

**MODEL PENINGKATAN *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE*
BERBASIS *OCB TOWARD ENVIRONMENT* MELALUI
ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY,
ENVIRONMENTAL BELIEF, DAN *ENVIRONMENTAL TRAINING*
UKM Batik dikota Demak**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Vicky Iqbal Adhitya

(30401700250)

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

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI MODEL PENINGKATAN *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* BERBASIS *OCB TOWARD ENVIRONMENT* MELALUI *ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY,* *ENVIRONMENTAL BELIEF, DAN ENVIRONMENTAL TRAINING*

Disusun Oleh:

Vicky Iqbal Adhitya

30401700250



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.ac.id, c=ID
Date: 2021.07.31 11:29:51 +0700

Dr. Hj Siti Sumiati, SE., Msi.
NIK. 210492022

**MODEL PENINGKATAN ENVIRONMENTAL PERFORMANCE BERBASIS OCB
TOWARD ENVIRONMENT MELALUI ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL
POLICY, ENVIRONMENTAL BELIEF, DAN ENVIRONMENTAL TRAINING
(UKM Batik dikota Demak)**

Disusun oleh



Vicky Iqbal Adhitya

Nim : 30401700250

Telah di pertahankan di depan penguji

Pada tanggal 16 Juli 2021

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=sitsumiati@unissula.ac.id, c=ID
Date: 2021.07.31 11:30:11 +07'00'

Dr. Hj Siti Sumiati.,SE., Msi.
NIK. 2104920229

Penguji I



Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE,M.Si,PhD
NIK. 210499044

Penguji II



Dr. Drs. E. H. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 16 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vicky Iqbal Adhitya
Nim : 30401700250
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “ MODEL PENINGKATAN ENVIRONMENTAL PERFORMANCE BERBASIS OCB TOWARD ENVIRONMENTAL MELALUI ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY, ENVIRONMENTAL BELIEF, DAN ENVIRONMENTAL TRAINING (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 simbolyang menunjukkan gagasanmaupun pemikiran pendapat dari penulis lain. Pendapat orang lainyang 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,



Vicky Iqbal Adhitya
NIM.30401700250

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*“ Ketika anda telah memutuskan untuk menekuni suatu bidang tertentu.
Maka sebisa mungkin kosistenlah. Karena itu akan menjadi awal
keberhasilan sebenarnya ”*

-B.J Habibie-

*“ belajarlh kamu semua, dan mengajarlh kamu semua, dan hormatilah
guru-gurumu, serta berlakulah baik kepada terhadap orang yang
mengajarmu ”*

-HR Tabrani-

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menguca syuku Alhamdulillah kepada Allah

Skripsi ini telah selesai.

*Dan saya persembahkan karya ini untuk Ibu dan ayah saya yang selalu
mendukung dan mendoakan saya, serta dosen pembimbing yang tidak lelah
membimbing saya dan teman-teman, sahabat saya yang selalu menyemangati
tanpa henti.*

ABSTRAK

Batik adalah kain identitas Indonesia sehingga kita harus menjaga citranya agar tetap baik, Salah satu hal yang dihadapi oleh UKM Batik adalah pengolahan limbah dan penjagaan terhadap lingkungan , dalam perusahaan pengolahan limbah adalah faktor yang sangat penting dan harus di perhatikan karena bisa mencemari lingkungan. *Environmental Performance* adalah faktor yang sangat penting yang harus di perhatikan dalam perusahaan Batik karena apabila tidak diperhatikan akan menurunkan citra batik tersebut, sehingga dalam peningkatan *environmental performance* kita memerlukan adanya *Organizational Environmental Policy*, *Environmental Belief*, *Environmental training* dan *OCB Toward Environmenta*. Apabila semua dilakukan oleh UKM/ perusahaan dengan baik dan benar maka *Environmental performance* akan meningkat sehingga citra batik pun ikut baik karena limbahnya tidak mencemari lingkungan.

Kata Kunci : *Organizational Environmental Policy*, *Environmental Belief*, *Environmental training*, *OCB Toward Environmenta* dan *Environmental performance*

ABSTRACT

Batik is the fabric of Indonesian identity so we must maintain its good image. One of the things faced by Batik SMEs is waste management and environmental protection. In a waste management company, it is a very important factor and must be considered because it can pollute the environment. Environmental Performance is a very important factor that must be considered in a Batik company because if it is not considered it will degrade the image of the batik, so that in improving environmental performance we need an Organizational Environmental Policy, Environmental Belief, Environmental training and OCB Toward Environment. If everything is done by SMEs/companies properly, the environmental performance will increase so that the image of batik will also be good because the waste does not pollute the environment.

Keywords : *Organizational Environmental Policy, Environmental Belief, Environmental training, OCB Toward Environmenta dan Environmental performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas izin, rahmat dan hidayah-Nya penyusunan usulan penelitian skripsi yang berjudul

“MODEL PENINGKATAN ENVIRONMENTAL PERFORMANCE, BERBASIS OCB TOWARD ENVIRONMENTAL MELALUI ENVIRONMENTAL POLICY, ENVIRONMENTAL BELIEF, DAN ENVIRONMENTAL TRAINING” 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 terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj Siti Sumiati.,SE., MSi Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi serta mengarahkan penulisan 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 Yoga Ananda, Villa Avrely D., Muhammad Syahrul Hidayat, , Wildan Ainur Huda, Yuliana Mega, Yolanda Dinda P, Yolanda Firsta, Ulfa Diana, Tirta Novrizal L, 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.

