

**ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY, ENVIRONMENTAL  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ENVIRONMENTAL TRAINING  
DAN OCB TOWARD ENVIRONMENT BERBASIS ENVIRONMENTAL  
PERFORMANCE  
(STUDI KASUS UKM BATIK)**

**Skripsi**

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat S1

**Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

Ummu Farwa

30401700249

**UNIVERSITAS ISLAMI SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY, ENVIRONMENTAL  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ENVIRONMENTAL TRAINING  
DAN OCB TOWARD ENVIRONMENT BERBASIS ENVIRONMENTAL  
PERFORMANCE**

**Disusun Oleh**

Ummu Farwa


30401700249

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dihadapan sidang panitia ujian  
usulan penelitian untuk Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung  
Semarang

Semarang, 6 Juli 2021

Dosen Pembimbing



Digitally signed by Dr. Hj. Siti  
Sumiati, SE., MSi  
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati,  
SE., MSi, o=UNISSULA  
Semarang, ou=Fakultas  
Ekonomi,  
email=sitisumiati@unissula.a  
c.id, c=ID  
Date: 2021.07.31 10:04:59  
+07'00'

**Dr. Hj Siti Sumiati., SE., Msi.**

NIK. 210492029

**ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY, ENVIRONMENTAL  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ENVIRONMENTAL TRAINING DAN  
OCB TOWARD ENVIRONMENT BERBASIS ENVIRONMENTAL  
PERFORMANCE**

**(Studi Kasus pada UKM Batik Demak)**

Disusun Oleh :



Ummu Farwa

NIM. 30401700249

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

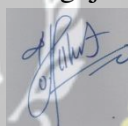


Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi  
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi, o=UNISSULA  
Semarang, ou=Fakultas Ekonomi,  
email=st.sumiati@unissula.ac.id, c=ID  
Date: 2021.07.31 10:05:19 +0700

Dr. Hj. Siti Sumiati., SE., MSi.

NIK. 2104920229

Penguji I



Digitally signed  
by Prof. Dr. Heru  
Sulistyono, SE, MSi  
Date: 2021.07.30  
16:33:46 +0700

Prof. Dr. Heru Sulistyono., SE., MSi

NIK. 210493032

Penguji II



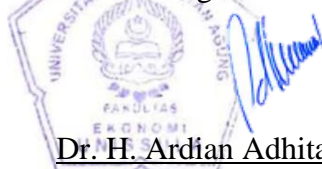
Arizqi., SE., MM

NIK.210415053

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjanah Ekonomi Tanggal

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhitama., SE., MM

NIK. 210499049

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ummu Farwa  
Nim : 30401700249  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “ORGANOZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY, ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ENVIRONMENTAL TRAINING DAN OCB TOWARD ENVIRONMENT BERBASIS WNVIRONMENTAL PERFORMANCE ( UKM Batik dikota Demak ) ” dan diajukan untuk di uji pada tanggal 16 juli 2021 adalah karya saya. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambildengan cara mengambil atau meniru kalimat dan simbo yang menunjukkan gagasan maupun pemikiran pendapat dari penulis lain. Pendapat orang lain yang terdapat pada skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran dan penyimpangan dalam skripsi ini.

Semarang, 16 Juli 2021  
Yang membuat pernyataan,



Ummu Farwa  
NIM.30401700259

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran.”*

-Albert Einstein

*“Sifat orang yang berilmu tinggi adalah merendahkan hati kepada manusia dan takut kepada Tuhan.”*

### PERSEMBAHAN

Biamillahirohmanirohim, Alhamdulillah skripsi ini dapat selesai dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya untuk kedua orang hebar yang ada dihidup saya, Bapak dan Ibu saya yang. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap ini dimana pada akhirnya skripsi ini selesai juga. Terimakasih atas segala perjuangan, pengorbanan, nasihat dan doa yang tidak henti – hentinya panjatkan kepadaku. Terimakasih kepada teman – teman saya yang selalu mendukung saya. Dan skripsi ini saya persembahkan untuk orang – orang yang sering bertanya, kapan wisudah? Dan yang terahir saya persembahkan untuk pendamping hidup saya kelak.

## ABSTRAK

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) secara merata tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya yaitu di Kota Demak dengan membuat usaha Batik Khas Demak dengan menggunakan aksesoris motif khas Kota Demak. Seperti, Jambu dan Belimbing, Glagahwangi, Masjid Agung dan ornamennya, Sisik, dll. Jumlah pelaku usaha batik yang berada di Kota Demak ditahun ini semakin menurun. Oleh sebab itu pemberdayaan untuk UMKM Batik sangat diperlukan. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Environmental Performance* di UMKM Batik Demak oleh Dinas Perdagangan dan Koperasi Kota Demak. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden karyawan batik di Kota Demak. Dengan pengambilan sampling *Proporsional Random Sampling* yang merupakan pengambilan sample proporsional dilakukan dengan mengambil sample dari masing – masing UMKM Batik yang ada di Kota Demak. Metode analisis ini menggunakan *Software SmartPLS*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Environmental Policy*, *Environmental Transformational Leadership*, *Environmental Training* dan *OCB Toward Environment* terhadap *Environmental Performance*. Yang dimaksud yaitu jika ingin meningkatkan *Environmental Performance* maka memerlukan adanya *Organizational Environmental Policy*, *Environmental Transformational Leadership*, *Environmental Training* dan *OCB Toward Environment*. Apabila semua dipraktikkan oleh UMKM Batik Demak dengan baik dan benar, maka *Environmental Performance* akan optimal dan tidak merusak citrabatik dengan merusak lingkungan akibat limbah yang dibuang sembarangan, sehingga mencemari lingkungan sekitar.

**Kata Kunci :** *Organizational Environmental Policy*, *Environmental Transformational Leadership*, *Environmental Training*, *OCB Toward Environment* dan *Environmental Performance*.



## ABSTRACT

Small and Medium Micro Businesses (UMKM) are evenly spread throughout Indonesia, one of which is in the City of Demak by making Batik Typical Demak businesses using the accent motifs typical of the City of Demak. Such as, Guava and Starfruit, Glagahwangi, the Great Mosque and its ornaments, Scales, etc. The number of batik business actors in the City of Demak this year is decreasing. Therefore, empowerment for Batik SMEs is very necessary. The purpose of this study is to describe and analyze the *Environmental Performance* in MSME Batik Demak by the Department of Trade and Cooperatives of Demak City. This study uses quantitative descriptive by distributing questionnaires to 100 respondents of batik employees in the City of Demak. By taking Proportional Random Sampling which is a proportional sampling, it is done by taking samples from each Batik UMKM in the City of Demak. This analysis method uses SmartPLS Software. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship and influence between *Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training and OCB Toward Environment on Environmental Performance*. What is meant is that if you want to improve Environmental Performance, you need an *Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training and OCB Toward Environment*. If everything is practiced by UMKM Batik Demak properly and correctly, then the *Environmental Performance* will be optimal and will not damage the image of batik by damaging the environment due to waste that is thrown carelessly, thus polluting the surrounding environment.

**Keyword** : *Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training, OCB Toward Environment and Environmental Performance.*

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas izin, rahmat dan hidayah-Nya penyusunan usulan penelitian skripsi yang berjudul “ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY, ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ENVIRONMENTAL TRAINING DAN OCB TOWARD ENVIRONMENT BERBASIS ENVIRONMENTAL” dapat diselesaikan.

Penulisan Proposal Usulan Penelitian Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Program Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari, berhasilnya penyusunan Proposal Usulan Penelitian Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai belah pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, saran, serta do'a kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis menghaturkan rasa terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj Siti Sumiati.,SE., MSi. Selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga, dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini.
2. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa., SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas



Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma., SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan Staff serta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) atas kerja sama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
5. Kedua orangtua Ayahanda Jauhari dan Ibunda Faizah yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi dan memberikan kasih sayang yang tulus sehingga, penulis bersemangat dalam menyelesaikan proposal ini.
6. Keluarga besar yang sudah mensupport sehingga bisa penulis bisa sampai sejauh ini.
7. Teman-teman seperjuangan Yulia Wijayanti, Villa Avrely D., Siti Andriana S. Inastaufiqi Etika, Wulan Yudha, Widi Saputri, Willy Erika, Yolanda Firsta, Ulfa Diana, Tika Rizki Amalia, dan lain-lain, yang tidak bisa di persebutkan satu-persatu disini, yang sudah menjadi teman dari semester satu dan sudah membantu dan memberikan dukungan.
8. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2017
9. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan usulan penelitian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang terbaik di sisi Allah SWT. Penulis juga memohon maaf bila dalam usulan penelitian

skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena penulis hanyalah manusia biasa yang tidak lepas dari kesalahan.


Penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam usulan penelitian skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Semarang, 12 September 2020

Penulis,



  
Ummu Farwa  
NIM. 30401700249

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
PERYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
PERYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 ENVIRONMENTAL PERFORMANCE .....	9
2.1.2 ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENT.....	11
2.1.3 ORGANIZATION ENVIRONMENTAL POLICY .....	12
2.1.4 ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP	13
2.1.5 ENVIRONMENTAL TRAINING.....	14
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	15
2.2.1 Hubungan Antara Organizational Environmental Policy dan Environmental Performance .....	15
2.2.2 Hubungan Antara Environmental Training dan Environmental Performance.....	16

2.2.3	Hubungan Antara Organizational Environmen policy dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment .....	17
2.2.4	Hubungan Antara Environmental Transformational Leadership dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment .....	17
2.2.5	Hubungan Antara Environmental Training dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment .....	18
2.2.6	Hubungan Antara Organization Citizenship Behavior Toward Environment dan Environmental Performance .....	19
2.3	MODEL PENELITIAN .....	20
2.4	HIPOTESIS PENELITIAN .....	21
<b>BAB III</b>	<b>MODEL PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	22
3.2	Sumber Data.....	22
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	24
3.4	Variabel dan Indikator .....	24
3.5	Responden.....	26
3.6	Teknik Analisis Data.....	29
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	29
3.6.2	Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	34
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	38
4.1.1	Karakteristik Responden.....	38
4.1.2	Deskripsi Variabel.....	40
4.1.3	Measurement Model.....	49
4.1.4	Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model) .....	55
4.2	Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	62
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
5.1	Kesimpulan .....	70
5.2	Saran .....	72
5.3	Implikasi Manajerial .....	73
5.4	Agenda Penelitian Mendatang .....	74
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

LAMPIRAN.....	78
Lampiran 1 kuesioner .....	79
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian.....	84
Lampiran 3 Tabulasi Data .....	85
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Konvergen .....	95
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Diskriminan (cross loading).....	96
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	97
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung .....	97



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sangat diperlukan. Karena kondisi lingkungan saat ini banyak perusahaan yang tidak memperhatikan lingkungan dalam melakukan proses produksinya, dan tidak melakukan konservasi lingkungan. Hal tersebut dapat menjadi salah satu penyebab menipisnya lapisan ozon. Maka dari itu diharapkan untuk semua perusahaan dapat mengelola lingkungan dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja lingkungan.

Kompetitif antar perusahaan di era globalisasi saat ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut terus-menerus untuk mengembangkan diri secara pro-aktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Hal tersebut juga dirasakan oleh industri batik. Dimana karyawannya dituntut harus memiliki inovasi dan kreatifitas dalam pembuatan batik dan dapat mengoperasikan komputer sebagai media pembuatan batik secara printer dengan baik dan benar agar dapat memenangkan pasar. Oleh sebab itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus bisa meningkatkan kinerja lingkungan dengan lebih baik lagi.

Salah satu cara Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja lingkungan, dengan menggambarkan perilaku pro-lingkungan di bawah tiga dimensi, yaitu membantu lingkungan, keterlibatan antar warga sekitar, dan kaum *ecoinitiatif*. Dengan penjelasan pertama yaitu, inisiatif lingkungan merupakan



inisiatif pribadi karyawan untuk mengurangi dampak negatif lingkungan ditempat kerja seperti, kertas daur ulang, membuang sampah pada tempatnya, dan menghindari pemborosan sumber daya. Kedua, keterlibatan *eko-sipil* dengan inisiatif organisasi karyawan seperti, berpartisipasi dalam acara dan proyek ramah lingkungan, bahwa suatu organisasi telah menciptakan dan mempromosikan reputasi hijau dari suatu organisasi dan bergabung secara sukarela dengan kegiatan lingkungan organisasi. Akhirnya, bantuan lingkungan dapat mencakup dan mendorong karyawan untuk peduli akan lingkungan. Jenis perilaku ini berdasarkan dengan gotong royong karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan memberikan berbagai ide dan keahlian secara sukarela antar rekan kerja karyawan dan adanya kerja tim untuk mengidentifikasi sumber polusi dan solusi pencegahan (Boiral and Paille., 2012). Jika, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat menerapkan ketiga dimensi tersebut kepada karyawannya, maka akan meningkatkan *environmental performance*

*Environmental performance* terjaga dan meningkat dengan cara mengikutsertakan sumber daya manusia didalam ataupun diluar ukm dengan gotong royong dls. Sehingga, membuat lingkungan sekitar lebih bersih dan asri. Hal tersebut dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior Toward Environmental*, apabila satu sama lain saling bersinergi sehingga *Environmental Performance* dapat meningkat lebih dari sebelumnya.

*Organizational Citizenship Behavior Toward Environmental* atau *OCBE* sangat berpengaruh dengan penjagaan lingkungan. Karena, menurut penjelasan dari (Roy., 2001) bahwa *OCBE* merupakan faktor penting untuk kesuksesan implementasi

sistem manajemen lingkungan dan mengintegrasikan *Organizational Environmental Policy* dengan praktik ditempat kerja. Maka, dengan adanya *Organizational Environmental Policy* untuk menerapkannya langsung ditempat kerja, dapat meminimalisir terjadinya kerusakan lingkungan didalam maupun diluar perusahaan atau organisasi, dan akan membuat para karyawan ataupun masyarakat sekitar akan berfikir kembali jika ingin melakukan sesuatu yang dapat merusak lingkungan.

*Organizational Environmental Policy* merupakan suatu hal yang penting, mengingat pada saat ini, di dunia banyak terjadi bencana alam, mulai dari banjir, tanah longsor, dan lain sebagainya, yang mana bencana tersebut terjadi akibat dari kerusakan lingkungan. Akibat dari bencana tersebut perusahaan-perusahaan membuat dan menerapkan *Organizational Environmental Policy*, agar para karyawan tidak membuat lingkungan semakin rusak. Salah satu caranya, yaitu dengan menanamkan motivasi yang sangat kuat kepada karyawannya untuk mendorong dan memberi inisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang sangat penting. *Organizational Environmental Policy* yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi dapat membantu, bukan hanya membuat karyawan diam dan terlihat hanya melakukan dan mematuhi kebijakan lingkungan tersebut (Lulu., 2019). Oleh karena itu, dengan adanya *Organizational Environmental Policy* membuat karyawan memutar otak dan mencari ide inovatif dan berinisiatif akan melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi banyak orang dan dengan tidak merusak lingkungan.

Dengan adanya *Organizational Environmental Policy*, maka suatu perusahaan membutuhkan gaya *Environmental Transformational Leadership* pada manajer, yang memberikan kondisi kerja dan inisiatif yang lebih baik, dan meningkatkan

kualitas kehidupan kerja bagi karyawan (Kara., 2018). Dengan begitu, *Environmental Transformational Leadership* dapat memberikan motivasi dengan membicarakan tentang asumsi-asumsi penting yang mengenai masalah kerusakan lingkungan, seperti menanamkan nilai dan kepercayaan dimasa depan, mengenai pentingnya menjaga lingkungan, dan yang paling penting yaitu, memberikan *Training* dan pengajaran tentang masalah lingkungan secara keseluruhan.

