X3.4	Perusahaan mencukupi semua kebutuhan saya dalam bekerja	3,90
X3.5	Perusahaan memenuhi semua fasilitas yang dibutuhkan untuk bekerja	3,87
X3.6	Perusahaan selalu memperhatikan kondisi semua fasilitas yang ada	3,96
X3.7	Saya tidak merasa kesulitan dalam melakukan kerja sama tim	3,97
X3.8	Saya tidak merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam perusahaan	4,00
X3.9	Saya tidak merasa kesulitan menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	3,94

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel Kepuasan Kerja, memiliki nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator " Perusahaan selalu memberikan saya gaji tepat waktu," dengan nilai 4,13. Sementara itu, nilai terendah, yaitu 3,87, terdapat pada indikator " Perusahaan memenuhi semua fasilitas yang dibutuhkan untuk bekerja." Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT.X. menunjukkan bahwa variabel X3 (Kepuasan Kerja) memiliki pengaruh terhadap perilaku hijau karyawan di perusahaan.

Tabel 7. Deskriptif Variabel Employee Green Behaviour

	Indikator	Mean
Y.1	Saya sering mematikan peralatan elektronik (komputer, printer, lampu) ketika tidak digunakan	4,09
Y.2	Saya selalu memastikan bahwa AC atau pemanas ruangan dimatikan ketika tidak diperlukan	4,19
Y.3	Saya sering berpartisipasi dalam program lingkungan yang diselenggarakan oleh perusahaan	3,87
Y.4	Saya selalu mendukung inisiatif hijau yang ada di perusahaan dengan cara mematuhi setiap slogan dan komitmen perusahaan	4,16
Y.5	Saya selalu mengurangi penggunaan kertas dengan cara memanfaatkan fasilitas IT yang disediakan perusahaan	4,28
Y.6	Saya sering kali mengingatkan rekan kerja tentang pentingnya perilaku hijau dengan cara menegur rekan kerja saya jika lupa untuk mematikan aliran listrik yang tidak digunakan	3,76
Y.7	Saya sering mengikuti workshop tentang praktik ramah lingkungan yang diselenggarakan perusahaan.	3,95
Y.8	Saya sering mengajukan ide atau inisiatif baru yang mendukung keberlanjutan lingkungan di tempat kerja.	3,54

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel Employee Green Behaviour, memiliki nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator " Saya selalu mengurangi penggunaan kertas dengan cara memanfaatkan fasilitas IT yang disediakan perusahaan," dengan nilai 4,28. Sementara itu, nilai terendah, yaitu 3,54, terdapat pada indikator " Saya sering mengajukan ide atau inisiatif baru yang

mendukung keberlanjutan lingkungan di tempat kerja.." Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT.X. menunjukkan bahwa variabel Y (Employee Green Behaviour) memiliki pengaruh di perusahaan

Uji Instrumen Data Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah proses untuk menentukan apakah suatu instrumen pengukuran, seperti kuesioner benar-benar akurat. Pengujian validitas dapat dibuktikan menggunakan rumus $df=n-2$ sehingga pada penelitian ini $df=79-2=77$. Maka r table vertical 79 dengan presentase 5% yaitu 0.222. Dalam pengujian ini apabila nilai r hitung < dari r table (0.222) maka dinyatakan tidak valid, tetapi jika nilai r hitung > r table (0.222) maka dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Green Transformasional Leadership (X1)	1	0,739	0,222	0,000	Valid
	2	0,786	0,222	0,000	Valid
	3	0,598	0,222	0,000	Valid
	4	0,586	0,222	0,000	Valid
	5	0,602	0,222	0,000	Valid
	6	0,612	0,222	0,000	Valid
	7	0,637	0,222	0,000	Valid
	8	0,590	0,222	0,000	Valid
Green Organizational Culture (X2)	1	0,575	0,222	0,000	Valid
	2	0,487	0,222	0,000	Valid
	3	0,649	0,222	0,000	Valid
	4	0,492	0,222	0,000	Valid
	5	0,537	0,222	0,000	Valid
	6	0,603	0,222	0,000	Valid
	7	0,659	0,222	0,000	Valid
	8	0,666	0,222	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	1	0,595	0,222	0,000	Valid
	2	0,675	0,222	0,000	Valid
	3	0,570	0,222	0,000	Valid
	4	0,675	0,222	0,000	Valid
	5	0,713	0,222	0,000	Valid
	6	0,624	0,222	0,000	Valid
	7	0,622	0,222	0,000	Valid
	8	0,591	0,222	0,000	Valid
Employee Green Behaviour (Y)	1	0,562	0,222	0,000	Valid
	2	0,685	0,222	0,000	Valid
	3	0,675	0,222	0,000	Valid
	4	0,675	0,222	0,000	Valid
	5	0,713	0,222	0,000	Valid
	6	0,624	0,222	0,000	Valid
	7	0,622	0,222	0,000	Valid
	8	0,591	0,222	0,000	Valid