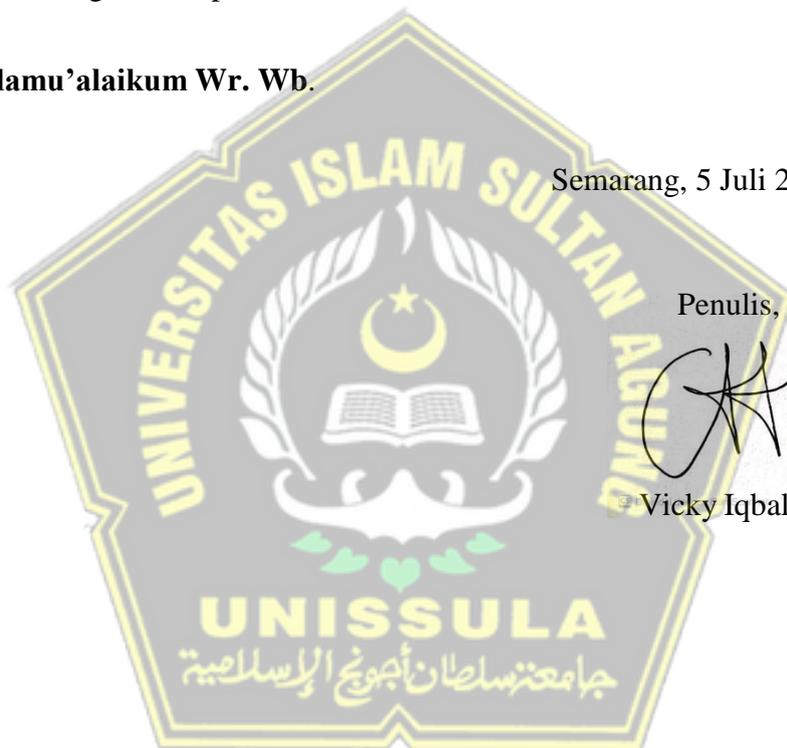
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 5 Juli 2021

Penulis,



Vicky Iqbal Adhitya



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 | 8 |
| 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 BELIEF..... | 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..... | 17 |

| | | |
|----------------------------------|---|----|
| 2.2.3 | Hubungan Antara Organizational Environmen policy dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment | 18 |
| 2.2.4 | Hubungan Antara Environmental Belief dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment | 19 |
| 2.2.5 | Hubungan Antara Environmental Training dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment | 20 |
| 2.2.6 | Hubungan Antara Organization Citizenship Behavior Toward Environment dan Environmental Performance | 20 |
| 2.3 | MODEL PENELITIAN | 22 |
| 2.4 | HIPOTESIS PENELITIAN | 23 |
| BAB III MODEL PENELITIAN | | 24 |
| 3.1 | Sumber Data..... | 24 |
| 3.2 | Sumber Data..... | 24 |
| 3.3 | Metode Pengumpulan Data..... | 25 |
| 3.4 | Populasi dan Sempel | 26 |
| 3.5 | Variabel dan Indikator | 28 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data..... | 31 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 37 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 37 |
| 4.2 | Karakteristik Responden | 37 |
| 4.3 | Analisis Kualitatif | 39 |
| 4.4 | Analisis Kuantitatif | 48 |
| 4.5 | Uji t | 59 |
| 4.6 | Uji Sobel Test | 63 |
| 4.7 | Pembahasan..... | 67 |
| BAB V PENUTUP..... | | 77 |
| 5.1 | Kesimpulan | 77 |
| 5.2 | Saran | 80 |
| 5.3 | Keterbatasan Penelitian..... | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 83 |
| LAMPIRAN..... | | 85 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber daya Manusia di era globalisasi sekarang ini banyak sekali cara untuk pembuatan kain batik, ada dengan cara dicap, dilukis atau batik tulis dengan menggunakan canting. Dan dalam pembuatan kain batik harus memperhatikan perkembangan Lingkungan disekitar, dalam hal ini Manajemen Sumber daya Manusia harus menjaga lingkungan sekitar agar tidak rusak. Sumber Daya Manusia yang memperhatikan lingkungan sekitar, mereka tidak mau mencemari lingkungan sekitar dengan bahan bahan sintetis atau bahan berbahaya, salah satunya adalah pembuatan kain batik menggunakan bahan ramah lingkungan seperti warna kuning dari kunyit, warna merah dari bunga mawar dan lain sebagainya, tetapi masih banyak pengusaha kain batik yang membuang limbahnya disungai dan mencemari lingkungan sekitar Permasalahan lain yang muncul yaitu limbah sisa dari pengendapan sederhana langsung kebuang ke selokan padahal masih mengandung bahan 6 kimia berbahaya. Sehingga aroma menyengat dan warna air diselokan sekitar tempat produksi menjadi berubah. Limbah sisah produksi batik tidak semuanya bisa masuk ke IPAL masih ada sebagian terbang ke pekarangan (halaman rumah).