*Environmental Training* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran kinerja lingkungan akan pentingnya menjaga lingkungan. Dengan adanya *Environmental Training* dan dilakukan secara baik dan benar, akan memberikan dampak besar dalam meningkatkan kinerja lingkungan. *Training* dapat dilakukan dengan cara memberikan sosialisasi tentang bagaimana sikap dan perilaku dalam melakukan penjagaan lingkungan dengan baik dan benar. Sehingga lingkungan disekitar, dapat terjaga dengan baik dan mengurangi terjadinya dampak bencana alam yang banyak terjadi saat ini. Dijelaskan bahwa menurut (Dolores., 2012) pelatihan lingkungan merupakan salah satu cara yang efektif untuk membangun dan mengubah rutinitas serta memberikan dan mengembangkan pengetahuan kolektif terhadap organisasi tertentu melalui pembelajaran organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Jumlah Karyawan UKM Batik**  
**Periode Tahun 2018-2020**

No.	Nama UKM / Nama Pelaku UKM	Jumlah Karyawan tahun 2018	Jumlah karyawan tahun 2019	Jumlah karyawan tahun 2020
1.	Batik Kadilangu	11	14	8
2.	Batik Asih	10	15	8

3.	Batik UD. Wahyumanunggal	10	15	10
4.	Batik Kitta Collection	5	8	6
5.	Batik Nur Rofiq	7	9	8
6.	Batik Wiku II Demak	5	7	9
7.	Batik Larissa	4	8	7
8.	Batik Alfitara	14	15	9
9.	Batik Dua Mas	6	8	8
10.	Batik Sutejo	5	7	7
11.	Batik Sunarto	7	10	7
12.	Batik Troso	10	13	7
13.	Batik yogasari	5	8	5
14.	Batik zuliana J	8	11	8
15.	Syarif Al Hamidi Wedung	8	10	6
16.	SURAHMAT Wedung	9	11	8
17.	UFIQ AFIYANTI Wedung	4	7	5
18.	SRI SETIYANI (TYO COLLECTION) Mranggen	12	14	7
<b>TOTAL</b>		<b>140</b>	<b>175</b>	<b>133</b>

Sumber : UKM batik Demak

Dari tabel 1.1 terlihat jumlah karyawan pada UKM batik Demak mengalami kenaikan karyawan yang bekerja, dengan dibuktikan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2018 berjumlah 140, dan pada tahun 2019 berjumlah 175, kemudian pada tahun 2020 jumlah karyawan yang bekerja mengalami penurunan sehingga karyawan saat ini

berjumlah 133 karyawan. Karena dimasa pandemi covid ini permintaan dipasar menurun, distribusi mengalami kesulitan, yang mengakibatkan produksi batik Demak tidak stabil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia tidak optimal. Karena mamatuhi peraturan pemerintah dalam memutus rantai penyebaran covid, yaitu dengan melakukan semua kegiatan dirumah saja. Akan tetapi untuk UKM Batik akan sulit dan tidak efisien jika dilakukan dirumah, karena akan semakin merusak lingkungan sekitar akibat limbahnya. Dengan begitu organisasi/ dinas UKM akan memberikan training mengenai pembuatan batik menggunakan metode printing. Dan semua karyawan yang memiliki fasilitas komputer dirumahnya dan bersedia mencoba untuk membuat batik dengan metode printing ini, akan diberikan insentif dari dinas perdagangan dan koperasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah adalah “*Bagaimana pengaruh organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training, dan OCB toward environmental, terhadap environmental performance?*”. Dan Question Research sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh hubungan *organizational environmental policy terhadap environmental performance*
2. Bagaimana pengaruh hubungan *organizational citizenship behavior toward environment terhadap environmental performance*
3. Bagaimana pengaruh hubungan *environmental training terhadap environmental*

*performance*

4. Bagaimana pengaruh hubungan *organizational environmental policy* terhadap *organizational citizenship behavior toward environment*
5. Bagaimana pengaruh hubungan *environmental transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior toward environment*
6. Bagaimana pengaruh hubungan *environmental training* terhadap *organizational citizenship behavior toward environment*.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis *kinerja lingkungan, kebijakan lingkungan organisasi, pemimpin transformasional lingkungan, dan pelatihan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan.*
2. Menyusun model peningkatan kinerja lingkungan sumber daya manusia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Teori**

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training, OCB toward environmental, terhadap environmental performance.*

#### **2. Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki



dan mengoptimalkan kinerja karyawan dan mengaplikasi kinerja karyawan dengan konsep organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training, OCB toward environmental, terhadap environmental performance.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Kajian pustaka ini menguraikan variable-variabel penelitian berupa *environmental performance*, *organizational citizenship behavior toward environment*, *organizational environmental policy*, *environmental transformational leadership*, dan *environmental training*. Masing-masing variable menguraikan tentang definisi, indikator, dan penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Environmental Performance**

Menurut *Suratno, (2006)* *environmental performance* merupakan kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik (*green*). pengukuran kinerja lingkungan menjadi suatu hal yang penting dari system manajemen lingkungan. Hal tersebut merupakan hasil dari sistem manajemen lingkungan yang diberikan terhadap perusahaan secara riil dan kongkrit. Selin itu, *environmental performance* merupakan hasil yang dapat diukur dari sistem manajemen lingkungan, yang terkait dengan kontrol aspek-aspek lingkungannya. Para peneliti telah mempelajari *OCBE* karyawan di berbagai sektor. Sebagai contoh, *Boiral et al. (2015)* mempelajari dampak *OCBE* manajer di perusahaan manufaktur dan menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan manajer dalam *OCBE* dan praktik manajemen lingkungan organisasinya. Demikian pula, *Paillé et al. (2014)* memeriksa perilaku

pro-lingkungan dari pekerja garis depan di sebuah organisasi manufaktur Cina dan secara empiris membuktikan bahwa *OCBE* berpengaruh positif terhadap lingkungan kinerja organisasi itu. Meskipun studi yang disebutkan di atas telah memeriksa *OCBE-Lingkungan* hubungan kinerja dalam konteks organisasi manufaktur, tautan ini belum diuji untuk *OCBE* staf akademik untuk kinerja lingkungan universitas. Menurut *Rayner dan Morgan (2017)*, tidak diketahui apakah karyawan di universitas terlibat dalam perilaku lingkungan yang lebih atau kurang dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di sektor industri. Kesimpulan definisi *environmental performance* adalah kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik, hal tersebut dapat diukur dengan sistem manajemen lingkungan yang terkait dengan kontrol aspek-aspek lingkungannya.

#### Indikator

- Inisiatif untuk menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang
- Inisiatif untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan
- Praktik konservasi yang dipromosikan perusahaan
- Inisiatif untuk menyediakan energi alternatif
- Mengurangi konsumsi air diterapkan
- Konsumsi produk daur ulang diklasifikasikan berdasarkan jenis
- Limbah dikumpulkan dipengumpul limbah makanan dan dikeola dengan benar
- Mengurangi penggunaan kendaraan pribadi
- Mengurangi kebisingan untuk setiap gedung

- Mengurangi polusi dari gas emisi rumah kaca
- Mendapat sanksi jika tidak patuh kepada undang-undang
- Melindungi keanekaragaman hayati dari degradasi
- Kegiatan untuk mempromosikan lingkungan diatur

### 2.1.2 Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

Menurut *Boiral & Paille (2012)* mendefinisikan organization citizenship behavior toward environment merupakan perilaku atau tindakan individu yang dilakukan secara sukarela dan mengarah pada lingkungan kerja yang efektif di dalam suatu organisasi, sedangkan menurut *Rayner & Morgan (2017)* organisasi menjadi lebih penting jika perilaku karyawan yang ramah lingkungan dengan tidak mempermasalahkan sektor pendidikan tersier. Kesimpulan dari definisi oeganizasional citizenship behavior toward environmenl adalah perilaku individu yang dilakukan sukarela dan ramah terhadap lingkungan kerja yang efektif dalam suatu organisasi dan tidak mempermasalahkan sektor pendidikan tersier.

#### Indikator

- Menimbang konsekuensi dari tindakan sebelum melakukan sesuatu yang mempengaruhi lingkungan
- Sukarela melakukan tindakan dan inisiatif lingkungan dalam kegiatan sehari-hari
- Memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan
- Mempertimbangkan lingkungan dalam segala hal
- Menerapkan perilaku yang lebih sadar lingkungan

- Mengekspresikan ide dan pendapat tentang masalah lingkungan
- Berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan
- Mencari informasi tentang inisiatif lingkungan.
- Melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi positif terhadap citra
- Sukarela untuk proyek, upaya atau peristiwa yang mengatasi lingkungan

### 2.1.3 Organizational Environmental Policy

Beberapa penelitian (*Hutchinson, 1996; Ramus dan Steger, 2000*) telah mengusulkan bahwa menerbitkan kebijakan lingkungan merupakan pendorong yang penting untuk mendorong karyawan agar terlibat dalam kegiatan lingkungan. *Kim et al (2019)* mengklaim bahwa *organization environmental policy* (OEP) sebagai bagian dari inisiatif manajemen sumber daya manusia hijau yang lebih besar, dapat membuat staf merasa bangga, dengan organisasi mereka dapat menerapkan perilaku ramah lingkungan. Sedangkan menurut *Lulu (2019)* mengatakan bahwa menanamkan motivasi yang cukup kuat untuk melakukan suatu tindakan itu sangat penting. Oleh karena itu, kebijakan lingkungan organisasi yang diajukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat membantu dan bukan hanya membuat karyawan terlihat dalam perilaku kepatuhan yang ramah lingkungan. Kesimpulan dari definisi *organization environmental policy* adalah menanamkan suatu kebijakan dan motivasi yang kuat untuk mendorong, dan memberi inisiatif kepada karyawan, untuk terlibat dan melakukan suatu tindakan yang sangat penting dalam kegiatan dan kepatuhan yang ramah lingkungan.

Indikator

- Kebijakan lingkungan
- Memiliki target spesifik untuk kinerja lingkungan
- Laporan lingkungan tahunan.
- Mempertimbangan lingkungan untuk keputusan pembelian
- Pelatihan lingkungan karyawan
- Karyawan bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan
- Menggunakan bahan tahan lama yang dapat digunakan kembali dan didaur ulang
- Memiliki manajemen yang memahami / mengatasi masalah berkelanjutan
- Secara sistematis mengurangi konsumsi energi

#### **2.1.4 Environmental Transformational Leadership**

*Graves (2013): Robertson dan Barling (2013)* menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional telah membentuk korelasi yang kuat dengan kepuasan pengikut, kepuasan pemimpin, kepuasan kerja dan motivasi secara keseluruhan, sedangkan menurut *Kara (2018)* manajer yang menghadapi gaya kepemimpinan transformasional, akan memberikan kondisi kerja dan inisiatif yang lebih baik dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan. Kesimpulan dari definisi environmental transformasional leadership adalah kepemimpinan transformasional yang membentuk korelasi dengan kepuasan pengikut, pemimpin, kepuasan kerja, dan motivasi secara keseluruhan. Dengan begitu, kepemimpinan transformasional akan memberikan kondisi kerja dan inisiatif yang lebih baik, yang



dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan.

Indikator

- Rasa bangga terhadap seorang pemimpin perusahaan.
- Berdiskusi tentang nilai dan kepercayaan yang paling penting tentang lingkungan.
- Adanya pembicaraan tentang lingkungan masa depan.
- Bersedia untuk mengajar dan melatih masalah lingkungan.

### 2.1.5 Environmental Training

Menurut *Jex dan Britt (2014)*, *Aguinis dan Kraiger (2009)* telah membuktikan bahwa sumber daya manusia dapat dirangsang melalui pelatihan praktis. Pelatihan merupakan praktik sumber daya yang mudah dilakukan, dan nilainya dapat diukur dengan waktu dan biaya, sedangkan menurut *Dolores (2012)* *environmental training (ETR)* merupakan salah satu cara yang efektif untuk mengembangkan pengetahuan kolektif dan membangun rutinitas organisasi tertentu melalui pembelajaran organisasi.

Menurut definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *environmental training* adalah salah satu cara yang efektif untuk mengembangkan pengetahuan kolektif dan membangun rutinitas organisasi tertentu melalui pembelajaran organisasi. Hal tersebut telah dibuktikan bahwa sumberdaya manusia dapat dirangsang melalui pelatihan praktis, yang mana dapat mudah dilakukan dan nilainya dapat diukur dengan waktu dan biaya., pelatihan lingkungan merupakan praktik yang dilakukan.

Indikator

- Isu lingkungan

- Praktek manajemen lingkungan
- Alat dan teknik lingkungan

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1 Hubungan Antara Organizational Environmental Policy dan Environmental Performance

*Chou (2014)* menemukan bahwa kebijakan lingkungan dapat menginspirasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan, terutama ketika individu memiliki norma keberlanjutan pribadi yang lebih tinggi. Norma keberlanjutan pribadi merupakan deterministik dari sebuah individu yang memegang sistem kepercayaan ramah lingkungan yang kuat. Visi dan kebijakan lingkungan yang dikomunikasikan secara efektif dapat menanamkan nilai lingkungan yang semakin tinggi di antara karyawan, mengarah ke perilaku yang lebih pro lingkungan. Selain itu, *Ryan dan Deci (2000)* menggunakan teori penentuan nasib sendiri, organisasional nilai-nilai mempengaruhi pandangan karyawan, yang kemudian meningkatkan kesadaran dan mengarah pada hasil perilaku positif, dalam konteks ini, perilaku pro lingkungan. *Raineri dan Paillé (2016)* mengamati bagaimana environmental policy mempengaruhi tingkat environmental performance, bahkan jika karyawan memiliki keyakinan lingkungan pribadi yang lemah maka mereka akan mengklaim bahwa sebuah hubungan yang sehat antara kepercayaan lingkungan dan karyawan komitmen lingkungan ada, terutama jika karyawan sepenuhnya diinformasikan dan jika komunikasi tentang environmental policy dipersiapkan dengan baik dan meyakinkan (*Ramus dan Steger, 2000*).

*H1 : organizational environmental policy berpengaruh positif terhadap*

*environmental performance,*

### **2.2.2 Hubungan Antara Environmental Training dan Environmental Performance**

Di era tekanan yang meningkat dari berbagai pemangku kepentingan, perusahaan membutuhkan untuk mengelola tekanan eksternal dengan kemampuan internal yang dinamis dan pelatihan lingkungan kepada karyawan menjadi alat penting untuk menangani tekanan tersebut dan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja lingkungan organisasi dan keunggulan kompetitif di pasar (misalnya, *Jabbour, 2015; Longoni et al., 2018; Sarkis et al., 2010*). Itu manajemen dan pengembangan karyawan telah menjadi elemen penting dari agenda manajemen lingkungan perusahaan (*Cassells dan Lewis, 2017; Daily et al., 2012; Jabbour, 2015; Sarkis et al., 2010*). Literatur yang ada menunjukkan bahwa perilaku lingkungan karyawan mendorong dan meningkatkan orientasi lingkungan, daya saing perusahaan dan kinerja (*Boiral et al., 2015; Kim et al., 2019; Young et al., 2015*). Beberapa penelitian (*Graves dan Sarkis, 2018*) menyatakan bahwa nilai lingkungan karyawan, motif dan perilaku dalam hal training dan menerapkan gagasan untuk mengembangkan produk dan proses ramah lingkungan, daur ulang dan penggunaan kembali bahan, dll. Bahan penting yang meningkatkan kinerja lingkungan dan daya saing organisasi (*Kim dkk., 2019*).

*H1 = pelatihan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan*

### **2.2.3 Hubungan Antara Organizational Environment Policy dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment**

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh *Reineri dan Pille (2016)* menjelaskan bahwa kebijakan lingkungan perusahaan yang efektif dalam mewujudkan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan karyawan. Sedangkan menurut *Choi et al. (2019)* menjelaskan bahwa kebijakan yang berfungsi sebagai antesenden penting dari perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan karyawan, menyarankan skala untuk menilai inisiatif manajemen lingkungan. Dengan demikian hipotesisnya sebagai berikut:

*H1: kebijakan lingkungan organisasi secara positif terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan.*

### **2.2.4 Hubungan Antara Environmental Transformational Leadership dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment**

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh *Graves et al. (2013)* tentang memperluas kepemimpinan transformasional ke pengaturan pro-lingkungan. Dengan menyoroti bahwa environmental transformational leadership lebih tinggi secara langsung mengarah pada perilaku pro-lingkungan karyawan yang lebih aktif di tempat kerja. Sedangkan menurut *Jiang, et al (2017)* kepemimpinan transformasional pengawas dapat meningkatkan kinerja bawahan dalam melakukan tugas yang berkranjutan. Karena, bawahan di bawah pemimpin transformasional cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi dalam tugas

berkelanjutan yang membutuhkan komitmen sukarela karyawan. Dengan demikian dalam studi tersebut menunjukkan hipotesis sebagai berikut:.

*H1: kepemimpinan transformasional lingkungan manajer secara positif terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan terhadap lingkungan.*

### **2.2.5 Hubungan Antara Environmental Training dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment**

Hasil studi *Choi et al (2019)* menjelaskan bahwa secara empiris menunjukkan dampak positif dari kebijakan dan pelatihan lingkungan pada organizational citizenship behavior environment (OCBE). Dalam studi tersebut juga menghasilkan kemungkinan adanya hubungan positif antara environmental transformasional leadership dan organisasi citizenship behavior environment. Namun karena dalam studi tersebut menjelaskan tentang mengukur kebijakan dan pelatihan lingkungan sebagai satu faktor yang tergabung tanpa memisahkan satu sama lain, para ahli belum mengidentifikasi bahwa efek yang tepat antara hubungan environmental transformational leadership terhadap organizational citizenship behavior environment sebagai hipotesis. Oleh karena itu, studi ini mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

*H1: pelatihan lingkungan secara positif terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan*

### 2.2.6 Hubungan Antara Organization Citizenship Behavior Toward Environment dan Environmental Performance

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh *Boiral et al. (2015)* mempelajari tentang dampak OCB Toward Environmental menejer diperusahaan manufaktur dan menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan menejer dalam perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan dan praktik manajemen Environmental Performace. Sedangkan menurut hasil studi *Paille et al. (2014)* memeriksa perilaku pro-lingkungan dari pekerja manufaktur Cina organisasi dan secara empiris membuktikan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan. Meskipun studi yang disebutkan di atas telah memeriksa perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan hubungan kinerja dalam konteks organisasi manufaktur, tautan ini belum diuji untuk perilaku kewarganegaraan organisasi lingkungan staf akademik untuk kinerja lingkungan universitas. Menurut *Rayner dan Morgan (2017)*, tidak diketahui apakah karyawan di universitas terlibat dalam perilaku lingkungan yang lebih atau kurang dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di sektor industri. Dengan demikian, berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut dirumuskan untuk penelitian ini.