2	0,729	0,222	0,000	Valid
3	0,651	0,222	0,000	Valid
4	0,617	0,222	0,000	Valid
5	0,659	0,222	0,000	Valid
6	0,578	0,222	0,000	Valid
7	0,635	0,222	0,000	Valid
8	0,561	0,222	0,000	Valid

Dari table hasil uji validitas diatas menyatakan bahwa seluruh elemen kuisiomer menunjukkan nilai r hitung > dari r table sehingga dapat disimpulkan bahwa pada pengujian validitas penelitian ini dinyatakan valid serta dapat dipercaya ketika akan melakukan pengujian data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Green Transformasional Leadership(X1)	0,795	0,600	Reliabel
Green Organizational Culture (X2)	0,717	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja(X3)	0,801	0,600	Reliabel
Employee Green Behavior(Y)	0,786	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Reliabilitas SPSS 22, Data diolah 2024

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang reliabel, dengan variabel green transformasional leadership memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,795. Variabel green organizational culture memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,717. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,801 dan variabel employee green behaviour memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,786. Ini berarti bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas diterapkan untuk menentukan apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui data tersebut telah berdistribusi normal maka digunakan cara non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan

ketentuan apabila memperoleh nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal

Tabel 10. Hasil Uji Normalita

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30695046
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.039
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Uji Normalitas SPSS 22, Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas mendapatkan nilai signifikan dari uji Kolmogorov-Smirnov yaitu sebesar 0.200 ($> 0,05$) sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Selain itu, hasil ini dapat dilihat juga menggunakan metode Plot of Regression Residual yang memiliki ketentuan jika data berdistribusi normal maka data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti grafik dibawah ini.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi, uji multikolinieritas diukur menggunakan VIF (variance inflation factor). Jika nilai VIF < 10.00 dan nilai toleransi $> 0,10$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	tolerance	VIF
Green Transformasional Leadership	0,509	1,965
Green Organizational Culture	0,443	2,259
Kepuasan Kerja	0,731	1,368

a. Dependent Variable : Employee Green Behavior

Sumber : Hasil Uji Multikolinearitas SPSS 22, data diolah 2024

Dari hasil table uji multikolinearitas diatas dapat dilihat dari table berikut ini menunjukkan bahwa hasil nilai VIF dari Green Transformasional Leadership yaitu 1.965 (< 10.00) dan nilai tolerance

0.509 (> 0.10). Selanjutnya nilai VIF dari Green Organizational Culture yaitu 2.259 (<10.00) serta nilai tolerance sebesar 0.443 (>0.10). Dan nilai VIF dari Kepuasan Kerja yaitu 1.368 (<10.00) serta nilai tolerance sebesar 0.731 (> 0.10). Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan ragam dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis grafik regresi dimana apabila titik-titik pada grafik tidak menunjukkan pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedasitas

Tabel 12. Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.536	2.140		2.587	.012
Green Transformasional leadership	-.092	.076	-.190	-1.211	.230
Green organizational culture	-.047	.091	-.087	-.517	.607
Kepuasan kerja	.024	.049	.065	.495	.622

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5% (0,05) dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinan (R square)