Pada era sekarang ini persaingan sangat ketat mengenai bisnis kain batik, apabila suatu UKM Batik tidak memiliki inovasi-inovasi baru dan tidak menjaga lingkungan sekitar pembuatan kain batik tersebut, pasti tidak akan berjalan lama atau akan bangkrut. karena sekarang ini banyak konsumen batik memperhatikan

bagaimana lingkungan yang ada di sekitar pembuatan kain batik tersebut, Apabila karyawan menjaga dan merawat lingkungan maka *environmental performance* pun akan meningkat. Salah satu menjaga dan meningkatkan *environmental performance* adalah dengan cara mengikutsertakan Sumber daya manusia yang ada di dalam dan diluar UKM batik untuk merawat dan menjaga lingkungan sekitar. perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan sangat berpengaruh dengan penjagaan suatu lingkungan, apabila satu sama lain saling bersinergi maka kinerja lingkungan akan meningkat lebih baik dari sebelumnya.

Organization Citizenship Behavior Toward Environment sangat berpengaruh besar terkait penjagaan lingkungan. Karena Menurut Roy et al. (2001), OCBE adalah faktor yang sangat penting untuk keberhasilan implementasi sistem manajemen lingkungan dan mengintegrasikan kebijakan lingkungan dengan praktik di tempat kerja. Maka dari itu Perilaku Terhadap kebersihan, keelokan, keasrian Lingkungan di tempat kerja harus di tingkatkan. Apabila karyawan atau SDM di dalam perusahaan peduli terhadap lingkungan maka perilakunya akan baik dalam menjaga lingkungan. Dengan kebijakan lingkungan di tempat kerja juga berpengaruh terhadap perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan, karena kebijakan- kebijakan terhadap lingkungan akan memberikan arahan-arahan kepada karyawan suatu perusahaan terutama dalam bidang pembuatan kain batik bagaimana cara menjaga lingkungan yang baik.

Organizational Environmental Policy atau Kebijakan lingkungan sangat baik diterapkan di dunia karena meningkat di dunia sekarang ini telah banyak terjadi bencana alam yang disebabkan oleh rusaknya lingkungan sekitar. Di era globalisasi seperti sekarang ini banyak sekali perusahaan-perusahaan batik yang telah menerapkan sistem kebijakan lingkungan organisasi sehingga perusahaan tersebut bisa mendorong karyawannya untuk ikut menjaga lingkungan. Reineri and Peille (2016) tingkat komitmen karyawan, bahkan jika karyawan tersebut memiliki kepercayaan pribadi yang lemah terhadap lingkungan akan mempengaruhi Kebijakan Lingkungan, maka dari itu keyakinan atau kepercayaan terhadap lingkungan harus ditingkatkan juga.

Environmental Belief atau Keyakinan terhadap Lingkungan adalah hal yang penting untuk menjaga suatu Lingkungan karena apabila karyawan tersebut tidak memiliki Keyakinan Lingkungan maka karyawan tersebut tidak akan peduli Terhadap pencemaran lingkungan dan rusaknya ekosistem lingkungan disekitarnya. Akibatnya apabila karyawan tidak memiliki Keyakinan Lingkungan, maka lingkungan disekitar tersebut akan rusak dan sulit untuk dibenahi agar menjadi bagus dan asri kembali. Akan tetapi apabila karyawan memiliki keyakinan untuk menjaga lingkungan sekitar agar ekosistem tetap terjaga, maka karyawan tersebut memiliki motivasi untuk selalu menjaga lingkungan disekitarnya. dengan mereka memiliki Keyakinan Lingkungan maka karyawan tersebut akan menjaga perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan (Raineri dan Paillé, 2016), Dengan cara menjaga, membersihkan, merawat, menggunakan bahan-bahan yang dapat

diurai oleh lingkungan sehingga lingkungan tersebut terjaga dengan baik dan mengurangi resiko bencana alam seperti banjir, rusaknya ekosistem dan lain-lain. Sehingga kita harus memberikan pelatihan- pelatihan untuk menjaga lingkungan dan ekosistem.

Environmental Training atau pelatihan lingkungan bisa dilakukan dengan cara memberi pelatihan atau sosialisasi tentang bagaimana menjaga lingkungan dengan baik, sehingga lingkungan sekitar dapat terjaga dan tidak rusak. Pelatihan lingkungan kepada karyawan telah tumbuh dalam relevansi dan menjadi berita utama (Longoni et al., 2018; Singh dan El-Kassar, 2019) karena meningkatkan kinerja lingkungan dan daya saing perusahaan tetapi masih dalam masa pertumbuhan dan itu membutuhkan penelitian lebih lanjut. Pelatihan Lingkungan tersebut bisa juga dilakukan dengan cara memberi pelatihan cara penanganan limbah, pelatihan pengelolaan limbah, pelatihan cara pemantauan lingkungan, dan pelatihan-pelatihan yang lainnya yang mendukung kinerja Lingkungan agar meningkat. 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 |
| TOTAL | | 140 | 175 | 133 |

Sumber : Dinas UKM kabupaten Demak

Dari tabel 1.1 terlihat jumlah karyawan pada UKM batik Demak pada tahun 2018 berjumlah 140, pada tahun 2019 mengalami kenaikan karyawan sebanyak 35 karyawan sehingga karyawan pada tahun 2019 berjumlah 175, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan jumlah karyawan sebanyak 42 karyawan sehingga pada tahun 2020 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “*Bagaimana Peran Organizational Environmental Policy, Environmental Belief, Environmental Training, dan Organization Citizenship Behavior Toward Environmetal terhadap Environmental Performance* ” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Environmental Policy* terhadap *Environmental Performance* pada UKM batik di kota Demak?
2. Bagaimana pengaruh *Environmental Training* terhadap *Environmental Performance* pada UKM Batik di kota Demak?
3. Bagaimana Pengaruh *Organizational Environmental Policy* terhadap *Organization Citizenship Behavior Toward Environmet* pada UKM Batik

di kota Demak?