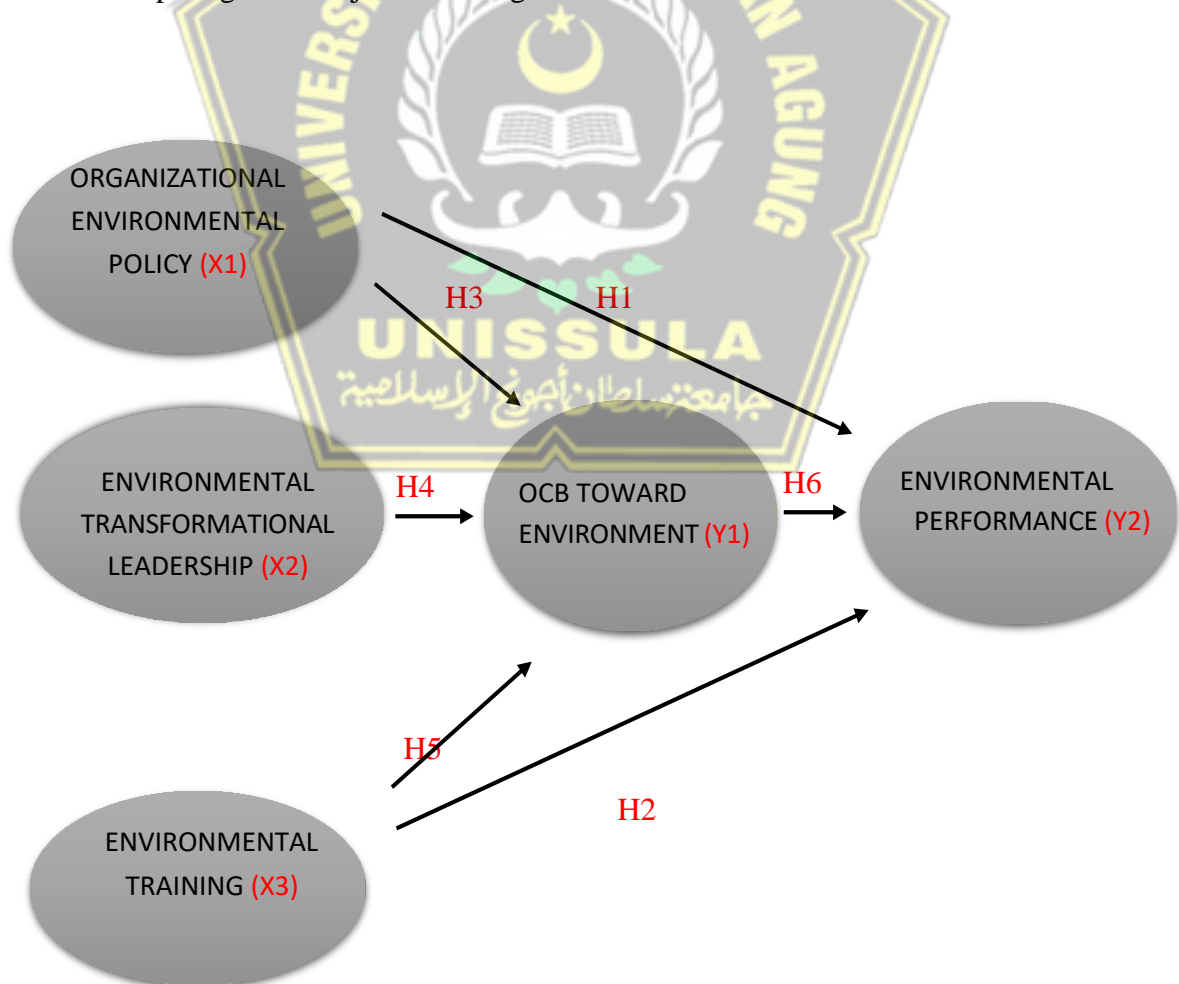
*H1: perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan.*



### 2.3 Model Penelitian

Model empirin merupakan salah satu cara yang dilakukan dan yang bias diamati oleh indera manusia sehingga cara/ metode yang digunakan tersebut bias diketahui dan diamati oleh orang lain menurut, *Sugiono (2013)*. Penelitian mengenai environmental performance, organizational environmental policy, environmental transformance leadership, dan environmental training berbasis OCB toward environmental. Terdapat tiga variable bebas (X) atau *independent variable* dan dua variable terikat (Y) atau *dependent variable*.

Secara pictografis disajikan dalam gambar 2.1



## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan daftar pustaka yang relevan dan model empiric ditemukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: ongанизational environmental policy berpengaruh positif terhadap environmental performance,

H2: pelatihan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan.

H3: kebijakan lingkungan organisasi secara positif terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan.

H4: kepemimpinan transformasional lingkungan manajer secara positif terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan terhadap lingkungan.

H5: pelatihan lingkungan secara positif terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan.

H6: perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai tentang arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable dan indikator, serta teknis analisis data.

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Secara umum penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis tentang hubungan kausal antara variabel independent dengan variabel dependent pengan melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini termasuk jenis explanatory research. Menurut *Sugiono., (2014)* metode explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel ke variabel lainnya. Kausalitas variabel tersebut adalah *organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training, organizational citizenship behavior toward environment, dan environmental performance.*

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data penelitian merupakan faktor yang peling penting untuk menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Jenis data dan

sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 3.2.1 Primer

Menurut *Sugiono (2015)* data primer merupakan data yang didapat langsung dari responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah dengan melalui penyebaran kuesioner dan observasi secara langsung kepada perorangan. Dalam penelitian ini, data diambil dari kuesioner yang

diisi langsung oleh responden. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner, yaitu memberikan berbagai pertanyaan kepada responden, lalu responden menjawab beberapa pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Data primer penelitian ini merupakan seluruh karyawan umkm batik Demak.

### 3.2.2 Sekunder

Menurut *Sugiono (2015)*, data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan oleh orang lain, dan kemudian dapat digunakan dengan cara yang berbeda. Pada umumnya data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang pernah tersusun dalam arsip data data dokumen yang dipublikasikan. Data tersebut diperoleh menggunakan studi literatur dari buku, artikel ilmiah dan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Menurut *Sugiyono (2015)* pengertian kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Penyebaran kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan dimana jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti. Sedangkan, pertanyaan terbuka merupakan pertanyaan yang memberikan kebebasan responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan jalan pikirannya.

### 3.4 Variabel dan Indikator

Variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah *organization environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training, organizational citizenship behavior toward environment, dan environmental performance* yang dapat dijelaskan dalam tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Variabel dan indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<p><b>Organizational environmental policy</b> (Menanamkan suatu kebijakan dan motivasi yang kuat untuk mendorong, dan memberi inisiatif kepada karyawan, untuk terlibat dan melakukan suatu tindakan yang sangat penting dalam kegiatan dan kepatuhan yang ramah lingkungan.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan terhadap lingkungan sekitar</li> <li>• Pelatihan lingkungan karyawan</li> <li>• Karyawan bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan</li> </ul>	Kim et al (2019), Lulu (2019)
2.	<p><b>Environmental transformational leadership</b> (Kepemimpinan transformasional yang membentuk korelasi dengan kepuasan pemimpin, kepuasan kerja, dan motivasi secara keseluruhan. Dengan begitu, kepemimpinan transformasional akan memberikan kondisi kerja dan inisiatif yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penanaman rasa bangga terhadap seorang pemimpin perusahaan</li> <li>• Membicarakan lingkungan masa depan</li> <li>• Bersedia mengajar dan melatih masalah lingkungan</li> </ul>	Graves (2013): Roberts on dan Barling (2013)
3.	<p><b>Environmental training</b> (salah satu cara yang efektif untuk mengembangkan pengetahuan kolektif dan membangun rutinitas organisasi tertentu melalui pembelajaran organisasi. Hal tersebut telah dibuktikan bahwa sumberdaya manusia dapat dirangsang melalui pelatihan praktis, yang mana dapat mudah dilakukan dan nilainya dapat diukur dengan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Isu lingkungan</li> <li>• Praktek manajemen</li> <li>• Alat dan teknik lingkungan</li> </ul>	Jex dan Britt (2014), Aguinis dan Kraiger (2009)



	waktu dan biaya., pelatihan lingkungan merupakan praktik yang dilakukan		
4.	<b>Organizational citizenship behavior toward environment</b> (Perilaku individu yang dilakukan sukarela dan ramah terhadap lingkungan kerja yang efektif dalam suatu organisasi dan tidak mempermasalahkan sektor pendidikan tersier.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan</li> <li>•Berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan</li> <li>•Menerapkan perilaku sadar lingkungan</li> </ul>	Boiral & Paille (2012)
5.	<b>Environmental performance</b> (kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik, hal tersebut dapat diukur dengan sistem manajemen lingkungan yang terkait dengan kontrol aspek-aspek lingkungannya.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Inisiatif menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang</li> <li>•Klasifikasi produk berdasarkan jenis</li> <li>•Praktek konservasi yang dipromosikan</li> </ul>	Boiral et al. (2015)

Pengambilan data diperoleh melalui kuesioner yang dilakukan menggunakan penghitungan interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1 TS = Tidak Setuju diberi skor 2

KS = Kurang Setuju diberi nilai 3 S = Setuju diberi nilai 4

SS = Sangat Setuju diberi nilai 5

### 3.5 Responden

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan

kemudian ditarik kesimpulannya (*Sugiyono 2014*). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pemilik atau pengelola yang memahami manajemen talenta pada usaha batik di Demak dengan jumlah 133 karyawan.

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (*Sugiyono, 2014*). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampel, yakni pengambilan subjek bukan didasarkan atas strata atau random tetapi didasarkan pengambilan sampel secara sengaja maksudnya, peneliti menentukan sampel yang diambil karena adanya pertimbangan tertentu artinya sampel tidak diambil secara acak, tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti dengan kriteria sebagai berikut:

1. UKM Batik sudah beroperasi minimal 2 tahun, sebab pada UKM batik yang beroperasi selama 2 tahun, tentunya banyak kinerja yang mempunyai pengalaman dalam industri tersebut yang diharapkan mampu dijadikan sebagai responden yang akurat dalam menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan manajemen talenta.
2. UKM memiliki karyawan pembatik dan pembuat pola, maksudnya pada UKM batik yang memproduksi sendiri bukan hanya menjual batik dari produk orang lain artinya industri tersebut mempunyai pembatik sendiri untuk dijadikan sampel.

Dengan menggunakan kriteria diatas diharapkan kita dapat mengukur apa yang menjadi dasar penilaian atau penetapan suatu keputusan yang dapat digunakan

sebagai sampel yang ditentukan dimana sampel dipilih dengan syarat syarat yang dipandang memiliki ciri ciri yang relevan dengan penelitian.

Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel berdasarkan hasil survei batik Kota Demak bahwa jumlah sampel untuk mencapai normal minimal 100 responden yang diketahui. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan UKM batik di Kota Demak.

Mengingat jumlah populasi yang sedemikian besar, maka untuk memberikan sampel yang akurat, penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Tejada, Jeffry. 2012).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$Ne^2$  = *margin of error / error tolerance* (batas toleransi kesalahan) (5 %).

Besarnya jumlah populasi yang sudah diketahui sebanyak 133 orang karyawan, sehingga berdasarkan rumus Slovin akan mendapatkan hasil sebagai berikut.

$$n = \frac{133}{1 + 133 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1,3325} = 99,8 \longrightarrow n = 100$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel minimal yang diambil dalam penelitian adalah karyawan fungsional khusus umkm batik Demak sebanyak 100 orang karyawan.

### 3.6 Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modelling (SEM) yang berdasarkan varian. PLS merupakan metode alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian, menjadi berbasis varian. PLS merupakan metode analisis yang kuat dan sering disebut juga sebagai *soft modelling* karena meniadakan asumsi-asumsi *Ordinary Least Square* (OLS) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariat dan tidak adanya masalah pada multikolinieritas antar variabel eksogen (Ghozali dan Latan, 2015). PLS memiliki tiga model analisis jalur antara lain yaitu: (1) Inner Model yang menentukan antara variabel laten (Structural Model). (2) Outer Model menentukan hubungan antar variabel laten dan indikator manifestasinya (Measurement Model). (3) Weight Relation yang mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi (Ghozali, 2008). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Software Smart PLS yang diolah dengan media computer

#### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis

data dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah dikumpulkan, dan tidak dimaksud untuk membuat kesimpulan secara umum (Sugiyono, 2014). Statistic deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum dari responden penelitian dan gambaran umum variabel-variabel penelitian untuk menentukan distribusi frekuensi absolute, sehingga nilai rata-rata (Mean), kisaran actual, dan nilai standar deviasi (Standard Deviasi).

### **3.6.1.1. Analisis Stuctural Equipment Modelling (SEM)**

Pemodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis jalur dalam metode SEM, hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat lebih ditentukan (Abdullah, 2015). Dengan menggunakan SEM tidak hanya kausalitas (langsung dan tidak langsung) dari variabel atau struktur yang diamati dan dideteksi, tetapi juga komponen yang menyebabkan struktur dapat ditentukan untuk sebagian besar. Oleh karena itu, hubungan kausalitas antara variabel atau konstruk menjadi lebih bermanfaat, lengkap dan akurat.

### **3.6.1.2. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)**

Model pengukuran (Outer Model), biasanya disebut outer relation atau model pengukuran (Measurement Model), mendefinisikan bagaimana setiap balok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghozali, 2008). Balok dengan indikator reflektif dapat dituliskan sebagai persamaan:

$$X = \lambda_x \xi + \epsilon_x -$$

$$Y = \lambda_y \eta + \epsilon_y$$

Keterangan :

$X$  = indikator variabel untuk variabel eksogen

$y$  = indikatif variabel untuk variabel endogen

$\lambda_x \xi$  = matrix loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya

$\lambda_y \eta$  = matrix loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dan indikatornya

$\epsilon_x$  = matrix residual yang dapat diukur dengan diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran

$\epsilon_y$  = matrix residual yang dapat diukur dengan diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran

Model pengukuran (Outer Model) digunakan untuk menguji validitas konstruksi dan reliabilitas instrument. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh menggunakan pengukuran yang sudah sesuai dengan teori yang sudah digunakan untuk mendefinisikan konstruk, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan alat ukur dalam pengukuran (Hartono, 2008; Abdillah, et al., 2015). Penelitian ini merupakan outer model yang menggunakan uji convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.



### 3.6.1.3. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas konvergen yaitu uji yang mengukur keakuratan indikator atau indikasi dengan mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Untuk mengukur validitas konvergen (Convergent Validity), digunakan *standardized loading factor* yang menggunakan besarnya korelasi antar setiap indikator dan konstruksinya. Nilai loading factor lebih dari atau diatas 0,7 dinyatakan sebagai ukuran valid atau ideal sebagai indikator dalam mengukur konstruk tersebut. Nilai diatas 0,5 harus dikeluarkan dari model. (Ghozali, 2013), juga merekomendasikan penggunaan nilai Average Variance Extracted (AVE), sebagai standar pengujian validitas konvergen (convergen validity). AVE adalah presentase rata-rata skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading standardized indikatornya dalam proses interaksi algoritma PLS (Hair, et., 2006). Rumus AVE dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

AVE = rata-rata presentase skor varian

n = jumlah variabel laten

I = jumlah indikator

$\lambda$  = standardize loading factor

#### 3.6.1.4 Uji Validitas Diskriminan (Discriminan Validity)

Uji validitas diskriminan adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah indikator-indikator suatu konstruk lain. Validitas Deskriminasi (Discriminan Validity) dari model penelitian ini yaitu model reflektif, yaitu model yang menunjukkan kausalitas yang berasal dari variabel laten menuju indikator yang dievaluasi dengan cross loading. Ukuran cross loading adalah digunakan untuk membandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Nilai cross loading untuk masing-masing harus lebih besar dari 0,50. Jika korelasi antara konstruk dan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran balok tersebut lebih baik dari pada ukuran dari balok lainnya.

Cara lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya di dalam model. Jika nilai akar AVE masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai validitas deskriminan yang baik (Fornell dan Larcker, 1981; Ghazali dan Latan, 2015).

#### 3.6.1.5. Uji Composite Reliability

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif pada software SmartPLS dapat menggunakan dua metode yaitu : Cronbach's Alpha dan

Composite Reliability. Dalam penelitian ini nilai reliabilitas dilihat berasal dari Composite Reliability lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Composite Reliability merupakan blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi. (Ghozali dan Hengky, 2015) berpendapat bahwa jika nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,06 maka variabel laten memiliki reliabilitas yang lebih tinggi.

Dengan menggunakan output yang dihasilkan Software SmartPLS maka composite reliability dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut ;

$$PC = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \lambda^2 Var (ci)}$$

#### 3.6.1.6. Uji One Order Confinatory Factor Analysis

Pada penelitian ini, model konstruk terkandung dalam model satu jejang (one order) dimana semua variabel menggunakan item. Dalam SmartPLS, pengujian konstruk ini melalui melalui suatu jejang yaitu analisis yang dilakukan dari konstruk laten ke item-item setiap variabelnya. Kemudian, pada bootstrapping, Nilai tabel path coefficient akan menunjukkan tingkat signifikansi masing-masing indikator konstruk terhadap variabel laten, dengan syarat nilai t-statistik > 1,96 (Ghozali dan Laten, 2015).

#### 3.6.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Inner Model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substansive theory (Ghozali, 2008). Modal structural atau inner model dengan

menggunakan koefisien determinasi R-Squared untuk mengevaluasi konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk memprediksi korelasi dan uji t serta signifikansi dari koefisien jalur (Ghozali, 2008). Hasil structural dan signifikansi model dilakukan dengan menggunakan metode bootstrap (metode non parametrik) digunakan karena SmartPLS tidak menggunakan asumsi data dilakukan (Hair; et.al., 2014). Kriteria evaluasi model structural dapat dijelaskan sebagai berikut;

$$\eta_1 = Y_1 \xi_1 + Y_2 \xi_2 + Y_3 \xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + Y_4 \xi_1 + Y_5 \xi_2 + Y_6 \xi_3 + \zeta_2$$

Keterangan

$\eta_1$  = Variabel OCB Toward Environmental

$\eta_2$  = Variabel Environmental Performance

$\xi_1$  = Variabel Organizational Environmental Policy

$\xi_2$  = Variabel Environmental Transformational Leadership

$\xi_3$  = Variabel Environmental Training

$Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5, Y_6, \beta_1$  = koefisien jalur

$\zeta_1, \zeta_2$  = error atau kesalahan

### 3.6.2.1. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

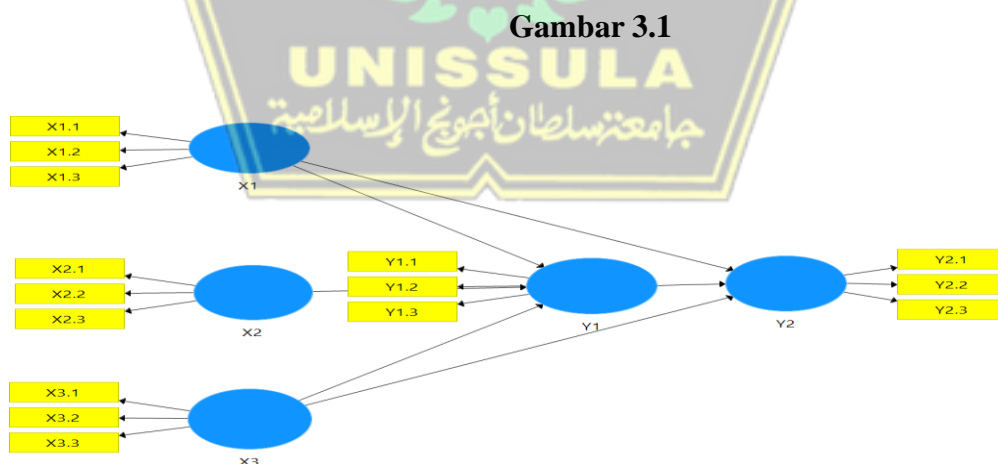
Koefisien determinan digunakan untuk melihat kemampuan model atau kemampuan variabel dependen. Kriteria penilaian koefisien determinasi adalah 0,75 0,50 dan 0,25 yang masing-masing mewakili penilaian model yang dapat

dijelaskan dengan baik, sedang, dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015). Hasil R menampilkan total variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

### 3.6.2.2. Uji Hipotetis

Uji hipotetis dapat dilihat dari nilai t-statistis untuk menyatakan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotetis maka untuk alpha 5%, nilai t-statistik yang digunakan selama proses bootstrapping yaitu lebih besar dari 1,96. Oleh karena itu, kriteria penerimaan / penolakan hipotetis apabila t-statistik  $> 1,96$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Untuk penolakan / penerimaan hipotetis menggunakan probabilitas mana  $H_a$  diterima jika P-Value  $< 0,05$ .