Dalam nilai koefisien determinasi terdapat nilai antara 0 dan 1. Apabila nilai (R²) kecil diartikan bahwa kapabilitas variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen masih terbatas. Namun jika nilai yang didapati mendekati 1 maka variabel independent dapat memberikan informasi yang diperlukan guna menafsirkan variasi variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.492	2.353

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Green Transformasional leadership, Green organizational culture

Sumber : Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS 22, data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi R Square = 0,512, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 51,2% sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.341	5.601		.775	.441
Green Transformasional Leadership	.263	.116	.231	2.269	.026
Green Organizational Culture	.097	.120	.084	.805	.423
Kepuasan Kerja	.463	.125	.388	3.703	.000

a. Dependent Variable: Employee Green Behavior

Sumber : Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS 22, data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda tersebut, maka variabel dalam penelitian ini dirumuskan dengan persamaan berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.150 + (0,671)(X_1) + 0,492(X_2) + (-0,234)(X_3) + e$$

Keterangan :	
Y	= Employee Green Behaviour
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefiensi Regresi
X ₁	= Green Transformasional Leadership
X ₂	= Green Organizational Culture
X ₃	= Kepuasan Kerja
e	= Error Term

Berikut ini penjelasan dari hasil analisis yang diperoleh persamaan dari koefisien regresi linier sebagai berikut:

A. Konstanta (a)

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta positif sebesar 4,341 yang mana variabel independent (Green Transformasional Leadership, Green Organizational Culture, Kepuasan kerja) ditasirakan tidak adanya pengaruh atau prubahan. maka dapat dikatakan variabel dependent (Employee Green Behavior) nilainya tetap konstan sebesar 4,341.

B. Green Transformasioanl Leadership

Hasil dari koefisien memiliki nilai positif sebesar 0,263, hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dengan variabel dependent tersebut berhubungan secara positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasannya variabel independent (Green Transformasional Leadership) mengalami peningkatan satu- satuan, maka variabel dependent (Employee Green Behavior) semakin meningkat sebesar 0,263 satuan.

C. Green Organizational Culture

Hasil dari koefisien memiliki nilai positif sebesar 0,097, hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dengan variabel dependent tersebut berhubungan secara positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasannya variabel independent (Green Organizational Culture) mengalami peningkatan satu- satuan, maka variabel dependent (Employee Green Behavior) semakin meningkat sebesar 0,097 satuan.

D. Kepuasan Kerja

Hasil dari koefisien memiliki nilai positif sebesar 0,463, hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dengan variabel dependent tersebut berhubungan secara positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasannya variabel independent (Kepuasan Kerja) mengalami peningkatan satu-satuan, maka variabel dependent (Employee Green Behavior) semakin meningkat sebesar 0,463 satuan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 15. Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.341	5.601		.775	.441
Green Transformasional Leadership	.263	.116	.231	2.269	.026
Green Organizational Culture	.097	.120	.084	.805	.423
Kepuasan Kerja	.463	.125	.388	3.703	.000

a. Dependent Variable: Employee Green Behavior

Sumber : Hasil Uji Parsial (Uji T) SPSS 22, data diolah 2024

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan signifikansi peran parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Green Transformasional Leadership (X1) :

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,269, dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,263 dan Sig = 0,026. Mengingat bahwa nilai probabilitas dari t tabel ($p \leq 0,05$) sebesar 1,665, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($2,269 > 1,665$) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa variabel Green Transformasional Leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior secara parsial.

B. Green Organizational Culture (X2) :

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,805, dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,097 dan Sig = 0,423. Mengingat bahwa nilai probabilitas ($p \leq 0,05$) sebesar 1,665, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($0,805 < 1,665$) yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti bahwa variabel Green Organizational Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior secara parsial.