4. Bagaimana pengaruh *Environmental Belief* terhadap *Organization Citizenship Behavior Toward Environmet* pada UKM Batik di kota Demak?
5. Bagaimana pengaruh *Environmental Training* terhadap *Organization Citizenship Behavior Toward Environmet* pada UKM Batik di kota Demak?
6. Bagaimana pengaruh *Organization Citizenship Behavior Toward Environmet* terhadap *Environmental Performance* pada UKM Batik di kota Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis *Organizational Environmental Policy*, *Environmental Belief*, *Environmental Training*, dan *Organization Citizenship Behavior Toward Environmet* terhadap *Environmental Performance*.
2. Menyusun peningkatan model peningkatan kinerja lingkungan sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *Peran Organizational Environmental Policy, Environmental Belief, Environmental Training, dan Organization Citizenship Behavior Toward Environmental terhadap Environmental Performance.*

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan atau sumber referensi untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja Lingkungan dengan mengaplikasikan konsep *Organizational Environmental Policy, Environmental Belief, Environmental Training, dan Organization Citizenship Behavior Toward Environmental terhadap Environmental Performance.*



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian berupa, organizational environmental policy, environmental belief, environmental training, OCB forward environmental, dan environmental performance dari beberapa variabel masing-masing menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

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. Selain 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 dipromosikan
- Inisiatif untuk menyediakan energi alternatif
- Pengurangan konsumsi air diterapkan
- Konsumsi produk daur ulang diklasifikasikan berdasarkan jenis
- Limbah dikumpulkan dipengumpul limbah dan dikeola dengan benar
- Pengurangan penggunaan kendaraan pribadi
- Pengurangan kebisingan untuk setiap gedung

- Mengurangi polusi dari gas emisi rumah kaca
- Tidak patuh terhadap undang-undang menyebabkan sanksi
- Keanekaragaman hayati dilindungi dari degradasi
- Kegiatan untuk mempromosikan lingkungan diatur

2.1.2 ORGANIZATION 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 *Organization Citizenship Behavior Toward Environment* adalah perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan atau SDM perusahaan yang dilakukan secara sukarela dan mengarah kepada ramah lingkungan dalam suatu organisasi

Indikator:

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

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

2.1.3 ORGANIZATION 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:

- Menerbitkan kebijakan lingkungan
- Memiliki target spesifik untuk kinerja lingkungan
- Menerbitkan laporan lingkungan tahunan.
- Menerapkan pertimbangan lingkungan untuk keputusan pembelian
- Memberi pelatihan lingkungan karyawan
- Membuat 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
- Sebagian besar menggunakan pembersih dan detergen yang ramah lingkungan
- Secara sistematis mengurangi konsumsi produk yang tidak berkelanjutan
- Menerapkan standar yang sama didalam dan luar negeri.

2.1.4 ENVIRONMENTAL BELIEF

Para ahli secara luas menganggap NEP sebagai ukuran sikap dan kepercayaan lingkungan. NEP telah menjadi lebih berguna dalam menyelidiki struktur dan konsistensi pandangan dunia ekologis, mendukung perspektif lingkungan, dan mempelajari hubungan antara pandangan dunia dan berbagai sikap, kepercayaan, dan perilaku lingkungan (Dunlap et al., 2000). Penelitian juga menunjukkan karyawan dengan keyakinan lingkungan yang kuat memiliki

komitmen ekologis yang lebih besar dan memiliki motivasi diri untuk menjadi lebih terlibat dalam perilaku kewarganegaraan lingkungan (Raineri dan Paillé, 2016), kesimpulan dari keyakinan lingkungan adalah keyakinan lingkungan yang kuat memiliki komitmen ekologis yang lebih besar dan memiliki motivasi diri dan pandangan dunia ekologis, mendukung perspektif lingkungan, dan mempelajari hubungan antara pandangan dunia dan berbagai sikap, kepercayaan, dan perilaku lingkungan.

Indikator:

- Mendekati beberapa orang yang mendukung bumi
- Mengganggu alam secara serius
- Melakukan pelanggaran alam secara serius
- Bumi seperti pesawat ruang angkasa dengan ruangan dan sumber daya yang sangat terbatas
- Memahami keseimbangan alam sangat peka dan mudah terganggu
- Mengalami bencana ekologi

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. Kesimpulan dari pelatihan lingkungan adalah pelatihan untuk mengembangkan praktik sumber daya yang mudah dilakukan, dan nilainya dapat diukur dengan waktu dan biaya, secara efektif untuk mengembangkan pengetahuan kolektif dan membangun rutinitas organisasi tertentu melalui pembelajaran organisasi.