Diagram jalur sebagai model perumusan structural digambarkan seperti dibawah:



**Diagram Path Karyawan UKM Batik Demak**

*Sumber: Diagram PathSmartPLS, 2020*

Dari gambar diatas, dikonversi ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$\eta_1 = Y_1 \xi_1 + Y_2 \xi_2 + Y_3 \xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + Y_4 \xi_1 + Y_5 \xi_2 + Y_6 \xi_3 + \zeta_2$$

Keterangan

$\eta_1$  = Variabel OCB Toward Environmental

$\eta_2$  = Variabel Environmental Performance

$\xi_1$  = Variabel Organizational Environmental Policy

$\xi_2$  = Variabel Environmental Transformational Leadership

$\xi_3$  = Variabel Environmental Training

$Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5, Y_6, \beta_1$  = koefisien jalur

$\zeta_1, \zeta_2$  = error atau kesalahan





## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Hasil dan penelitian**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. kuesioner dibagikan kepada 100 karyawan UKM Batik Demak. Kemudian kuesioner diambil sesuai waktu yang ditentukan. Dari 100 kuesioner tidak ada yang rusak maupun yang tidak kembali, sehingga menggunakan 100 kuesioner untuk menganalisis data.

#### **4.1.1 Karakteristik Responden**

##### **4.1.1.1 Jenia Kelamin**

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
<b>Perempuan</b>	60	60
<b>Laki-laki</b>	40	40
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Dari data tersebut diketahui karyawan UKM Batik Demak yang berkelamin perempuan sebanyak 60 orang atau 60% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau 40%. Dapat diambil kesimpulan bahwa pekerja ukm batik Demak lebih dominan perempuan dengan jumlah presentase 60%, sedangkan presentase laki-laki sebanyak 40%. Dengan perbedaan jumlah laki-laki dan perempuan yang cukup banyak yaitu sebesar 20%, akan tetapi tidak terdapat perbedaan gender antara perempuan dan laki-laki dalam kinerja ukm batik Demak.

#### 4.1.1.2 Usia Responden

**Tabel 4.2 Usia Responden**

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
< 30 tahun	38	38
30-40 tahun	44	44
0ahun	18	18
>50 tahun	0	0
Jumlah	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Dari data diatas menunjukkan bahwa karyawan ukm batik Demak didominasi oleh pekerja yang berusia 30-40 tahun yaitu, dengan jumlah presentase 44% responden. hal tersebut tergolong usia yang sudah matang dan menandakan bahwa pekerja sudah cukup memiliki pengalaman didunia batik membuat sehingga, dapat membuat trobosan-trobosan dan inovasi yang dapat menarik konsumen.

#### 4.1.1.3 Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan**

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
<b>SMP</b>	12	12
<b>SMA</b>	47	47
<b>SMK</b>	33	33
<b>S1</b>	5	5
<b>D3</b>	3	3
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Dari tabel tersebut, pendidikan pekerja ukm batik Demak yaitu, SMP sebanyak 12 orang (12%), SMA sebanyak 39 orang (39%), SMK sebanyak 47 orang (47%), S1 sebanyak 5 orang (5%), dan Diploma 3 sebanyak 3 orang (3%). Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa pekerja ukm batik Demak memiliki pendidikan yang cukup baik, sebab dengan tingkat pendidikan akhir SMA, mereka sudah bisa

menguasai skill membuatnya, penuh tanggung jawab, dan banyak pengalaman.

#### 4.1.1.4 Masa Kerja

**Tabel 4.4 Masa Kerja**

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
< dari 3 tahun	24	24
3-5 tahun	25	25
5-8 tahun	30	30
< 8 tahun	21	21
Jumlah	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Berdasarkan data tersebut, pekerja ukm batik Demak yang memiliki masa kerja yang lama yaitu dalam masa kerja 5-8 tahun, dengan jumlah 30 responden (30%). Hal tersebut memiliki dampak yang sangat bagus untuk ukm batik Demak, karena pekerja yang memiliki masa kerja yang lama biasanya banyak memiliki pengalaman yang didapat, sudah menguasai mekanisme kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya dari apa yang selama ini mereka dapatkan.

#### 4.1.2 Deskripsi Indikator Variabel

Deskripsi variable digunakan untuk menganalisa dari hasil jawaban responden dalam mengisi kuesioner dari beberapa indikator variabel. Berdasarkan hasil kuesioner dari 100 responden tentang *Organizational Environmental Policy*, *Environmental Transformational Leadership*, *Environmental Training* dan *OCB Toward Environmental Berbasis Eental Performance* pada pekerja ukm batik Demak. Jawaban atau tanggapan dari responen dapat diuraikan secara terperinci

dan dikelompokkan dalam rentan skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{3}$$

$$RS = 1,3$$

Keterangan:

RS: Rentan Skala

5: Skala likert tertinggi yang digunakan dalam riset ini

1: Skala likert terendah yang digunakan dalam riset ini

Keterangan kategori rentas skala :

20,00 – 46,66 : Rendah

46,67 – 73,33 : Sedang

73,34 – 100,00 : Tinggi

Berdasarkan data diatas dapat diketahui kategori setiap indicator dari semua variabel. Maka, hasil deskriptif variabelnya sebagai berikut:

#### 4.1.2.1 Organizational Environmental Policy

Analisis deskriptif pada variabel riset yang pertama dilakukan pada *Organizational Environmental Policy* (X1). Maka analisis deskriptif yang dilakukan terhadap *Organizational Environmental Policy* dapat dinyatakan seperti tabel dibawah ini

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Indikator Organizational Environmental Policy**

Item	Jawaban					Jumlah Responden	Skor	Rata Rata Skor
	5	4	3	2	1			
<b>Kebijakan terhadap lingkungan sekitar</b>	41	59	0	0	0	100	441	4.41
<b>Pelatihan lingkungan karyawan</b>	37	61	2	0	0	100	435	4.35
<b>Karyawan bertanggung jawab atas lingkungan</b>	41	57	2	0	0	100	439	4.39
<b>Rerata organization environmental policy (X1)</b>								4.38

*Sumber: data primer olah, 2021*

Dalam hal ini kebijakan lingkungan yang diterapkan dalam kegiatan di ukm batik Demak sangat tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya membuat kebijakan mengenai kelestarian lingkungan dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya kebijakan mengenai kelestarian lingkungan terutama mengenai pengelolaan limbah di UKM Batik Demak. Maka lingkungan disekitar perusahaan akan asri dan tidak menimbulkan permasalahan baru mengenai kerusakan lingkungan. Kebijakan terhadap lingkungan sekitar menjadi indikator yang paling tinggi, di UKM Batik Demak sudah membuat kebijakan tersebut, walaupun masih awal tetapi mereka sudah peduli dengan lingkungan sekitar.

Kemudian yang memiliki nilai rata-rata skor terendah sebesar 4.35 dengan indikator pelatihan lingkungan karyawan. Dengan adanya pelatihan lingkungan itu akan mengurangi jumlah produksi. Karena pelatihan seringkali diadakan diluar kota, jadi akan ada beberapa karyawan yang akan mengikuti pelatihannya tersebut

dan pelatihan tidak cukup dengan membutuhkan waktu 1 hari. Maka dari itu pelatihan lingkungan karyawan memiliki skor nilai rata-rata terendah.

#### 4.1.2.2 Environmental Transformational Leadership

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang kedua yaitu *Environmental Transformational Leadership* (X2). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap environmental transformational leadership sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Indikator Environmental Transformational Leadership**

Item	Jawaban					Jawaban Responden	Skor	Rerata Skor
	5	4	3	2	1			
Penanaman rasa bangga terhadap seorang pemimpin	26	68	0	0	0	100	402	4.02
Membicarakan lingkungan masa depan	25	75	0	0	0	100	425	4.25
Bersedia mengajar dan melatih masalah lingkungan	32	68	0	0	0	100	432	4.32
<b>Rata-rata environmental transformational leadership (X2)</b>								<b>4.20</b>

Sumber: data primer diolah, 2021

Hal ini mengindikasikan bahwa setiap orang berhak mengajarkan, melatih bahkan mengingatkan satu sama lain mengenai masalah lingkungan, karena kerusakan lingkungan akan menjadi masalah bersama bukan masalah pribadi. Jadi untuk menjaga dan melestarikan lingkungan harus bersama-sama dan harus



menyediakan waktunya untuk melakukan pelatihan terhadap lingkungan, agar lingkungan di UKM Batik Demak tidak terjadi kerusakan lingkungan. Di ukm batik Demak sudah bersedia untuk mengerahkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk melakukan pembelajaran dan pelatihan mengenai masalah lingkungan, walaupun masih awal tetapi mereka sudah bersedia meluangkan waktunya akan pentingnya menjaga lingkungan.

Dan yang memiliki rata-rata skor terendah sebesar 4.02 dengan indikator penanaman rasa bangga terhadap pemimpin perusahaan. Sebenarnya karyawan di UKM Batik Demak sudah diberi pemahaman akan penanaman rasa bangga terhadap pemimpin akan tetapi karyawan masih bingung akan tujuan tersebut.

#### 4.1.2.3 Environmental Training

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang ketiga yaitu, *Environmental Training* (X3). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap Environmental Training sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Indikator Environmental Training**

Item	Jawaban					Jawaban Responden	Skor	Rerata Skor
	5	4	3	2	1			
<b>Isu lingkungan</b>	45	55	0	0	0	100	445	4,45
<b>Praktek manajemen</b>	39	60	1	0	0	100	438	4,38
<b>Alat dan teknik lingkungan</b>	36	64	0	0	0	100	436	4,36
<b>Rata-rata Environmental Training (X3)</b>								4,40

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Hal ini mengindikasikan bahwa di UKM Batik Demak sudah mengerahkan para karyawan untuk mengamati, mengatasi, memperhatikan mengenai isu-isu lingkungan. Dan yang memiliki rata-rata skor terendah seberap 4.36 dengan indikator alat dan teknik lingkungan. Dengan begitu environmental training dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator isu lingkungan. Karena ketika terdapat suatu pelatihan kita memfokuskan pada isu lingkungan, dengan adanya pelatihan mengenai isu lingkungan maka kita secara tidak langsung telah diberi dan diajarkan mengenai cara-cara penanganan bencana alam atau kerusakan lingkungan dengan baik dan benar sehingga kita dapat mengatasinya dengan cepat dan segera.

Kemudian dengan nilai rata-rata terendah dengan skor 4.36 dengan indikator alat dan teknik lingkungan. Karena para karyawan di UKM Batik Demak belum memiliki pemahaman mengenai alat dan teknik dalam menaga lingkungan khususnya dalam pengelolaan limbah batik. Sehingga indikator alat dan teknik lingkungan masih rendah dan diperlukan pelatihan yang lebih.

#### **4.1.2.4 OCB Toward Environment**

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang keempat yaitu, OCB Toward Environment (Y1). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap OCB Toward Environment sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Tabel Indikator OCB Toward Environment**

Item	Jawaban					Jawaban Responden	Skor	Rerata Skor
	5	4	3	2	1			
<b>Memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan</b>	30	70	0	0	0	100	430	4,30
<b>Berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan</b>	30	70	0	0	0	100	430	4,30
<b>Menerapkan perilaku sadar lingkungan</b>	35	65	0	0	0	100	435	4,35
<b>Rata-rata OCB Toward Environment (Y1)</b>								4,32

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 4.32. sehingga, dapat dikategorikan sangat tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa OCB Toward Environment sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja UKM Batik Demak. Rata-rata skor tertinggi sebesar 4.35, dengan indikator menerapkan perilaku sadar lingkungan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan ukm batik Demak sudah melakukan dan menerapkan tindakan yang mulia dengan memiliki perilaku akan sadar dengan lingkungan. Dan yang memiliki rata-rata skor terendah yaitu 3.30 dengan indikator memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan lingkungan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa laryawan di UKM Batik Demak sudah menerapkan perilaku akan sadar lingkungan, walaupun masih belum sempurna dan masih awal, tetapi mereka sudah menerapkannya didalam kesehariannya dan semoga akan seterusnya dan menjadikannya sebagai kewajiban.

Dan yang memiliki nilai rata-rata terendah dengan skor 3.30 yaitu indikator memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan. Karena kurangnya

pemahaman karyawan mengenai mengenai cara yang efektif untuk melindungi lingkungan, maka dari itu karyawan masih bingung mengenai cara yang efektif untuk menjaga lingkungan sekitar khususnya di UKM Batik Demak.

#### 4.1.2.5 Environmental Performance

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang keempat yaitu, Environmental Performance (Y2). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap Environmental Performance sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Tabel Indikator Environmental Performance**

Item	Jawaban					Jawaban Responden	Skor	Rerata Skor
	5	4	3	2	1			
<b>Inisiatif menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang</b>	33	67	0	0	0	100	433	4,33
<b>Klasifikasi produk berdasarkan jenis</b>	33	67	0	0	0	100	433	4,33
<b>Praktek konservasi yang dipromosikan</b>	40	60	0	0	0	100	440	4,40
<b>Rata-rata Environmental Performance (Y2)</b>								<b>4,35</b>

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 4.35. sehingga, dapat dikategorikan sangat tinggi ,atau dapat ditarik kesimpulan bahwa environmental performace sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja SDM UKM Batik Demak. Rata-rata skor tertinggi yaitu 4.40 dengan indikator

praktek konservasi yang dipromosikan. Hal ini mengindikasikan bahwa diUKM Batik Demak sudah mengerahkan para karyawan untuk mempraktekan konservasi-konservasi yang telah dipromosikan dari pelatihan dan dipraktekannya didalam keseharian. Walaupun masih awal dan masih belum sempurna akan prakteknya, tetapi di UKM Batik Demak sudah sadar akan lingkungan dan mencoba mempraktekan apa yang didapat dalam pelatihan-pelatihan yang telah diikutinya .

Dan yang memiliki rata-rata skor terendah seberar 4.33 dengan indikator klasifikasi produk berdasarkan jenis. Karena karyawan di UKM Batik Demak kurang paham mengenai klasifikasi produk berdasarkan jenisnya, sehingga limbah-limbah tersebut sulit diolah jika tidak dipisahkan seperti limbah organik dan non organik.

Analisis deskriptif dalam setiap variabel dinyatakan dalm tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Statistik Deskriptif**

No.	Variabel	N	Minimum	Maximum	MEAN	Dtd. Deviasi
1.	Organizational Environmental Policy	100	10	15	13,15	0,14590
2.	Environmental Transformational Leadership	100	11	15	12,77	0,12132
3.	Environmental Training	100	12	15	13,19	0,13386
4.	OCB Toward Environment	100	12	15	12,95	0,13512
5.	Environmental performance	100	12	15	13,06	0,12935

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Data ini menunjukkan bahwa dari 100 kuesioner dapat dilihat dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dan dapat dikategorikan baik, terlihat dari nilai standar deviasinya yang menyatakan bahwa total keseluruhan nisli standar deviasi tidak terdapat nilai yang melebihi dua kali lipat dari nilai mean, sehingga dapat dikategorikan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Environmental Policy*, *Environmental Transformational Leadership*, *Environmental Training*, *OCB Toward Environment*, dan *Environmental Performance* di UKM Batik Demak sudah baik dipandandangan responden.

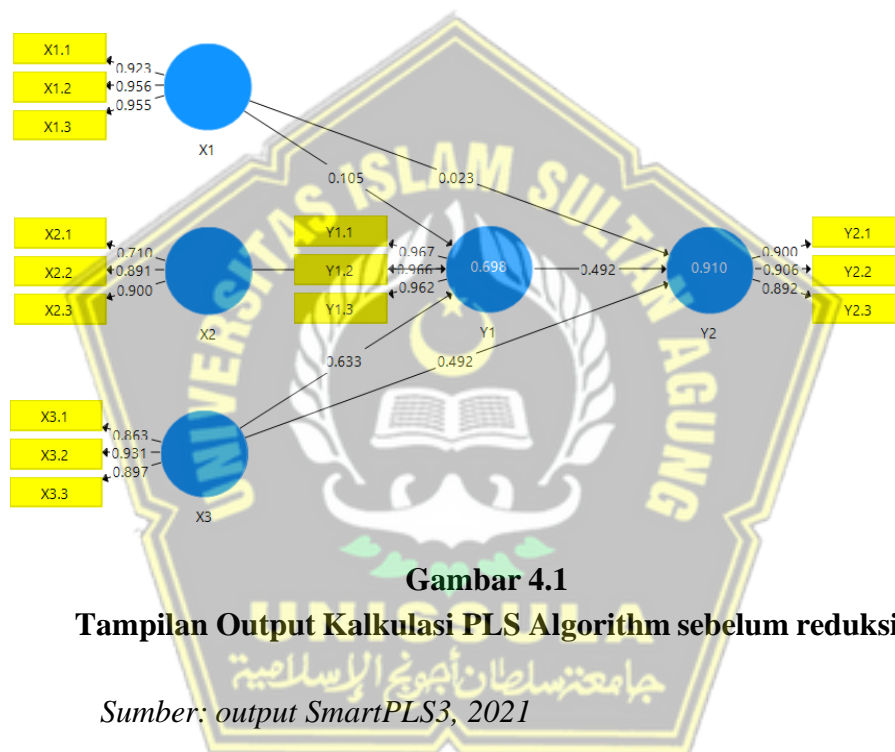
#### 4.1.3 Measurement Model

Penelitian menggunakan *Parsial Least Square* (PLS) membutuhkan dua tahap untuk *Fit Model* dalam suatu penelitian. Tahapannya yaitu menilai *Outer Model* atau *Measurement Model* dan menilai *Iner Model* atau *Struktural Model*. Outer model adalah evaluasi korelasi yang antara struktur dan indikator yang dirancang untuk mengetahui validitas serta reliabilitas dari indikator melalui cara *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

*Measurement Model* atau pengukuran model merupakan model dengan hasil perhitungan dari program perangkat lunak smartPLS. Model pengukuran dirancang untuk performa indikator mana yang mempunyai pengaruh dominan sebagai pengukur langsung variabel laten. Uji validitas konstruk (*construc validity*) menunjukkan hubungan antara konstruk dan item pernyataan dan menunjukkan lemahnya hubungan antar variabel.