C. Kepuasan Kerja (X3) :

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,703, dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,463 dan Sig = 0,000. Mengingat bahwa nilai probabilitas ($p \leq 0,05$) sebesar 1,665, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($3,703 > 1,665$) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan. Untuk menguji hipotesis menggunakan uji F, kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 dapat ditolak dengan tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F juga dapat dilihat dari tingkat signifikansinya, jika nilai Sig $< 0,05$, maka terdapat pengaruh simultan variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya. Rumus untuk menghitung F tabel adalah: $F_{tabel} = F_{(k;n-k)}$, dengan k = jumlah variabel bebas dan n = jumlah

sampel. Dengan demikian, diperoleh F tabel = $F(3:79-3) = 2,72$.

Tabel 16. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.060	3	145.020	26.201	.000 ^b
	Residual	415.118	75	5.535		
	Total	850.177	78			

a. Dependent Variable: Employee Green Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Green Transformasional Leadership, Green Organizational Leadership

Sumber : Hasil Uji Simultan SPSS 22, Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel ANOVAa digunakan untuk melihat pengaruh simultan (Uji F). Berdasarkan hasil analisis, Nilai F tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,72. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai f hitung = 26,201 > f tabel = 2,72 atau nilai signifikan 0,000 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel green transformasional leadership (X1) green organizational culture (X2) Kepuasan Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior (Y)

Pembahasan

Pengaruh Green Transformasional Leadership Terhadap Employee Green Behavior

Dari hasil penelitian regresi linier berganda diatas diperoleh hasil positif sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (Uji T) menunjukkan hasil yang signifikan yang mana membuktikan bahwa green transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee green behaviour. Hal ini membuktikan bahwa green transformasional leadership memiliki peran penting untuk perilaku hijau karyawan yang mana hal tersebut membantu perusahaan dalam mencapai tujuan green industri dan berkelanjutan. Jika seorang pemimpin menerapkan kepeduliannya akan lingkungan, maka secara otomatis perilaku tersebut mendorong semua karyawan untuk melakukan hal yang sama. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Lenny C Nawangsari (2019) bahwa green transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee green behavior (Trimono & Nawangsari, 2019).

Pengaruh Green Organizational Culture Terhadap Employee Green Behavior

Dari hasil penelitian regresi linier berganda diatas diperoleh hasil positif sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (Uji T) menunjukkan hasil tidak signifikan yang mana hal tersebut membuktikan bahwa Green Organizational Culture berpengaruh positif tidak signifikan terhadap employee green behaviour. Hal ini membuktikan bahwasannya green organizational culture juga mencakup simbol, norma, dan keyakinan bersama serta membentuk perilaku standar yang diharapkan dari anggota organisasi. Terkait dengan perilaku ramah lingkungan karyawan, green organozational culture juga dianggap sebagai faktor penting untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dalam kinerja lingkungan karyawan, karena budaya dapat memberikan dorongan bagi individu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai budaya yang berlaku. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naila Cahyani Putri dan Fajrianthi bahwa green organizational berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee green behaviour (Putri, n.d.).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Behavior

Dari hasil penelitian regresi linier berganda diatas diperoleh hasil positif sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (Uji T) menunjukkan hasil signifikan yang mana hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee green behaviour. Hal ini membuktikan bahwasannya kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap employee green behaviour jika seorang karyawan puas akan pekerjaannya maka secara otomatis mereka secara sukarela berperilaku hijau. Jika semakin meningkat rasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya maka akan meningkat pula praktek employee green behaviour. Dimana pada akhirnya akan membuat organisasi semakin sustainable.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas yang telah dijabarkan oleh peneliti mengenai pengaruh green transformasional leadership, green organizational culture, dan kepuasan kerja. Yang mana hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasannya, variabel green transformasional leadership berpengaruh positif signifikan yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi employee green behaviour. Untuk variabel green organizational culture menunjukkan hasil positif signifikan yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi employee green behaviour. Dan

pada variabel kepuasan kerja juga menunjukkan hasil positif signifikan yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi employee green behaviour. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang lainnya. Masih banyak kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini, sehingga peneliti berharap pada penelitian selanjutnya untuk lebih baik dan lebih mendalam lagi setiap variabelnya. Saran untuk penelitian selanjutnya supaya bisa lebih mengembangkan lagi dengan variabel lainnya yang lebih variatif khususnya pada variabel employee