Indikator:

- Masalah lingkungan
- Praktek manajemen lingkungan
- Alat dan teknik lingkungan

H1: Pelatihan lingkungan secara positif terkait dengan kepercayaan lingkungan karyawan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

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

Kebijakan lingkungan (CCA= Climate Change Act), CG= corporate governance dan kinerja lingkungan (emisi CRI= (Carbon Reduction Initiatives dan GRK) Menurut 'isomorfisme koersif' (DiMaggio dan Powell, 1983), global dan nasional kebijakan lingkungan, aturan, dan regulasi pemerintah, seperti CCA, GRI, UNGC, dan UNFCCC cenderung memberikan tekanan pada perusahaan untuk terlibat dalam CRI untuk melegitimasi operasi mereka di dalam masyarakat yang lebih luas. Freedman dan Jaggi (2005) mengemukakan bahwa tekanan kelembagaan, seperti

Protokol Kyoto cenderung memaksa perusahaan dalam industri pencemar untuk mengejar dan mengungkapkan aktivitas sosial dan lingkungan di untuk menjaga legitimasi mereka (Comyns dan Figge, 2015), serta mendapatkan citra publik yang positif dan niat baik (Hooghiemstra, 2000). Studi lain (misalnya, Ntim dan Soobaroyen, 2013a) berpendapat bahwa perusahaan terlibat dalam berbagai praktik lingkungan untuk meningkatkan legitimasi perusahaan melalui simbolik tindakan dan atau efisiensi ekonomi melalui kegiatan substantif. Secara jelas, literatur empiris yang ada menawarkan bukti tentang dampak kelembagaan atau tekanan peraturan pada pelaporan / pengungkapan lingkungan daripada kinerja lingkungan yang sebenarnya. Misalnya, Taurinana dan Chithambo (2015) menemukan bahwa publikasi pedoman DEFRA pada tahun 2009 berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat pengungkapan GRK di antara perusahaan FTSE350 selama tahun 2008- Periode 2011. Demikian pula, Rankin et al., (2011) menemukan bahwa penerapan lingkungan bersertifikasi ISO 14001 sistem manajemen memiliki efek positif pada kualitas dan tingkat pelaporan lingkungan di Australia perusahaan. Temuan serupa telah dilaporkan oleh Freedman dan Jaggi (2011), Chang et al., (2015), dan Luo et al. al., (2012). Namun, literatur empiris terkait menunjukkan bahwa perusahaan dapat memelihara atau meningkatkan lingkungan legitimasi tanpa menunjukkan kinerja

lingkungan yang sebenarnya. Terhadap prediksi teoritis dan temuan empiris ini, kami berpendapat bahwa perusahaan mungkin merespon CCA secara strategis dengan menunjukkan pengelolaan karbon berorientasi proses yang baik, seperti karbon

perencanaan pengurangan, proses dan pengungkapan, daripada kinerja karbon aktual, seperti pengurangan emisi GRK aktual. Oleh karena itu, kami berharap bahwa CCA cenderung lebih besar berdampak pada kinerja karbon berorientasi proses daripada emisi karbon aktual. Jadi, hipotesis pertama kami adalah:

H1=Ceteris paribus, pemberlakuan CCA cenderung memiliki efek positif kinerja karbon perusahaan, dan efek ini diharapkan lebih besar untuk CRI daripada pengurangan emisi GRK aktual.

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

H2 = pelatihan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan.

2.2.3 Hubungan Antara *Organizational Environmen 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 dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan. Sedangkan menurut Choi et al. (2019) menjelaskan bahwa kebijakan yang berfungsi sebagai antesenden penting dari perilaku dan tindakan dalam organisasi terhadap lingkungan karyawan, menyarankan skala untuk menilai inisiatif manajemen lingkungan. Dengan demikian

hipotesisnya sebagai berikut:

H3: kebijakan lingkungan organisasi secara positif terkait dengan perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan

2.2.4 Hubungan Antara *Environmental Belief* dan *Organization Citizenship Behavior Toward Environment*

Penelitian juga menyarankan karyawan dengan keyakinan lingkungan yang kuat memiliki komitmen ekologis yang lebih besar dan memiliki motivasi diri untuk menjadi lebih terlibat dalam perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan (Raineri dan Paillé, 2016), Sesuai persetujuan, Lamm dkk. (2013) menemukan bahwa kepercayaan karyawan tentang pentingnya masalah lingkungan dalam organisasi memiliki hubungan yang sehat dengan OCBE. Selanjutnya bila karyawan merasakan hal tersebut mereka dihargai dan pekerjaan mereka diperhatikan, mereka bersedia melakukannya upaya yang lebih signifikan untuk terlibat dalam perilaku positif bagi mereka.

H4: Keyakinan lingkungan karyawan berhubungan positif dengan perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga 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:

H5: pelatihan lingkungan secara positif terkait dengan perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan organisasi

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 perilaku atau tindakan sukarela