Terdapat dua kategori dalam menggunakan validitas konstruk, yaitu *Convergent Validity* dan *Deskriminant Validity*. Selain validitas konstruk dilakukan juga pengujian reliabilitas konstruk dengan menggunakan *composite reliability* dari indikator yang menghitung konstruk. Karena *composite reliability* digunakan untuk menghitung nilai asli dari konstruk. Uji outer model dimulai dengan menetapkan perkiraan estimasi, melalui PLS *algorithm* dengan hasil sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Tampilan Output Kalkulasi PLS Algorithm sebelum reduksi**

Sumber: output SmartPLS3, 2021

Dari gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa output analisis sebelum reduksi menunjukkan data murni dan belum ada pembuangan indikator yang tidak layak. Dengan begitu data output analisis dapat dievaluasi model pengukuran (outer model) menggunakan pengujian validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas (*composite reliability*).

#### 4.1.3.1 Uji Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan mengamati nilai *Loading Factor* pada setiap konstruk. Nilai loading factor dianggap valid apabila nilainya lebih dari 0,7. Namun pada penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai, namun jika nilainya kurang dari 0,5 maka dianggap tidak valid dan ada yang harus dihilangkan dari model. Sesuai dari hasil perhitungan data dari sistem *Algorithm PLS* (Ghazali, 2008), maka nilai loading faktor semua indikator variabel dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.11 Nilai *Loading Factor***

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nilai Loading Factor</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Organizational Environmental Policy (X1)</b>	X1.1	0,923	VALID
	X1.2	0,956	VALID
	X1.3	0,955	VALID
<b>Environmental Transformational Leadership (X2)</b>	X2.1	0,710	VALID
	X2.1	0,891	VALID
	X2.3	0,900	VALID
<b>Environmental Training (X3)</b>	X3.1	0,863	VALID
	X3.2	0,931	VALID
	X3.3	0,897	VALID
<b>OCB Toward Environment (Y1)</b>	Y1.1	0,967	VALID
	Y1.2	0,966	VALID
	Y1.3	0,962	VALID
<b>Environmental Performance (Y2)</b>	Y2.1	0,900	VALID
	Y2.2	0,906	VALID
	Y2.3	0,892	VALID

*Sumber: Hasil output SmartPLS3, 2021*

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat hasil perhitungan dari *output loading* sebelum reduksi menunjukkan semua nilai loading factor lebih dari 0,7 yang dimaksud yaitu semua indikator sudah dianggap valid dan layak dipakai dalam penelitian ini. Karena sudah menunjukkan hasil yang valid maka tidak diperlukan lagi perhitungan ulang setelah reduksi.

Selain dari loading factor, validitas konvergen agar dapat terpenuhi maka harus mengetahui nilai AVE. nilai AVE dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<b>Organizational Environmental Policy (X1)</b>	0,892	VALID
<b>Environmental Transformational Leadership (X2)</b>	0,702	VALID
<b>Environmental Training (X3)</b>	0,805	VALID
<b>OCB Toward Environment (Y1)</b>	0,931	VALID
<b>Environmental Performance (Y2)</b>	0,81	VALID

*Sumber: Hasil output SmartPLS3,2021*

Dari tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua nilai AVE sudah valid dan konstruk sudah memenuhi validitas konvergen mengenai ketentuan estimasi pengukuran terhadap *outer loading* yaitu AVE dinyatakan sudah memenuhi nilai validitas konvergen apabila nilainya lebih dari 0,5.

### 4.1.3.2 Uji Discriminant Validity

Pengujian ini dilakukan agar dapat menunjukkan suatu model dapat dikatakan baik apabila, semua nilai *loading* dari semua indikator variabel laten memiliki nilai yang paling besar dari variabel laten lainnya, nilai *cross loading* dari *PLS Algorithm* program *SmartPLS*, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4.13 Hasil Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)**

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (data diolah dengan SmartPLS)

Indikator	Organizational Environmental Policy (X1)	Organizational Transformational Leadership (X2)	Environmental Training (X3)	OCB Toward Environment (Y1)	Environmental Performance (Y2)
X1.1	<b>0,923</b>	0,691	0,628	0,606	0,593
X1.2	<b>0,956</b>	0,644	0,647	0,616	0,658
X1.3	<b>0,955</b>	0,652	0,621	0,606	0,645
X2.1	0,390	<b>0,710</b>	0,297	0,167	0,291
X2.2	0,609	<b>0,891</b>	0,580	0,571	0,584
X2.3	0,682	<b>0,900</b>	0,714	0,711	0,718
X3.1	0,626	0,593	<b>0,863</b>	0,647	0,706
X3.2	0,536	0,557	<b>0,931</b>	0,720	0,838
X3.3	0,640	0,691	<b>0,897</b>	0,818	0,886
Y1.1	0,669	0,663	0,812	<b>0,967</b>	0,872
Y1.2	0,609	0,625	0,784	<b>0,966</b>	0,874
Y1.3	0,588	0,665	0,771	<b>0,962</b>	0,885
Y2.1	0,587	0,626	0,769	<b>0,959</b>	0,900
Y2.2	0,631	0,647	0,792	0,770	<b>0,906</b>
Y2.3	0,591	0,585	<b>0,897</b>	0,714	0,892

Dengan tabel data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap korelasi jika setiap indikator konstruksinya lebih besar dibanding konstruk laninnya dan setiap konstruk lainnya dan setiap konstruk mempunyai konstruk mempunyai nilai *Cross Loading*  $> 0,7$  yang merupakan kriteria terpenuhinya validitas discriminant validity.

Hal tersebut menunjukkan jika konstruk laten dapat memprediksi indikator

dalam bloknya sendiri dengan sangat baik. Dan berdasarkan standar validitas diskriminan maka, seluruh indikator dinyatakan valid, jadi kuesioner tersebut bisa digunakan untuk penelitian ini.

#### 4.1.3.3 Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk menunjukkan keakuratan, ketepatan dan kestabilan instrumen pada pengukuran konstruk. *Composite Reliability* digunakan untuk menghitung nilai sebenarnya dari reliabilitas sebuah konstruk. Apabila nilai kostruk  $> 0.7$  maka dinyatakan reliabel. Hasil dari nilai *composite reliability* disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.14 Nilai *Composite Reliability***

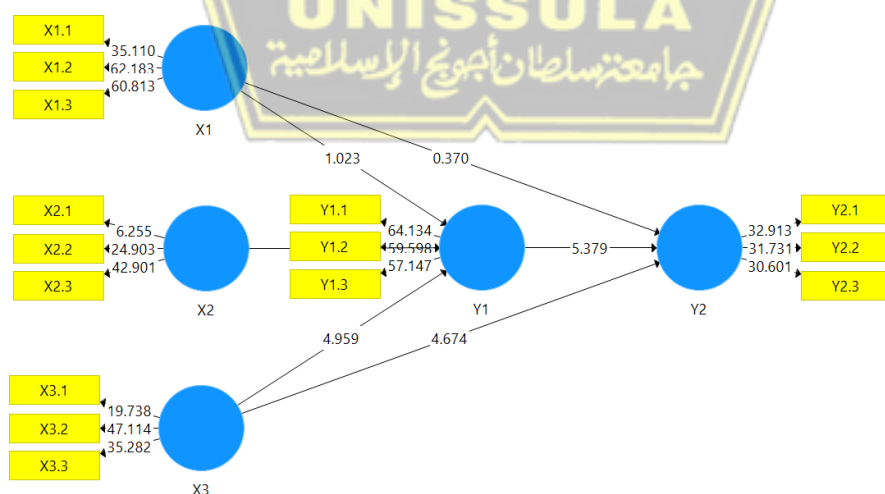
Variabel	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
<b>Organizational Environmental Policy (X1)</b>	0,961	Reliabel
<b>Environmental Transformational Leadership (X2)</b>	0,875	Reliabel
<b>Environmental Transformational (X3)</b>	0,925	Reliabel
<b>OCB Toward Environment (Y1)</b>	0,976	Reliabel
<b>Environmental Performance (Y2)</b>	0,927	Reliabel

*Sumber: Hasil penelitian, 2021 (data diolah dengan SmartPLS)*

Dari data tersebut menunjukkan bahwa semua nilai konstruk  $>0,7$  jadi, bisa dinyatakan bahwa nilai setiap konstruk sudah mencapai reliabilitas yang baik (*reliabel*). Maka kuesioner layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.1.4 Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Jika model yang diperkirakan telah memenuhi kriteria *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliabilitas* dan model yang telah diperoleh sesuai kerangka konseptual penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian *inner model*. *Inner model* diuji dengan mengamati korelasi struktur laten dan mengamati hasil estimasi koefisien parameter jalur dan derajat signifikasinya (Ghozali, 2008). Pada model PLS dinilai *R-Square* pada variabel terikat dengan menggunakan nilai koefisien jalur pada variabel bebas kemudian menggunakan *t-statistic* dan masing-masing jalur dan di peroleh output seperti dibawah ini,



**Gambar 4.2**  
Tampilan output Kalkulasi PLS Algorithm setelah Bootstrapping  
Sumber: output SmartPLS3, 2021



#### 4.1.4.1 Koefisien Determinasi atau R-square

Dari gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai R-square disajikan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4.15 Nilai R-square**

No.	Variabel	R-square
1.	OCB Toward Environmet (Y1)	0,698
2.	Environmental Performance (Y2)	0,910

*Sumber : Hasil penelitian, 2021 (data diolah dengan SmartPLS)*

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel *OCB Toward Environment (Y1)* yang dipengaruhi oleh *Organizational Environmental Policy (X1)*, *Environmental Transformational Leadership (X2)* dan *Environmental Training (X3)* dan untuk *Environmental Performance (Y2)* dipengaruhi oleh *Organizational Environmental Policy (X1)*, *Environmental Transformational Leadership (X2)* dan *Environmental Training (X3)* dan *OCB Toward Environment (Y1)*. Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai R-square untuk *OCB Toward Environment (Y1)* yaitu, 0,698 sedangkan, untuk *environmental performance (Y2)* yaitu 0,910. Hasil tersebut menunjukkan jika 69.8% *OCB Toward Environment (Y1)* dipengaruhi oleh *Organizational Environmental Policy (X1)*, *Environmental Transformational Leadership (X2)* dan 91% *Environmental Performance (Y2)* dipengaruhi oleh *Organizational Environmental Policy (X1)*, *Environmental Transformational Leadership (X2)* dan *Environmental Training (X3)* dan *OCB Toward Environment (Y1)*.

#### 4.1.4.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Dasar dari pengujian ini yaitu nilai yang ada dalam *output result for inner weight*. Untuk penerimaan / penolakan hipotesis menggunakan probabilitas jadi  $H_a$  diterima apabila  $\rho$  value  $< 0,5$ . Tabel berikut menunjukkan data output estimasi dari uji model structural.

**Tabel.4.16 Path.Coefficient.Pengukuran.signifikansi.(t-statistik)**

Konstruk	Original.Sample	Sample.Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	t Statistics	$\rho$ Value
$X_1 \rightarrow Y_1$	0.105	0.098	0.103	3.069	0.050
$X_1 \rightarrow Y_2$	0.023	0.23	0.062	2.792	0.045
$X_2 \rightarrow Y_1$	0.167	0.176	0.105	2.010	0.005
$X_3 \rightarrow Y_1$	0.633	0.630	0.128	4.959	0.000
$X_3 \rightarrow Y_2$	0.492	0.494	0.105	4.674	0.000
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.492	0.489	0.092	5.379	0.000
$X_{1.1} \leftarrow X_1$	0.923	0.922	0.024	37.880	0.000
$X_{1.2} \leftarrow X_1$	0.956	0.956	0.014	67.597	0.000
$X_{1.3} \leftarrow X_1$	0.955	0.954	0.015	64.711	0.000
$X_{2.1} \leftarrow X_2$	0.710	0.701	0.106	6.715	0.000
$X_{2.2} \leftarrow X_2$	0.891	0.884	0.033	27.051	0.000
$X_{2.3} \leftarrow X_2$	0.900	0.904	0.021	42.262	0.000
$X_{3.1} \leftarrow X_3$	0.863	0.860	0.042	20.515	0.000
$X_{3.2} \leftarrow X_3$	0.931	0.932	0.018	51.392	0.000
$X_{2.3} \leftarrow X_3$	0.897	0.896	0.024	36.941	0.000
$Y_{1.1} \leftarrow Y_1$	0.967	0.965	0.015	65.054	0.000
$Y_{1.2} \leftarrow Y_1$	0.966	0.965	0.016	61.138	0.000
$Y_{1.3} \leftarrow Y_1$	0.962	0.961	0.016	59.115	0.000
$Y_{2.1} \leftarrow Y_2$	0.900	0.897	0.028	32.083	0.000
$Y_{2.2} \leftarrow Y_2$	0.906	0.904	0.026	31.992	0.000
$Y_{2.3} \leftarrow Y_2$	0.892	0.891	0.029	30.848	0.000

*Sumber : Hasil penelitian, 2021 (data diolah dengan SmartPLS)*  
Hasil penelitian dengan hasil bootstrapping dalam program software

SmartPLS dapat dianalisis seperti berikut ini:

### **1. Pengujian hipotesis 1: Organizational Environmental Policy berpengaruh signifikan terhadap Environmental Performance pada kinerja UKM Batik Demak**

Pengaruh *Organizational Environmental Policy* terhadap *environmental performance* pada kinerja UKM Batik Demak menghasilkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.023 dengan nilai  $t_{\text{statistic}}$  sebesar 2.792 nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1.96) yang artinya **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan hasil diatas dapat diartikan bahwa *organizational environmental policy* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *environmental performance* pada kinerja UKM Batik Demak.

Hasil penelitian ini didukung oleh *Raineri dan Paillé (2016)* mengamati bagaimana *environmental policy* mempengaruhi tingkat *environmental performance*, bahwa jika karyawan memiliki keyakinan lingkungan pribadi yang lemah maka mereka akan mengklaim bahwa sebuah hubungan yang sehat antara kepercayaan lingkungan dan karyawan komitmen lingkungan ada, terutama jika karyawan sepenuhnya diinformasikan dan jika komunikasi tentang *environmental policy* dipersiapkan dengan baik dan meyakinkan.

## 2. Pengujian hipotesis 2: Environmental Training terhadap Environmental Performance pada kinerja UKM Batik Demak

Pengaruh environmental training terhadap environmental performance pada kinerja UKM Batik Demak menghasilkan nilai koefisien sebesar 0.492 dengan nilai  $t_{\text{statistic}}$  sebesar 4.674 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1.96) yang artinya **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan hasil diatas dapat diartikan bahwa *environmental training* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap environmental performance pada kinerja UKM Batik Demak.

Penelitian didukung oleh penelitian (Graves dan Sarkis, 2018) menyatakan bahwa nilai lingkungan karyawan, motif dan perilaku dalam hal training dan menerapkan gagasan untuk mengembangkan produk dan proses ramah lingkungan, daur ulang dan penggunaan kembali bahan, dll. Bahan penting yang meningkatkan kinerja lingkungan dan daya saing organisasi (Kim dkk., 2019).

## 3. Pengujian hipotesis 3: Organizational Environmental Policy terhadap OCB Toward Environment pada UKM Batik Demak

Pengaruh *organizational environmental policy* terhadap *OCB Toward Environmental* memiliki nilai koefisien sebesar 0.105 dengan nilai  $t_{\text{statistic}}$  3.069 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1.96) yang artinya **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh *organizational environmental policy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *OCB toward environmental* pada kinerja UKM Batik Demak.

Penelitian ini didukung oleh peneliti yang dilakukan Choi et al. (2019) menjelaskan bahwa kebijakan yang berfungsi sebagai antesenden penting dari

perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan karyawan, menyarankan skala untuk menilai inisiatif manajemen lingkungan.

#### **4. Pegujian hipotesis 4: Environmental Transformational Leadership terhadap OCB Toward Environment pada UKM Batik Demak**

Pengaruh *environmental transformational leadership* terhadap *OCB toward environment* memiliki nilai koefisien sebesar 0.167 dengan nilai  $t_{\text{statistic}}$  2.010 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1.96) yang artinya **Hipotesis 4 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa *environmental transformational leadership* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *OCB toward environment* pada kinerja UKM Batik Demak.

Penelitian ini didukung oleh *Graves et al, (2013)* tentang memperluas kepemimpinan transformasional ke pengaturan pro-lingkungan. Dengan menyoroti bahwa *environmental transformational leadership* lebih tinggi secara langsung mengarah pada perilaku pro-lingkungan karyawan yang lebih aktif di tempat kerja

#### **5. Pengujian hipoteses 5: Environmental Training terhadap OCB Toward Environment pada kinerja UKM Batik Demak**

Pengaruh *environmental training* terhadap *OCB toward environment* memiliki nilai koefisien sebesar 0.633 dengan nilai  $t_{\text{statistic}}$  4.595 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1.96) yang artinya **Hipotesis 5 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa *environmental training* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *OCB toward environmental*.