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan banyak rasa syukur dan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini, yang kedua saya ucapkan banyak – banyak terima kasih kepada kedua orang tua serta keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, yang ketiga saya ucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya Ibu Dr. Rifdah Abadiyah, S.E.,M.S.M., CHCM yang telah membantu penulis selama proses penulisan tugas akhir serta kepada seluruh bapak/ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dan yang terakhir kepada teman – teman penulis yang selalu membantu serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Motivation, leadership, supply chain management toward employee green behavior with organizational culture as a mediator variable. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 981–989.
- Alwi, M., Asmony, T., & Sakti, D. P. B. (2024). The Effect of Green Human Resources Management of Employee Green Behavior at PT Aerofood Catering Service (ACS) Batujai: With Intervening Green Knowledge *International Journal of Multicultural and ...*, 4, 23–37. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/5615%0Ahttps://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/viewFile/5615/4651>
- Fatoki, O. (2023). Green transformational leadership and employee pro-environmental behavior: The role of green thinking and green psychological climate. *International Journal of Management and Sustainability*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.18488/11.v12i1.3260>
- Hannes Zacher1, Cort W. Rudolph2, and I. M. K., & 1Wilhelm. (2023). *Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations*. 10.
- Ihsan Agung Prakosa, & M. Farid Wajdi. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan Green Organizational Culture Terhadap Green Employee Behavior pada PT Shinta Konveksi di Boyolali. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4730–4745. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.2127>
- Jose Beno, Adhi Pratistha Silen, M. Y. (2022). DAMPAK PANDEMI COVID-19 PADA KEGIATAN EKSPOR IMPOR (STUDI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PESERO) CABANG TELUK BAYUR). *Jurnal.Unimar-Amni.Ac.Id*, 22, 117–126. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33556/jst m.v22i2.314>
- Maisaroh, L., Mulyanti, R. Y., & Mulyadi, D. (2023). The Influence of Green School and Organizational Culture on Job Satisfaction and Environmentally Friendly Behavior. *Inclusive Society and Sustainability Studies*, 3(1), 61–76. <https://doi.org/10.31098/issues.v3i1.1522>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Mirahsani, N., Azizan, O., Shahriari, M., Rexhepi, G., & Najmi, A. (2023). Green culture toward employee green behavior; the mediation roles of perceived support and green identity. *Environment, Development and Sustainability*, May. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-03291-0>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Organisasi, B. (2022). *BUDAYA ORGANISASI SUDARSONO STAI Denpasar Bali*. 1–13.
- Prasetyo, W. A., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). The Influence Of Green Transformational Leadership And Perceptions Of Regulations Implementing Environmentally Friendly Office Program On Pro-Environmental Behavior Of Madya Dua Semarang KPP Employees Through Organization Citizenship Behavior Toward Envir. *Managemenent Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2),

3395–3405.

<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4570/2514>

- Putri, N. C. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi*.
- Ramadhan, M. R., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of the Effect of Ethical Leadership on Green Behavior Mediated by Affective and Normative Commitment of PT. Gawe Becik Nadhah Anugrah. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1137–1147. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sanusi, I., Farida, I., & Sopiah. (2023). Green transformational leadership: Systematic literature review. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 511–521. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v2i2.314>
- Sherly, S., & Etty Murwaningsari. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Hijau, Kepemimpinan Lingkungan Dan Pemasaran Hijau Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Rantai Pasokan Hijau Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2725–2734. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17337>
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>
- Susanto, A. (2023). *Peran Budaya Organisasi Sebagai Mediator Antara Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan , Dan Supply Chain Management Terhadap Employee Green Behavior*. 824–831.
- Syamsuri, A. R., Anggraini, C. W., Pratiwi, D. P., Afriliana, S., & Maissy. (2021). Jurnal bisnis mahasiswa. *Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Trimono, T., & Nawangsari, L. C. (2019). Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Behavior: Pendekatan Konsep Analysis Effect of Green Commitment, Green Transformational Leadership, and Job Satisfaction to Employee Green Behavior : Concept Approach. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 24–31.