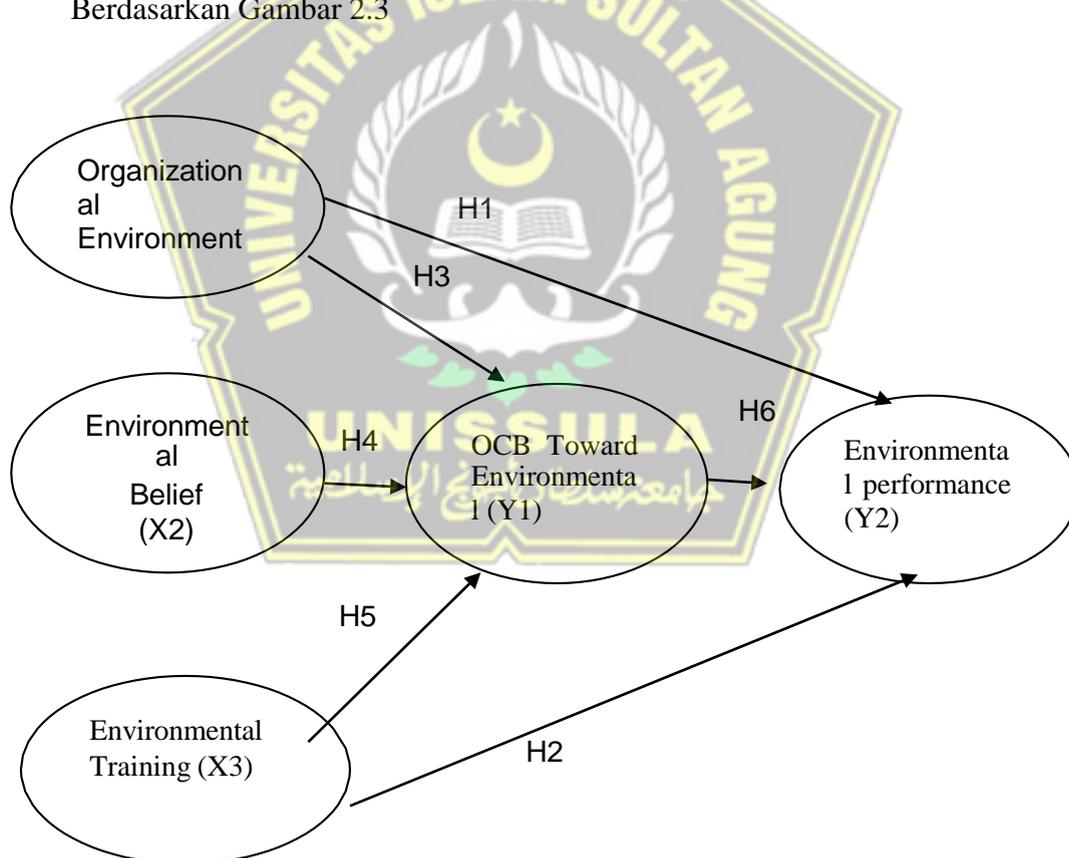
organisasi terhadap lingkungan menejer di perusahaan manufaktur dan menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan menejer dalam perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan dan praktik manajemen lingkungan diorganisasinya. Sedangkan menurut hasil studi Paille et al. (2014) memeriksa perilaku pro-lingkungan dari pekerja manufaktur Cina organisasi dan secara empiris membuktikan bahwa perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan. Meskipun studi yang disebutkan di atas telah memeriksa perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan hubungan kinerja dalam konteks organisasi manufaktur, tautan ini belum diuji untuk perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga 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.

H6: perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan organisasi 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 belief , dan environmental training berbasis OCB toward environmental. Terdapat tiga variable bebas (X) atau *independent variable* dan dua variable terikat (Y) atau *dependent variable*.

Berdasarkan Gambar 2.3



2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: kebijakan lingkungan organisasi secara positif terhadap kinerja lingkungan.
- H2: pelatihan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan.
- H3: kebijakan lingkungan organisasi secara positif terkait dengan perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan
- H4: kepercayaan lingkungan secara positif terkait dengan perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan
- H5: pelatihan lingkungan secara positif terkait dengan perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan
- H6: perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan.

BAB III

MODEL PENELITIAN

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

3.1 Sumber Data

Secara umum penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis tentang hubungan kausal antara variabel independent dengan variabel dependent dengan 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 belief, environmental training, organizational citizenship behavior toward environmental, dan environmental performance.

3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung

dengan permasalahan yang diteliti (S. Nasution, 2009). Sumber data berasal dari responden yang dijadikan sebagai objek penelitian dan sarana untuk mendapatkan informasi atau data. Data primer digali menggunakan kuesioner melalui survei yang berkaitan mengenai variabel- variabel penelitian meliputi organizational environmental policy, environmental belief, environmental training, organizational citizenship behavior toward environmental, dan environmental performance.

b. Data Skunder

Menurut Sugiono (2015) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Data sekunder penelitian ini merupakan daftar distributor batik di kota Demak.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data sesuai dengan permasalahan yang diteliti. peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010). penyebaran kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan dimana jawabannya telah dibatasi oleh peneliti. Sedangkan pertanyaan terbuka yaitu pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan jalan fikirannya sendiri (Kuncoro, 2003). Kuesioner yang digunakan

dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pilihan yang ada. Adanya wabah pandemic Covid 19 yang melanda Indonesia termasuk wilayah kota Demak sendiri membuat opsi penyebaran kuesioner harus dilakukan secara online melalui goggle form untuk menghindari penularan Covid 19 yang telah dianjurkan pemerintah.