Penelitian ini didukung oleh hasil studi *Choi et al (2019)* menjelaskan bahwa secara empiris menunjukkan dampak positif dari kebijakan dan pelatihan lingkungan pada organizational citizenship behavior environment (OCBE). Dalam studi tersebut juga menghasilkan kemungkinan adanya hubungan positif antara environmental transformasional leadership dan organisasi citizenship behavior environment. Namun karena dalam studi tersebut menjelaskan tentang mengukur kebijakan dan pelatihan lingkungan sebagai satu faktor yang tergabung tanpa memisahkan satu sama lain, para ahli belum mengidentifikasi bahwa efek yang tepat antara hubungan environmental transformasional leadership terhadap organizational citizenship behavior environment sebagai hipotesis

#### **6. Pengujian hipotesis 6: OCB Toward Environment terhadap Environmental Performance**

Pengaruh *OCB toward environment* terhadap *environmental performance* memiliki nilai koefisien sebesar 0.492 dengan nilai  $t_{\text{statistic}}$  5.379 nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1.96) yang artinya **Hipotesis 6 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan *OCB toward environment* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *environmental performance*.

Penelitian ini didukung oleh Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh *Boiral et al. (2015)* mempelajari tentang dampak OCB Toward Environmental menejer di perusahaan manufaktur dan menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan menejer dalam perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan dan praktik manajemen Environmental Performance.



## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah semua variabel sudah dijelaskan, maka tahap selanjutnya yaitu pembahasan dari hasil data yang diolah sebagai berikut:

### 4.2.1 Hubungan antara Organizational Environmental Policy terhadap Environmental Performance

Hasil penelitian pertama terbukti bahwa *organizational environmental performance* dapat membangun *environmental performance*. Dapat dilihat dari indikator “kebijakan terhadap lingkungan sekitar” pada variabel *organizational environmental policy* mampu mempengaruhi indikator “inisiatif menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang” pada variabel *environmental performance*. Hal ini dikarenakan dalam meningkatkan kinerja pengelolaan lingkungan perusahaan dan untuk menjaga terjadinya pencemaran lingkungan ke area masyarakat, ukm batik Demak telah membuat kebijakan terhadap lingkungan sekitar, sehingga ukm batik Demak akan berkomitmen kuat dan berinisiatif untuk menerapkan kebijakan tersebut dalam menjaga pengelolaan lingkungan sekitar baik berdampak langsung maupun tidak langsung pada aktifitas lingkungan hidup.

Selanjutnya indikator pada variabel *organizational environmental policy* yaitu “pelatihan lingkungan karyawan” mampu mempengaruhi indikator “klasifikasi produk berdasarkan jenis” dari variabel *environmental performance*. Hal ini dikarenakan kebijakan dan perlindungan lingkungan merupakan tugas semua pihak dan bergantung secara mutlak terhadap usaha setiap individu. Maka,

agar lingkungan itu terjaga dengan baik kita harus melakukan yang namanya klasifikasi produk berdasarkan jenisnya. Jika karyawan belum bisa untuk mengklasifikasi produk dengan benar maka diperlukannya pelatihan lingkungan karyawan.

Selain itu indikator “karyawan bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan” dari variabel *organizational environmental policy* mampu mempengaruhi indikator dari *environmental performance* yaitu ”praktek konservasi yang dipromosikan”. Hal ini dikarenakan setiap orang/ karyawan itu memiliki tanggung jawab besar akan lingkungan persahaan, maka dari itu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam kebijakan tanggung jawab social terhadap lingkungan maka, para kayawan harus mempraktekan konversi yang telah didapatkan dari pelatihan yang telah dipromosikan oleh perusahaan secara langsung ditempat kerja.

#### **4.2.2 Hubungan antara Environmental Training terhadap Environmental Performance**

Hasil penelitian hipotesis kedua terbukti bahwa indikator “isu lingkungan” dari variabel *environmental training* mampu mempengaruhi indikator “inisiatif menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang” dari variabel *environmental performance*. Hal ini dikarenakan adanya isu permasalahan lingkungan menjadi penting karena kualitas lingkungan akan mempengaruhi kualitas hidup manusia secara langsung, maka untuk semua kinerja harus memiliki inisiatif untuk menerapkan kebijakan lingkungan yang telah ditetapkan untuk jangka panjang,

karena kualitas lingkungan juga mempengaruhi kualitas hidup manusia dimasa yang akan datang.

Selanjutnya yaitu indikator “praktek manajemen” dari variabel *environmental training* mampu mempengaruhi indikator “klasifikasi produk berdasarkan jenis” dari variabel *environmental performance*. Hal tersebut dikarenakan dengan seringnya perusahaan-perusahaan memiliki semangat untuk mengembangkan sistem pengelolaan SDM atau mengadopsi peakrek manajemen SDM terbaik, para praktisi SDM akan berinisistif untuk mengelola dalam praktek manajemennya, mengenai klasifikasi produk berdasarkan jenisnya.

Selain itu indokator “alat dan teknik lingkungan” dari variabel *environmental training* mampu mempengaruhi indikator “praktek konservasi yang dipromosikan” dari variabel *environmental performance*. Konservasi merupakan salah satu upaya pelestarian lingkungan, akan tetapi masih memperhatikan manfaat yang bisa didapatkan pada saat itu, dengan cara tetap mempertahankan suatu kebenaran setiap komponen-komponen lingkungan untuk pemanfaatan dimasa yang akan datang. Konservasi akan berhasil atau sukses jika dilengkapi dan dilakukannya dengan alat dan teknik lingkungan dengan cara yang baik dan benar. Maka dari itu dua indikator alat dan teknik lingkungan menjadi salah satu tim sukses untuk membantu dan melancarkan kegiatan konservasi.

#### **4.2.3 Hubungan antara Organizational Environmental Policy terhadap OCB Toward Environment**

Hasil dari hipotesis ketiga terbukti bahwa indikator dari variabel

*organizational environmental policy* “kebijakan lingkungan sekitar” mampu mempengaruhi indikator “memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan” dari variabel *OCB toward environment*. Hal ini dikarenakan adanya kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau ukm batik mengenai lingkungan sekitar, maka setiap orang, setiap kinerja, setiap pemimpin harus saling bekerja sama untuk menjaga dan melestarikan lingkungan dengan selalu mengingatkan satu sama lain. Maka dari itu untuk setiap orang yang terlibat dalam ukm batik terutama dikota Demak harus memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan sekitar terutama untuk lingkungan disekitar ukm batik agar limbahnya tidak membahayakan warga sekitar.

Selanjutnya indikator “pelatihan lingkungan karyawan” dari variabel *organizational environmental policy* mampu mempengaruhi indikator “berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan” dari variabel *OCB toward environment*. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan industri merupakan salah satu masalah global yang menuntut perhatian dan penanganan secara serius. Maka dari itu pentingnya pengadaan pelatihan mengenai lingkungan karyawan, yang mana untuk menyadarkan semua orang mengenai pentingnya menjaga kebersihan lingkungan, bukan hanya untuk menjaga diri kita tetapi juga menjaga orang yang berada dikekitar kita. Hal tersebut mengharuskan untuk semua orang dan semua kinerja untuk berpartisipasi aktif dalam setiap acara lingkungan yang diadakan.

Selain itu indikator “karyawan bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan” dari variabel *organizational environmental policy* mampu mempengaruhi indikator “menerapkan perilaku sadar lingkungan” dari variabel

*OCB toward envirement*. Hal ini dikarenakan semua karyawan harus bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan, dengan cara membuat peraturan akan perilaku sadar lingkungan dan harus diterapkan dalam kesehariannya agar menjadi kebiasaan sehingga melakukannya dengan ikhlas dan tidak menjadi beban dan harus enjoy dalam melakukannya.

#### **4.2.4 Hubungan antara Environmental Transformational Leadership terhadap OCB Toward Environment**

Hasil dari hipotesis keempat membuktikan bahwa indikator ”penanaman rasa bangga terhadap seorang pemimpin perusahaan” dari variabel *environmental transformational leadership* mampu mempengaruhi indikator “memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan” dari variabel *OCB toward environment*. Hal tersebut dikarenakan jika semakin tinggi dan besar akan penanaman rasa bangga terhadap seorang pemimpin maka akan memiliki dampak positif untuk perusahaan. Salah satunya yaitu dengan disengaja maupun tidak disengaja para kinerja memiliki caranya sendiri untuk melindungi lingkungan dan akan kesadarannya terhadap lingkungan.

Selanjutnya indikator” membicarakan lingkungan masa depan” dari variabel *environmental transformational leadership* mampu mempengaruhi indikator “berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan” dari variabel *OCB toward environment*. Dengan adanya pembicaraan mengenai lingkungan untuk masa depan agar lingkungan disekitar kita sehat, terutama lingkungan industri seperti lingkungan sekitar tempat produksi batik yang mana limbahnya akan membahayakan warga sekitar dan lain sebagainya. Maka dari itu kita semua harus

semangat untuk saling mengingatkan, saling berpartisipasi aktif acara lingkungan, agar lingkungan kita tetap sehat dan akan tetap sehat sampai kapanpun dan selama apapun.

Selain itu indikator” bersedia mengajar dan melatih masalah lingkungan” dari variabel *environmental transformational leadership* mampu mempengaruhi indikator “menerapkan perilaku sadar lingkungan” dari variabel *OCB toward environment*. Para kinerja ukm batik harus siap dan bersedia untuk mengajar dan melatih para kinerja lain dan dirinya sendiri mengenai masalah lingkungan dengan menerapkan perilaku sadar lingkungan.

#### **4.2.5 Hubungan antara Environmental Training terhadap OCB Toward Environment**

Hasil dari hipotesis kelima terbukti bahwa indikator “isu lingkungan” dari variabel *environmental training* mampu mempengaruhi indikator “memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan” dari variabel *OCB toward environment*. Dengan berkembangnya industri batik, akan menimbulkan dampak positif dan negatif, dampak negatifnya yakni isu penurunan kualitas lingkungan hidup yang diakibatkan oleh limbah industri. Dampak tersebut dapat dirasakan langsung oleh warga sekitar, yaitu dengan berubahnya kualitas air sumur yang menjadi keruh dan lain sebagainya. Dengan melihat isu tersebut maka, semua kinerja harus berfikir dan harus memiliki cara untuk mengatasi isu tersebut dengan cara yang efektif dan efisien.

Selanjutnya indikator “praktek manajemen” dari variabel *environmental*



*training* mampu mempengaruhi indikator “berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan” dari variabel *OCB toward environment*. Setelah melihat isu mengenai masalah lingkungan tersebut, maka praktek manajemen akan dilakukan dengan sebaik dan semaksimal mungkin dan semuanya harus berpartisipasi aktif didalamnya dengan baik.

Selain itu indikator “alat dan teknik lingkungan” dari variabel *environmental training* mampu mempengaruhi indikator “menerapkan perilaku sadar lingkungan” dari variabel *OCB toward environment*. Alat dan teknik lingkungan akan menjadi salah satu hal yang sangat dibutuhkan untuk melakukan konservasi dengan menerapkan perilaku sadar lingkungan.

#### **4.2.6 Hubungan antara OCB Toward Environment terhadap Environmental Performance**

Hasil dari hipotesis keenam terbukti bahwa indikator “memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan” dari variabel *OCB toward environment* mampu mempengaruhi indikator “inisiatif menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang” dari variabel *environmental performance*. Hal tersebut dikarenakan memiliki cara yang efektif dan mempraktekannya dengan baik merupakan salah satu bentuk inisiatif dalam menerapkan kebijakan yang telah dibuat dan ditetapkan untuk kegiatan konservasi dalam perlindungan lingkungan untuk jangka panjang.

Selanjutnya indikator “berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan” dari variabel

*OCB toward environment* mampu mempengaruhi indikator “klasifikasi produk berdasarkan jenis” dari variabel *environmental performance*. Berpartisipasi itu banyak bentuknya salah satunya yaitu dengan melakukan pemisahan atau klasifikasi produk berdasarkan jenisnya. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang dapat melindungi lingkungan.

Selain itu indikator “menerapkan perilaku sadar lingkungan” dari variabel *OCB toward environment* mampu mempengaruhi indikator “prakter konservasi yang dipromosikan” dari variabel *environmental performance*. Perilaku akan sadar lingkungan merupakan kegiatan untuk menpelestarian atau perlindungan akan lingkungan sekitar atau konservasi yang telah dipromosikan oleh perusahaan setempat.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Setelah melihat hasil pembahasan yang sudah dibahas tentang hubungan *Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training dan OCB Toward Environment berbasis Environmental Performance* pada kinerja ukm batik Demak, maka dapat ditarik satu kesimpulan jika keenam hipotesis yang diajukan penelitian ini semuanya diterima. Sehingga dapat dibuat kesimpulan seperti berikut ini.

- 1) Pengaruh *Organizational Environmental Policy* efektif dalam membangun *Environmental Performance*. Dapat diketahui dari indikator-indikator *Organizational Environmental Policy* mampu mempengaruhi indikator *Environmental Performance*. Dimana dengan adanya kebijakan mengenai lingkungan karyawan merupakan salah satu hal yang wajib dilakukan dalam meningkatkan *environmental performance*. Maka dengan adanya *Organizational Environmental Policy* ditunjukkan untuk menstabilkan karyawan. Karyawan yang memiliki inisiatif untuk menerapkan kebijakan jangka panjang dengan baik dan selalu menjunjung nilai-nilai moral dan menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik pula.
- 2) Pengaruh *Environmental Training* aktif dalam membangun *Environmental Performance*. Dapat diketahui dari indikator-indikator *Environmental Training* mampu mempengaruhi *Environmental Performance*. Dimana salah satu indikatornya yaitu isu lingkungan. Isu permasalahan lingkungan menjadi penting

karena kualitas lingkungan akan mempengaruhi kualitas hidup manusia secara langsung, maka untuk semua kinerja harus memiliki inisiatif untuk membuat kualitas lingkungan menjadi baik. Maka hal ini dapat memicu dalam meningkatkan environmental performance.

- 3) Pengaruh *Organizational Environmental Policy* aktif dalam membangun *OCB Toward Environment*. Dapat diketahui dari indikator-indikator *Organizational Environmental Policy* mampu mempengaruhi *OCB Toward Environment*. Kondisi lingkungan industri merupakan salah satu masalah global yang menuntut perhatian dan penanganan secara serius. Maka dari itu pentingnya pengadaan pelatihan mengenai lingkungan karyawan, yang mana untuk menyadarkan semua orang mengenai pentingnya menjaga kebersihan lingkungan, bukan hanya untuk menjaga diri kita tetapi juga menjaga orang yang berada di sekitar kita. Hal tersebut mengharuskan untuk semua orang dan semua kinerja untuk berpartisipasi aktif dalam setiap acara lingkungan yang diadakan. Hal ini untuk mendorong dan meningkatkan standar perilaku serta kinerja, sehingga dapat menciptakan kinerja yang bekerja dengan efektif dan efisien.
- 4) Pengaruh *Environmental Transformational Leadership* aktif membangun *OCB Toward Environment*. Dapat diketahui dari indikator-indikator *Environmental Performance* mampu mempengaruhi *OCB Toward Environment*. Yaitu Dengan adanya pembicaraan mengenai lingkungan untuk masa depan agar lingkungan disekitar kita sehat, terutama lingkungan industri seperti lingkungan sekitar tempat produksi batik yang mana limbahnya akan membahayakan warga sekitar dan lain sebagainya. Maka dari itu kita semua harus semangat untuk saling

mengingatkan, saling berpartisipasi aktif acara lingkungan, agar lingkungan kita tetap sehat dan akan tetap sehat sampai kapanpun dan selama apapun.

- 5) Pengaruh *Environmental Training* aktif membangun *OCB Toward Environment*. Dapat diketahui dari indikator-indikator *Environmental Training* mampu membangun *OCB Toward Environment*. Setelah melihat isu mengenai masalah lingkungan tersebut, maka praktek manajemen akan dilakukan dengan sebaik dan semaksimal mungkin dan semuanya harus berpartisipasi aktif didalamnya dengan baik.
- 6) Pengaruh *OCB Toward Environment* aktif membangun *Environmental Performance*. Dapat diketahui dari indikator-indikator *OCB Toward Environment* yang mampu membangun *Environmental Performance*. Perilaku akan sadar lingkungan merupakan kegiatan untuk menpelestarian atau perlindungan akan lingkungan sekitar atau konservasi yang telah dipromosikan oleh perusahaan setempat. Hal ini untuk mendorong dan meningkatkan standar perilaku serta kinerja, sehingga dapat menciptakan kinerja yang bekerja dengan efektif dan efisien.

## 5.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan diatas, saran yang dapat dikembangkan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu:

1. Variabel *Environmental Training* dalam penelitian ini merupakan variabel yang sangat berpengaruh dalam keterkaitannya dengan variabel yang dinyatakan signifikan. Sehingga dalam hal ini mengindikasikan bahwa dalam

penelitian ini, perusahaan/organisasi harus meningkatkan Environmental Training dengan meningkatkan soft skill karyawan. Sehingga menghasilkan Environmental Performance yang berkualitas.

2. Pemahaman terhadap OCB Toward Enviroment perlu di perdalam agar karyawan memiliki jiwa kewarganegaraan tentang pentingnya menjaga suatu lingkungan sekitar agar terjaga. Karena jika perilaku tertib lingkungan diterapkan dan di kegiatan sehari-hari, maka karyawan akan terbiasa menjaganya meskipun diluar jam kerja.

### 5.3 Implikasi Manajerial

Dari kesimpulan diatas, maka implikasi yang diusulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan dengan tujuan untuk meningkatkan *Organizational Environmental Policy*, kebijakan pemimpin hendaknya melakukan pelatihan soft skill yang sesuai, dimana metode pelatihan lingkungan mampu mengasah pengetahuan karyawan, sehingga karyawan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawabnya dengan baik.
- 2) Berdasarkan dengan tujuan untuk meningkatkan *Environmental Transformational Leadership*, perusahaan/organisasi harus sesering mungkin untuk melakukan pembicaraan mengenai lingkungan dimasa depan supaya karyawan dapat berkembang dan memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukannya dimasa lampau, sehingga dapat mengurangi adanya pencemaran lingkungan terutama lingkungan disekitar industri batik.
- 3) Berdasarkan dengan tujuan untuk meningkatkan *Environmental Training*



organisasi diharapkan untuk selalu update mengenai isu lingkungan sekitar, agar kita bisa mengetahui permasalahan yang sedang terjadi dan menyiapkan alat dan teknik strategi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dengan efektif dan efisien.