3.4 Populasi dan Sempel

3.4.1 populasi

Populasi yaitu kelompok elemen yang lengkap, dimana biasanya berupa orang maupun objek (Kuncoro, 2003:103). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan professional (online trader) di UKM Batik dikota Demak untuk menginterpretasikan variabel variabel penelitian. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 133 karyawan

3.4.2 sampel

Sampel adalah kesimpulan yang ditarik dari beberapa populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2018:85), adalah teknik menentukan sampel dari semua populasi, serta digunakan untuk mengambil sampel yang jumlahnya kurang dari 100 untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Istilah lain dari teknik sampling jenuh adalah sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. sampel dari

penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan professional (online trader) di UKM Batik dikota Demak. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel berdasarkan hasil survei UKM batik Kota Demak bahwa jumlah sampel untuk mencapai normal minimal 100 responden yang diketahui. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan UKM Batik Kota Demak. Mengingat jumlah populasi yang sedemikian besar, maka untuk memberikan sampel yang akurat, penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2012)

$$n = \frac{N1}{N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$N e^2$ = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (10 %).

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

$$n = \frac{133}{1 + (133) \times 0,01}$$

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

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel minimal yang

diambil dalam penelitian adalah karyawan hotel dan penginapan dikota Demak sebanyak 100 orang karyawan.

3.5 Variabel dan Indikator

| No. | Variabel | Indikator | Sumber |
|-----|--|---|---|
| 1. | <p><i>Organizational environmental policy</i></p> <p>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.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kebijakan terhadap lingkungan. 2. Memiliki target spesifik untuk kinerja lingkungan 3. menggunakan pembersih dan detergen yang ramah lingkungan 4. Adanya rasa tanggungjawab atas lingkungan perusahaan 5. Menggunakan bahan tahan lama yang dapat digunakan kembali dan didaur ulang | <p>Kim et al (2019), Lulu (2019)</p> |
| 2. | <p><i>Environmental Belief</i></p> <p>Environmental Belief adalah kepercayaan terhadap lingkungan yang berguna untuk menyelidiki dan konsistensi pandangan dunia ekologis, mendukung perspektif lingkungan, dan mempelajari hubungan antara pandangan dunia dan berbagai sikap, kepercayaan, perilaku lingkungan, komitmen dan motivasi.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendekati beberapa orang yang mendukung bumi. 2. Melakukan pelanggaran alam secara serius. 3. Keseimbangan alam sangat peka dan mudah terganggu 4. Mengalami bencana ekologis | <p>Dunlap et al., (2000) dan Raineri dan Paillé, (2016)</p> |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 3. | <i>Environmental training</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Masalah lingkungan 2. Praktek manajemen lingkungan 3. Alat dan teknik lingkungan | Jex dan Britt (2014), Aguinis dan Kraiger (2009) |
| | <p>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</p> | | |
| 4. | <i>Organizational citizenship behavior toward environment</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menimbang konsekuensi dari tindakan sebelum melakukan sesuatu yang Mempengaruhi lingkungan 2. Sukarela melakukan tindakan dan inisiatif lingkungan dalam kegiatan sehari-hari 3. Cara-cara untuk melindungi lingkungan lebih efektif. 4. Berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan 5. Menerapkan perilaku yang lebih sadar lingkungan | Boiral &Paille (2012) |
| | <p>Organizasional citizenship behavior toward environmenl adalah perilaku individu yang dilakukan sukarela dan ramah terhadap lingkungan kerja yang efektif dalam suatu organisasi.</p> | | |
| 5. | <i>Environmental performance</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengurangan penggunaan kendaraan pribadi | Boiral et al. (2015) |

-
2. Inisiatif untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan
 3. pengumpulan limbah dan dikelola dengan benar
 4. Inisiatif untuk menyediakan energi alternatif
 5. Konsumsi produk daur ulang diklasifikasikan berdasarkan jenis
-

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert didefinisikan sebagai skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala (1-5). Nilai untuk skala likert ditentukan dimana nilai 1 untuk pernyataan negatif (STS) dan 5 untuk pernyataan positif (SS) seperti dijelaskan di bawah ini :

Keterangan:

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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel yang mempunyai arti sejauh mana tingkat ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pada penelitian. Validitas dalam suatu instrumen menyatakan derajat ketepatan alat ukur suatu penelitian terhadap variabel yang sebenarnya, dan suatu instrument yang dinyatakan valid jika suatu instrument tersebut menunjukkan sejauh mana data yang sudah terkumpul tidak menyimpang jauh dari penelitian. Untuk menguji validitas ini menggunakan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh hasil pengukuran yang dilakukan berkali-kali dan tetap mendapatkan hasil yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Konsistensi pengukuran diukur dengan koefisien alpha (Cronbach). Ghozali, (2013) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner indikator perubahan atau konstruktur. Suatu kusioner dapat dikatakan reliabilitas, jika seseorang tersebut dapat menjawab pertanyaan kuesioner dengan konsisten dari dari waktu ke waktu dan untuk menguji reliabilitas tesebut dapat menggunakan bantuan program SPSS.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan alat ukur yang digunakan untuk menganalisis suatu variabel untuk menilai didalam suatu model regresi linear *ordinary least square* (OLS) terdapat asumsi klasik. Sebelum melakukan uji linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali,2013). Terdapat uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dimana:

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi terhubungnya linier atau kondisi korelasi yang tinggi dimana masing-masing variabel independen dalam model regresi. Hal tersebut bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi berpacu dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Besar nilai *variance inflation factor* (VIF) :

$$VIF = 1/a$$
 variabel bebas mengalami multikolinearitas jika a dihitung $VIF > a$ dan VIF dihitung $< VIF$.