- 4) Berdasarkan dengan tujuan untuk meningkatkan *OCB Toward Environment*, organisasi diharapkan untuk memiliki cara yang efektif untuk menatasi isu lingkungan yang sedang terjadi, berpartisipasi mengenai acara lingkungan dan menerapkan perilaku sadar lingkungan, sehingga dapat mengurangi adanya pencemaran lingkungan terutama lingkungan disekitar industri batik.
- 5) Berkaitan dengan *Environmental Performance* organisasi mendorong kinerja lingkungan di UKM Batik Demak agar selalu bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya agar bisa mewujudkan tujuan organisasi.

#### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, maka agenda penelitian yang akan datang sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pada keterbatasan penelitian, maka agenda penelitian yang akan dilaksanakan menambah variabel seperti *environmental belief* (kepercayaan lingkungan), sehingga dapat memperkuat penelitian ini.
- 2) Jumlah responden yang digunakan lebih bervariasi dan lebih banyak lagi sehingga pendapat dari berbagai wilayah dapat tersampaikan. Serta

memperluas populasi dan sampel yang digunakan agar diperbesar dari sampel sebelumnya. Hal ini dilakukan agar penelitian lebih spesifik dan menarik untuk dikaji.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah., W dan Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation (SEM) dalam Penelitian Bisnis.” Yogyakarta: Andi
- Aguinis, H., Kraiger, K., 2009. Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annu. Rev. Psychol.* 60, 451–474.
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organisational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.
- Boiral, O., Talbot, D., Paillé, P., 2015. Leading by example: a model of organizational citizenship behavior for the environment. *Bus. Strategy Environ.* 24, 532–550.
- Choi, H.-M., Kim, W.G., Kim, Y.J., Agmapisarn, C., 2019. Hotel environmental management initiative (HEMI) sscale development. *Int. J. Hosp. Manag.* 77, 562–572.
- Chou, C.J., 2014. Hotels’ environmental policies and employee personal environmental beliefs: interactions and outcomes. *Tour. Manag.* 40, 436–446.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18 (1): 39-50.
- Ghozali, Imam., 2008, Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling, Edisi II*. Univesitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Graves, L.M., Sarkis, J., Zhu, Q., 2013. How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *J. Environ. Psychol.* 35, 81–91.
- Graves, L.M., Sarkis, J., 2018. The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' provenvironmental behaviors. *J. Clean. Prod.* 196, 576–587.
- Hair, et al. (2006). *Multivariate Data Analysis Person International Edition*. Edition 6. New Jersey
- Jiang, W., Zhao, X., Ni, J., 2017. The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: the mediating role of organizational

- citizenship behavior. *Sustainability* 9, 1567.
- 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. *Int. J. Hosp. Manag.* 76, 83–93.
- Lulu, T.T., 2019. Building employees' organizational citizenship behavior for the environment: the role of environmentally-specific servant leadership and a moderated mediation mechanism. *Int J Contemp Hospitality Mngt* 31, 406–426.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466.
- Ramus, C. A. (2002). Encouraging innovative environmental actions: What companies and managers must do. *Journal of world business*, 37(2), 151-164.
- Raineri, N., Paillé, P., 2016. Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: the role of employee environmental beliefs and commitment. *J. Bus. Ethics* 137, 129–148.
- Ramus, C.A., Steger, U., 2000. The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee “ecoinitiatives” at leading-edge European companies. *Acad. Manag. J.* 43, 605–626.
- Rayner, J., & Morgan, D. (2017). An empirical study of ‘green’ workplace behaviours: ability, motivation and opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 56-78.
- Roy, M. J., Boiral, O., & Lagacé, D. (2001). Environmental commitment and manufacturing excellence: a comparative study within Canadian industry. *Business Strategy and the Environment*, 10(5), 257-268.
- Ryan, R.M., Deci, E.L., 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am. Psychol.* 55, 68–78.
- Suratno, Darsono, dan Mutmainah, S, 2006, Pengaruh Environmental Performance Terhadap Environmental Disclosure dan Economic Performance. Simposium Nasional Akuntansi IX Padang, 23-26 Agustus 2006
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung; Alfabeta
- Tejada, Jeffry. (2012). *On The Misuse Of Solvin's Formula*. University of the Philippines Diliman.



# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner



**KUISIONER PENELITIAN ORGANIZATIONAL  
ENVIRONMENTAL POICY, ENVIRONMRNTAL  
TRANSFORMAIONAL LEADERSHIP,  
ENVIRONMENTAL TRAINING DAN OCB TOWARD  
ENVIRONMENT BERBASIS ENVIRONMENTAL  
PERFORMANCE DI UMKM BATIK DEMAK**

### PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang, sedang melakukan penelitian tentang organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training dan OCB toward environment berbasis environmental performance di umkm batik Demak.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penulis mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda :

- Dijamin kerahasiannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediaannya Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuesioner ini, penulis mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ummu farwa  
30401700249



Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### Identitas Responden

1. Nama. (Boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  < 30 tahun  40 – 50 tahun  
 30 – 40 tahun  > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir :  SD  SMA  S1  
 SMP  D3  S2
5. Lama bekerja :  < 3 tahun  5 – 8 tahun  
 3– 5 tahun  > 8 tahun

### Petunjuk Pengisian

6. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
7. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
8. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
  - 5 = Sangat Setuju (SS)
  - 4 = Setuju (S)
  - 3 = Cukup Setuju (CS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

---

***Organizational Environmental Policy***

---

No.	Pernyataan	<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>CS</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa bahwa, perusahaan saya sudah membuat policy mengenai akan kesadaran lingkungan sekitar.					
2.	Saya merasa bahwa, perusahaan saya sudah membuat policy mengenai pelatihan yang berkaitan dengan lingkungan					
3.	Saya merasa bahwa, perusahaan saya sudah membuat policy mengenai setiap orang harus bertanggung jawab akan lingkungan.					

---

***Environmental Transformational Leadership***

---

No	Pernyataan	<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>CS</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa bahwa, tempat saya bekerja sudah melakukan penanaman rasa bangga terhadap pemimpin perusahaan					
2.	Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan pembicaraan mengenai lingkungan dimasa depan					
3.	Saya merasa bahwa, tempat saya bekerja sudah bersedia meluangkan waktu untuk melakukan pembelajaran dan pelatihan mengenai masalah lingkungan					

---

*Environmental Training*

---

No.	Pernyataan	<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>CS</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan sesuatu untuk mengatasi isu-isu lingkungan					
2.	Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan persiapan untuk melakukan praktek manajemen lingkungan					
3.	Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan pembelian alat dan teknik dalam mengatasi masalah lingkungan					

---

*Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*

---

No	Pernyataan	<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>CS</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa bahwa, tempat saya bekerja sudah memiliki inisiatif untuk menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang					
2.	Saya merasa bahwa, tempat saya bekerja sudah berinisiatif menyediakan energi alternatif					
3.	Saya merasa bahwa, tempat saya bekerja sudah melakukan praktek konservasi yang dipromosikan					

---

---

*Environmental performance*


---

No.	Pernyataan	<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>CS</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja memiliki inisiatif untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan					
2.	Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah klasifikasi produk berdasarkan jenisnya					
3.	Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan praktek konservasi yang dibuatkan oleh perusahaan					

---



## Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK**  
**DINAS PERDAGANGAN, KOPERASI,**  
**USAHA KECIL DAN MENENGAH**  
 Jalan Kyai Mughni Nomor 1016 Demak 59511  
 Telepon : (0291) 681604, Faximile : (0291) 681604  
 http: //www.demakkab.go.id, Email: dindagkopukm/demakkab.go.id


---

<p>Nomor : 800 / 547          Sifat : Biasa          Lampiran : -          Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian  <u>Skripsi.</u></p>	<p>Demak, 29 Maret 2021          Kepada:          Yth. Dekan Fakultas Ekonomi          Universitas Islam Sultan Agung          (UNISSULA)          di-  <u>Tempat</u></p>
---	---

Memperhatikan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Islam Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Nomor 1227/B.I/SA-E/XII/2020 tanggal 09 Desember 2020 perihal Ijin Penelitian, kepada Mahasiswa :

Nama	: UMMU FARWA
NIM	: 3040.170.0249
Fakultas / Prodi	: Manajemen / Fakultas Ekonomi
Universitas	: Universitas Islam Sultan Agung
Judul	: "Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training dan OCB Toward Environmental Berbasis Environmental Performance).


Sehubungan dengan perihal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut kami ijin untuk melakukan penelitian di DINDAGKOP UKM Kab. Demak. Demikian untuk menjadikan periksa dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.



**UNISSULA**  
 سلطان أجونج الإسلامية

**KEPALA DINDAGKOP UKM**  
**KABUPATEN DEMAK**


Ditandatangani secara elektronik oleh :



**Drs. ISKANDAR ZULKARNAIN, MM**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP. 196706021993031015

**TEMBUSAN:** Disampaikan Kepada Yth. ;

1. Plt. Kepala Bidang Koperasi;
2. Arsip.



*Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dengan menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE).*

### Lampiran 3. Tabulasi Data

No	Organizational Environmental Policy (X1)						
	X1.1	X1.2	X1.3	No.	X1.1	X1.2	X1.3
1	4	4	4	51	5	5	5
2	4	3	3	52	5	5	5
3	4	4	4	53	5	5	5
4	4	4	4	54	4	4	4
5	4	5	5	55	5	5	5
6	4	4	4	56	5	5	5
7	4	4	4	57	5	5	5
8	4	4	4	58	5	5	5
9	4	4	4	59	4	4	4
10	4	4	4	60	4	4	4
11	4	4	4	61	5	5	5
12	4	4	4	62	5	4	5
13	5	4	5	63	4	5	5
14	5	4	5	64	4	4	5
15	5	5	5	65	5	5	5
16	5	5	5	66	4	4	4
17	4	4	5	67	5	5	5
18	5	5	5	68	5	5	5
19	4	4	4	69	5	5	5
20	4	4	4	70	5	5	5
21	5	5	5	71	5	5	5
22	5	5	5	72	4	4	4
23	5	5	5	73	4	4	4
24	5	5	5	74	4	4	4
25	4	4	4	75	4	4	4
26	5	5	5	76	4	4	4
27	5	5	5	77	4	4	4
28	5	4	4	78	4	4	4
29	4	4	4	79	4	4	4
30	4	4	4	80	4	4	4
31	4	4	4	81	4	4	4
32	4	4	4	82	4	4	4
33	5	5	4	83	4	4	4
34	4	4	4	84	4	4	4
35	4	4	4	85	4	4	4



36	4	3	3	86	4	4	4
37	5	5	5	87	4	4	4
38	5	5	5	88	4	4	4
39	4	4	4	89	4	4	4
40	5	5	5	90	4	4	4
41	5	5	5	91	4	4	4
42	5	5	5	92	4	4	4
43	5	4	4	93	4	4	4
44	5	5	5	94	4	4	4
45	5	5	5	95	4	4	4
46	5	4	4	96	4	4	4
47	5	5	5	97	4	4	4
48	5	5	5	98	4	4	4
49	5	5	5	99	4	4	4
50	4	4	4	100	5	5	5

Environmental Transformational Leadership (X2)							
No.	X2.1	X2.2	X2.3	No.	X2.1	X2.2	X2.3
1	4	4	4	51	4	4	4
2	4	4	4	52	4	4	4
3	4	4	4	53	3	4	5
4	4	4	4	54	4	4	4
5	4	4	4	55	4	4	4
6	4	4	4	56	5	5	5
7	4	4	4	57	5	5	5
8	4	4	4	58	5	4	5
9	4	4	4	59	4	4	4
10	4	4	4	60	4	4	4
11	4	4	4	61	5	5	5
12	4	4	4	62	5	4	4
13	5	4	5	63	5	4	4
14	5	4	5	64	5	5	4
15	4	5	5	65	3	4	5
16	3	4	5	66	4	4	4
17	5	4	5	67	4	4	4
18	3	4	5	68	4	4	4
19	4	4	4	69	5	5	5
20	4	4	4	70	5	5	5
21	3	4	5	71	5	5	5
22	4	5	4	72	4	4	4

23	4	5	5	73	4	4	4
24	5	5	5	74	4	4	4
25	4	4	4	75	4	4	4
26	5	5	5	76	4	4	4
27	5	4	5	77	4	4	4
28	4	4	4	78	4	4	4
29	5	5	5	79	4	4	4
30	4	4	4	80	4	4	4
31	4	4	4	81	4	4	4
32	4	4	4	82	4	4	4
33	5	5	5	83	4	4	4
34	4	4	4	84	4	4	4
35	4	4	5	85	4	4	4
36	3	4	4	86	4	4	4
37	5	5	5	87	4	4	4
38	5	5	5	88	4	4	4
39	4	4	4	89	4	4	4
40	5	5	5	90	4	4	4
41	4	4	4	91	4	4	4
42	5	5	5	92	4	4	4
43	4	4	4	93	4	4	4
44	5	5	5	94	4	4	4
45	5	5	5	95	4	4	4
46	4	5	5	96	4	4	4
47	4	5	4	97	4	4	4
48	5	5	5	98	4	4	4
49	4	5	4	99	4	4	4
50	4	4	4	100	5	5	5

No.	Environmental Training (X3)						
	X3.1	X3.2	X3.3	No.	X3.1	X3.2	X3.3
1	4	4	4	51	4	4	4
2	4	4	4	52	4	4	4
3	4	4	4	53	5	5	5
4	5	5	4	54	4	4	4
5	4	5	5	55	5	4	4
6	5	5	4	56	5	5	5
7	5	5	4	57	5	5	5
8	5	5	5	58	5	5	5

9	5	5	5	59	4	4	4
10	4	4	4	60	4	4	4
11	4	4	4	61	5	5	5
12	4	4	5	62	5	4	4
13	5	4	5	63	4	4	4
14	5	5	4	64	5	4	4
15	4	5	5	65	5	5	5
16	5	5	5	66	5	5	4
17	4	4	5	67	4	4	4
18	5	5	5	68	4	4	4
19	4	4	4	69	5	5	5
20	4	4	4	70	5	5	5
21	5	5	5	71	5	5	5
22	5	5	5	72	4	4	4
23	5	5	5	73	4	4	4
24	5	5	5	74	4	4	4
25	4	4	4	75	4	4	4
26	5	5	5	76	4	4	4
27	5	5	5	77	4	4	4
28	4	4	4	78	4	4	4
29	4	4	4	79	4	4	4
30	5	5	4	80	4	4	4
31	5	5	5	81	4	4	4
32	4	4	4	82	4	4	4
33	5	5	5	83	4	4	4
34	5	5	4	84	4	4	4
35	5	5	5	85	4	4	4
36	4	4	4	86	4	4	4
37	5	4	4	87	4	4	4
38	5	4	4	88	4	4	4
39	4	4	4	89	4	4	4
40	5	5	5	90	4	4	4
41	5	4	4	91	4	4	4
42	5	5	5	92	4	4	4
43	5	3	4	93	4	4	4
44	5	5	5	94	4	4	4
45	5	5	5	95	4	4	4
46	4	4	5	96	4	4	4
47	5	5	5	97	4	4	4
48	5	5	5	98	4	4	4

49	5	5	5	99	4	4	4
50	4	4	4	100	5	5	5

No.	OCB Toward Environment (Y1)						
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3
1	4	4	4	51	4	4	4
2	4	4	4	52	4	4	4
3	4	4	4	53	5	5	5
4	4	4	4	54	4	4	4
5	5	5	5	55	4	4	4
6	4	4	4	56	5	5	5
7	4	4	4	57	5	5	5
8	4	4	4	58	5	5	5
9	4	4	4	59	4	4	4
10	4	4	4	60	4	4	4
11	4	4	4	61	5	5	5
12	4	4	5	62	4	4	4
13	5	4	5	63	4	4	4
14	4	4	5	64	5	4	5
15	4	4	4	65	5	5	5
16	5	5	5	66	5	5	5
17	4	5	5	67	4	4	4
18	5	5	5	68	4	4	4
19	4	4	4	69	5	5	5
20	4	4	4	70	5	5	5
21	5	5	5	71	5	5	5
22	5	5	5	72	4	4	4
23	5	5	5	73	4	4	4
24	5	5	5	74	4	4	4
25	4	4	4	75	4	4	4
26	5	5	5	76	4	4	4
27	5	5	5	77	4	4	4
28	4	4	4	78	4	4	4
29	4	4	4	79	4	4	4
30	4	4	4	80	4	4	4
31	4	4	4	81	4	4	4
32	4	4	4	82	4	4	4
33	5	5	5	83	4	4	4
34	4	4	4	84	4	4	4

35	5	5	5	85	4	4	4
36	4	5	5	86	4	4	4
37	4	4	4	87	4	4	4
38	4	4	4	88	4	4	4
39	4	4	4	89	4	4	4
40	5	5	5	90	4	4	4
41	4	4	4	91	4	4	4
42	4	4	4	92	4	4	4
43	4	4	4	93	4	4	4
44	5	5	5	94	4	4	4
45	5	5	5	95	4	4	4
46	4	4	5	96	4	4	4
47	5	5	5	97	4	4	4
48	5	5	5	98	4	4	4
49	5	5	5	99	4	4	4
50	4	4	4	100	5	5	5

Environmental Performance (Y2)							
No.	Y2.1	Y2.2	Y2.3	No.	Y2.1	Y2.2	Y2.3
1	4	4	4	51	4	4	4
2	4	4	4	52	4	4	4
3	4	4	4	53	5	5	5
4	4	4	5	54	4	4	4
5	5	5	5	55	4	4	4
6	4	4	5	56	5	5	5
7	4	4	5	57	5	5	5
8	4	5	5	58	5	5	5
9	4	4	4	59	4	4	4
10	4	4	4	60	4	4	4
11	4	4	4	61	5	5	5
12	5	4	5	62	4	4	4
13	4	4	5	63	4	5	5
14	5	4	5	64	5	5	4
15	4	5	5	65	5	5	5
16	5	5	5	66	5	4	4
17	5	5	4	67	4	4	4
18	5	5	5	68	4	4	4
19	4	4	4	69	5	5	5
20	4	4	4	70	5	5	5

21	5	5	5	71	5	5	5
22	5	5	5	72	4	4	4
23	5	5	5	73	4	4	4
24	5	5	5	74	4	4	4
25	4	4	4	75	4	4	4
26	5	5	5	76	4	4	4
27	5	5	5	77	4	4	4
28	4	4	4	78	4	4	4
29	4	4	4	79	4	4	4
30	4	4	5	80	4	4	4
31	4	5	5	81	4	4	4
32	4	4	4	82	4	4	4
33	5	5	5	83	4	4	4
34	4	4	5	84	4	4	4
35	5	5	5	85	4	4	4
36	5	4	4	86	4	4	4
37	4	4	4	87	4	4	4
38	4	4	4	88	4	4	4
39	4	4	4	89	4	4	4
40	5	5	5	90	4	4	4
41	4	4	4	91	4	4	4
42	4	5	5	92	4	4	4
43	4	4	4	93	4	4	4
44	5	4	5	94	4	4	4
45	5	4	5	95	4	4	4
46	4	5	4	96	4	4	4
47	5	5	5	97	4	4	4
48	5	5	5	98	4	4	4
49	5	5	5	99	4	4	4
50	4	4	4	100	5	5	5



No.	Jenis Kelamin	Usia (Th)	Pendid. Terakhir	Lama Bekerja	Jumlah Nilai Variabel					Jumlah Nilai	Rata-rata
					OEP	ETL	ET	OCB TE	EP		
1	perempuan	< 30 tahun	SMA	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
2	laki-laki	30-40 tahun	SMA	5-8 Tahun	10	12	12	12	12	58	11,6
3	laki-laki	30-40 tahun	SMA	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
4	perempuan	< 30 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	14	12	13	63	12,6
5	perempuan	< 30 tahun	SMA	< 3 Tahun	14	12	14	15	15	70	14
6	perempuan	30-40 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	14	12	13	63	12,6
7	laki-laki	< 30 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	14	12	13	63	12,6
8	perempuan	40-50 tahun	SMA	> 8 Tahun	12	12	15	12	14	65	13
9	perempuan	30-40 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	15	12	12	63	12,6
10	perempuan	< 30 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
11	perempuan	< 30 tahun	SMA	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
12	perempuan	30-40 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	13	13	14	64	12,8
13	laki-laki	40-50 tahun	SMA	5-8 Tahun	14	14	14	14	13	69	13,8
14	perempuan	30-40 tahun	SMA	> 8 Tahun	14	14	14	13	14	69	13,8
15	laki-laki	30-40 tahun	SMA	5-8 Tahun	15	14	14	12	14	69	13,8
16	laki-laki	< 30 tahun	SMK	< 3 Tahun	15	12	15	15	15	72	14,4
17	laki-laki	30-40 tahun	SMK	5-8 Tahun	13	14	13	14	14	68	13,6
18	perempuan	< 30 tahun	SMK	3-5 Tahun	15	12	15	15	15	72	14,4
19	laki-laki	30-40 tahun	SMK	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
20	perempuan	40-50 tahun	SMK	> 8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
21	laki-laki	30-40 tahun	SMK	5-8 Tahun	15	12	15	15	15	72	14,4
22	laki-laki	30-40 tahun	SMK	< 3 Tahun	15	13	15	15	15	73	14,6
23	perempuan	< 30 tahun	SMK	3-5 Tahun	15	14	15	15	15	74	14,8
24	perempuan	40-50 tahun	SMK	5-8 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
25	perempuan	30-40 tahun	SMK	> 8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
26	perempuan	30-40 tahun	SMK	5-8 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
27	perempuan	30-40 tahun	SMK	3-5 Tahun	15	14	15	15	15	74	14,8
28	perempuan	40-50 tahun	SMP	3-5 Tahun	13	12	12	12	12	61	12,2
29	perempuan	30-40 tahun	SMP	3-5 Tahun	12	15	12	12	12	63	12,6
30	perempuan	< 30 tahun	SMP	3-5 Tahun	12	12	14	12	13	63	12,6
31	perempuan	30-40 tahun	SMP	3-5 Tahun	12	12	15	12	14	65	13
32	perempuan	< 30 tahun	SMP	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
33	perempuan	40-50 tahun	SMP	> 8 Tahun	14	15	15	15	15	74	14,8
34	laki-laki	< 30 tahun	SMP	3-5 Tahun	12	12	14	12	13	63	12,6
35	perempuan	30-40 tahun	SMA	> 8 Tahun	12	13	15	15	15	70	14
36	perempuan	< 30 tahun	SMA	5-8 Tahun	10	11	12	14	13	60	12

37	perempuan	30-40 tahun	SMA	5-8 Tahun	15	15	13	12	12	67	13,4
38	laki-laki	40-50 tahun	SMA	> 8 Tahun	15	15	13	12	12	67	13,4
39	perempuan	30-40 tahun	SMA	> 8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
40	laki-laki	< 30 tahun	SMA	5-8 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
41	perempuan	< 30 tahun	SMA	5-8 Tahun	15	12	13	12	12	64	12,8
42	laki-laki	30-40 tahun	S1	> 8 Tahun	15	15	15	12	14	71	14,2
43	perempuan	40-50 tahun	S1	> 8 Tahun	13	12	12	12	12	61	12,2
44	perempuan	30-40 tahun	S1	5-8 Tahun	15	15	15	15	14	74	14,8
45	laki-laki	30-40 tahun	SMK	3-5 Tahun	15	15	15	15	14	74	14,8
46	laki-laki	30-40 tahun	SMK	5-8 Tahun	13	14	13	13	13	66	13,2
47	perempuan	< 30 tahun	SMK	< 3 Tahun	15	13	15	15	15	73	14,6
48	perempuan	< 30 tahun	SMK	5-8 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
49	laki-laki	40-50 tahun	SMK	< 3 Tahun	15	13	15	15	15	73	14,6
50	laki-laki	30-40 tahun	SMK	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
51	laki-laki	< 30 tahun	SMA	< 3 Tahun	15	12	12	12	12	63	12,6
52	perempuan	< 30 tahun	SMA	< 3 Tahun	15	12	12	12	12	63	12,6
53	perempuan	30-40 tahun	SMA	5-8 Tahun	15	12	15	15	15	72	14,4
54	perempuan	40-50 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
55	laki-laki	30-40 tahun	SMA	< 3 Tahun	15	12	13	12	12	64	12,8
56	perempuan	< 30 tahun	SMA	> 8 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
57	laki-laki	30-40 tahun	D3	< 3 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
58	perempuan	30-40 tahun	D3	> 8 Tahun	15	14	15	15	15	74	14,8
59	perempuan	< 30 tahun	D3	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
60	laki-laki	40-50 tahun	SMA	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
61	laki-laki	30-40 tahun	SMA	< 3 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
62	perempuan	< 30 tahun	SMA	< 3 Tahun	14	13	13	12	12	64	12,8
63	perempuan	30-40 tahun	SMA	> 8 Tahun	14	13	12	12	14	65	13
64	perempuan	< 30 tahun	SMA	3-5 Tahun	13	14	13	14	14	68	13,6
65	laki-laki	40-50 tahun	SMA	< 3 Tahun	15	12	15	15	15	72	14,4
66	perempuan	30-40 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	14	15	13	66	13,2
67	perempuan	30-40 tahun	SMA	> 8 Tahun	15	12	12	12	12	63	12,6
68	laki-laki	< 30 tahun	SMK	> 8 Tahun	15	12	12	12	12	63	12,6
69	laki-laki	30-40 tahun	SMK	3-5 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
70	laki-laki	30-40 tahun	SMK	5-8 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
71	perempuan	30-40 tahun	SMK	5-8 Tahun	15	15	15	15	15	75	15
72	perempuan	< 30 tahun	SMK	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
73	laki-laki	< 30 tahun	SMK	3-5 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
74	perempuan	30-40 tahun	SMK	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
75	perempuan	30-40 tahun	SMK	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
76	perempuan	< 30 tahun	SMK	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12

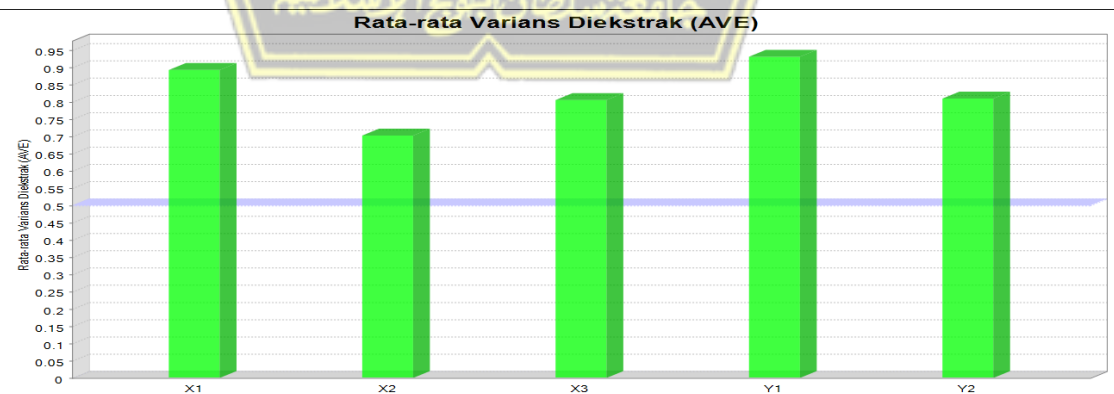
77	perempuan	< 30 tahun	SMA	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
78	laki-laki	30-40 tahun	SMA	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
79	laki-laki	< 30 tahun	SMA	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
80	laki-laki	40-50 tahun	SMA	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
81	perempuan	40-50 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
82	perempuan	< 30 tahun	SMA	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
83	laki-laki	< 30 tahun	SMA	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
84	perempuan	30-40 tahun	S1	> 8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
85	perempuan	40-50 tahun	S1	> 8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
86	laki-laki	30-40 tahun	SMA	3-5 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
87	perempuan	< 30 tahun	SMA	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
88	laki-laki	30-40 tahun	SMP	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
89	perempuan	30-40 tahun	SMP	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
90	laki-laki	< 30 tahun	SMP	> 8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
91	perempuan	< 30 tahun	SMP	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
92	perempuan	40-50 tahun	SMP	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
93	perempuan	< 30 tahun	SMK	> 8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
94	perempuan	< 30 tahun	SMK	3-5 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
95	laki-laki	< 30 tahun	SMK	> 8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
96	laki-laki	40-50 tahun	SMK	3-5 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
97	laki-laki	30-40 tahun	SMK	< 3 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
98	laki-laki	< 30 tahun	SMK	3-5 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
99	perempuan	30-40 tahun	SMA	5-8 Tahun	12	12	12	12	12	60	12
100	laki-laki	40-50 tahun	SMA	> 8 Tahun	15	15	15	15	15	75	15

Organizational Environment Policy x1	Organizational Transformational Leadership X2	Environmental Training X3	OCB Toward Environment Y1	Environmental Performance Y2					
Mean	13,15	Mean	12,77	Mean	13,19	Mean	12,95	Mean	13,06
Standard Error	0,145903663	Standard Error	0,121318514	Standard Error	0,133858813	Standard Error	0,135120597	Standard Error	0,129349577
Median	12	Median	12	Median	12	Median	12	Median	12
Mode	12	Mode	12	Mode	12	Mode	12	Mode	12
Standard Deviation	1,459036627	Standard Deviation	1,213185139	Standard Deviation	1,33858813	Standard Deviation	1,351205971	Standard Deviation	1,293495772
Sample Variance	2,128787879	Sample Variance	1,471818182	Sample Variance	1,791818182	Sample Variance	1,825757576	Sample Variance	1,673131313
Kurtosis	-1,456645844	Kurtosis	-0,622066256	Kurtosis	-1,660495807	Kurtosis	-1,314870825	Kurtosis	-1,436358542
Skewness	0,251624292	Skewness	1,04340196	Skewness	0,417707361	Skewness	0,794352542	Skewness	0,600864277
Range	5	Range	4	Range	3	Range	3	Range	3
Minimum	10	Minimum	11	Minimum	12	Minimum	12	Minimum	12
Maximum	15	Maximum	15	Maximum	15	Maximum	15	Maximum	15
Sum	1315	Sum	1277	Sum	1319	Sum	1295	Sum	1306
Count	100	Count	100	Count	100	Count	100	Count	100

## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Konvergen

### Outer Loading

	X1	X2	X3	Y1	Y2
X1.1	0.923				
X1.2	0.956				
X1.3	0.955				
X2.1		0.710			
X2.2		0.891			
X2.3		0.900			
X3.1			0.863		
X3.2			0.931		
X3.3			0.897		
Y1.1				0.967	
Y1.2				0.966	
Y1.3				0.962	
Y2.1					0.900
Y2.2					0.906
Y2.3					0.892



## R Square

	Matriks	R Square	Adjusted R Square
		R Square	Adjusted R Square
Y1		0.698	0.689
Y2		0.910	0.907

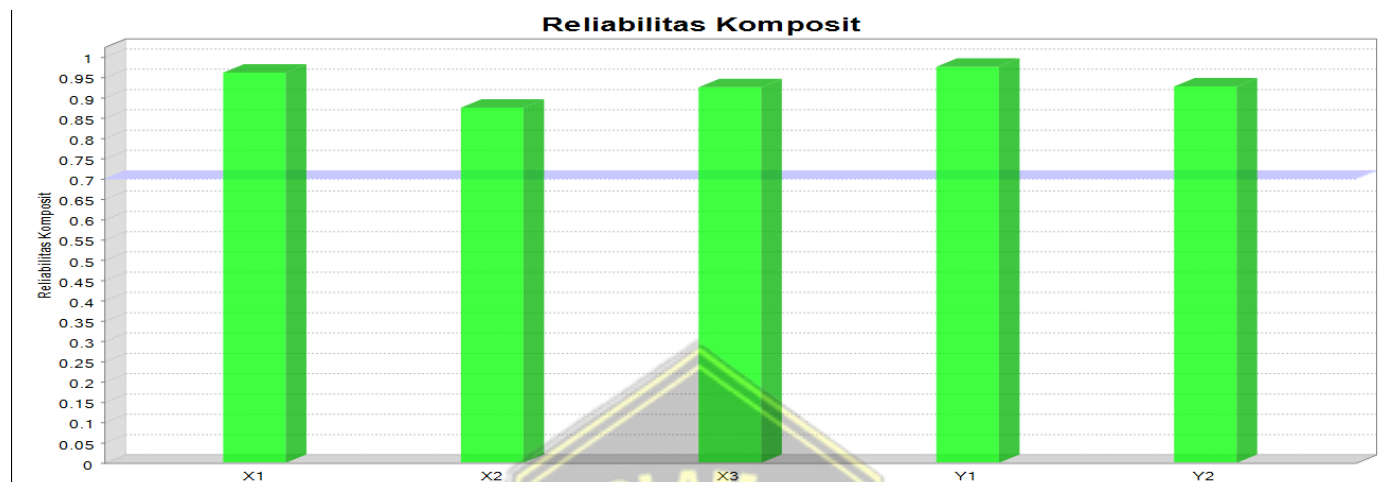
### Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Diskriminan (*cross loading*)

#### Validitas Diskriminan

	Kriteria Fornell-Larcke...	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-Mon...	Rasio Heterotrait-Mon...	
	X1	X2	X3	Y1	Y2
X1.1	0.923	0.691	0.628	0.606	0.593
X1.2	0.956	0.644	0.647	0.616	0.658
X1.3	0.955	0.652	0.621	0.606	0.643
X2.1	0.390	0.710	0.297	0.267	0.291
X2.2	0.609	0.891	0.580	0.571	0.584
X2.3	0.682	0.900	0.714	0.711	0.718
X3.1	0.626	0.593	0.863	0.647	0.706
X3.2	0.536	0.557	0.931	0.720	0.838
X3.3	0.640	0.691	0.897	0.818	0.886
Y1.1	0.669	0.663	0.812	0.967	0.872
Y1.2	0.609	0.625	0.784	0.966	0.874
Y1.3	0.588	0.665	0.771	0.962	0.885
Y2.1	0.587	0.626	0.769	0.959	0.900
Y2.2	0.631	0.647	0.792	0.770	0.906
Y2.3	0.591	0.585	0.897	0.714	0.892



### Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas



### Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Keyakinan Interval		
	Sampel A...	Rata-rata...	Standar ...	T Statistik...
X1 -> Y1	0.105	0.100	0.104	3.609
X1 -> Y2	0.023	0.021	0.059	2.792
X2 -> Y1	0.167	0.173	0.110	2.010
X3 -> Y1	0.633	0.627	0.129	4.924
X3 -> Y2	0.492	0.496	0.104	4.728
Y1 -> Y2	0.492	0.491	0.092	5.359



### Outer Loading

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Diko...	Sampel	
	Sampel A...	Rata-rata...	Standar ...	T Statistik...	P Values
X1.1 <- X1	0.923	0.922	0.023	39.539	<b>0.000</b>
X1.2 <- X1	0.956	0.956	0.014	69.140	<b>0.000</b>
X1.3 <- X1	0.955	0.955	0.015	63.023	<b>0.000</b>
X2.1 <- X2	0.710	0.691	0.118	6.004	<b>0.000</b>
X2.2 <- X2	0.891	0.883	0.036	24.449	<b>0.000</b>
X2.3 <- X2	0.900	0.904	0.022	41.732	<b>0.000</b>
X3.1 <- X3	0.863	0.862	0.042	20.712	<b>0.000</b>
X3.2 <- X3	0.931	0.932	0.020	47.321	<b>0.000</b>
X3.3 <- X3	0.897	0.897	0.024	37.086	<b>0.000</b>
Y1.1 <- Y1	0.967	0.967	0.014	67.447	<b>0.000</b>
Y1.2 <- Y1	0.966	0.966	0.015	63.656	<b>0.000</b>
Y1.3 <- Y1	0.962	0.961	0.016	60.017	<b>0.000</b>
Y2.1 <- Y2	0.900	0.901	0.027	32.908	<b>0.000</b>
Y2.2 <- Y2	0.906	0.906	0.028	32.612	<b>0.000</b>
Y2.3 <- Y2	0.892	0.893	0.028	31.683	<b>0.000</b>