2. Heteroskedastisitas

Suatu cara untuk menilai apakah ada maupun tidak ada ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Dasar pengambilan uji heteroskedastisitas yaitu, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, akan tetapi

jika nilai signifikansi kurang atau lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah telah terjadi heteroskedastisitas.

3. Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk melihat dan menentukan data yang telah dikumpulkan terdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dapat diambil dari uji histogram, uji p plot, uji chi square, skewness, dan kurtosis atau uji kolomogrov smirnov. Berdasarkan pengalaman jika data yang jumlahnya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dikatakan distribusi normal.

3.6.2 Analisis Linier Berganda

Menurut Ghozali, (2013) analisis regresi digunakan untuk kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Analisis regresi dibagi menjadi dua bagian yaitu: analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih, variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Penelitian ini memakai Teknik analisis regresi linier berganda, karena pada penelitian ini variabel indepenenden yang digunakan lebih dari dua. Hubungan linier ini secara matematis menurut Ghozali, (2011) digambarkan dalam rumus berikut:

Analisis regresi linier berganda model 1:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = keterlibatan karyawan

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisiensiregresi dari X

X1 = rekrutmen berbasis talenta

X2 = pengelolaan talenta

e = error

$$Y = \alpha + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana:

Y = kinerja organisasi

α = konstanta

$\beta_3, \beta_4, \beta_5$ = koefisien regresi dari X

X3 = rekrutmen berbasis talenta

X4 = pengelolaan talenta

X5 = keterlibatan karyawan

e = error

3.6.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Pengujian ini dilakukan apabila terdapat keterlibatan terhadap variabel individu dan variabel terikat. Jika diuji dengan T hitung

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh

terhadap variabel terikat (Y).

2. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh dengan variabel terikat (Y).

b. Pengujian Hipotesis

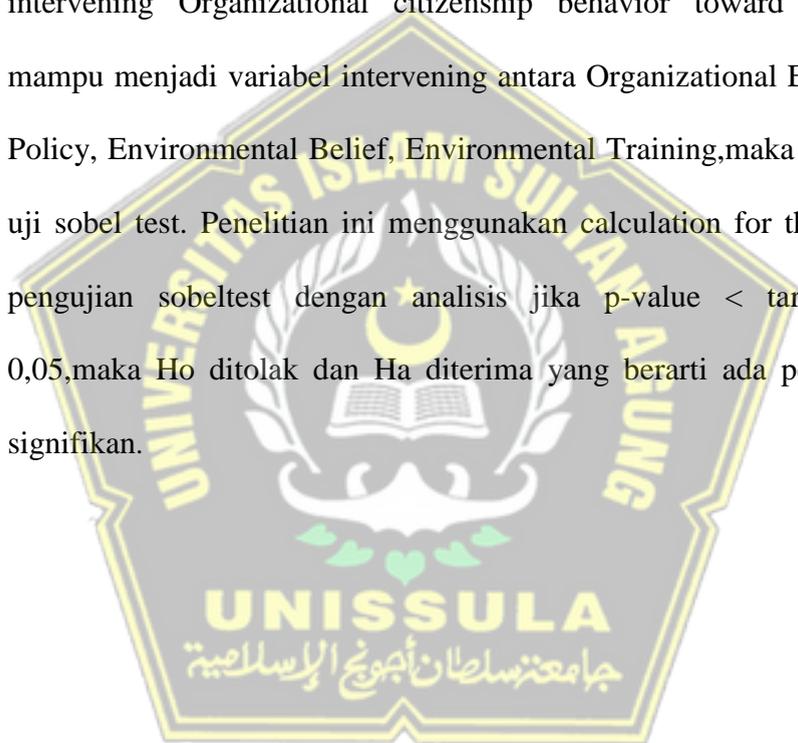
Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur) yang digunakan untuk melihat model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi. Analisis jalur sebenarnya merupakan kepanjangan dari analisis regresi berganda. Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan seberapa jauh model dalam menerangkan variabel. Koefisien determinasi dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Jika (R^2) dengan diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan sumbangan dari perhitungan bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka variabel bebas dan variabel terikat semakin kecil.

d. Uji Sobel Test

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil dari mediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya adalah memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghazali,2013). Dalam penelitian ini adalah untuk mengujiapakah variabel intervening Organizational citizenship behavior toward environmetal mampu menjadi variabel intervening antara Organizational Environmental Policy, Environmental Belief, Environmental Training,maka digunakanlah uji sobel test. Penelitian ini menggunakan calculation for the sobel pada pengujian sobeltest dengan analisis jika p-value < taraf signifikan 0,05,maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh selama penelitian dan analisis study, akan diuraikan dengan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 16. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran objek penelitian yang meliputi karakteristik responden. Analisis ini bertujuan untuk mendukung dan menjabarkan pembahasan secara rinci, sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel – variabel yang telah diteliti dan untuk uji hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Masa Kerja

Tabel 4.1
Masa Kerja

| Keterangan | Jumlah (Responden) | Presentase |
|---------------------|--------------------|------------|
| Kurang dari 3 tahun | 24 | 0,24 |
| 3-5 tahun | 25 | 0,25 |
| 5-8 tahun | 30 | 0,30 |
| Lebih dari 8 tahun | 21 | 0,21 |
| Jumlah | 100 | 100% |

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 24%, sedangkan responden yang bekerja 3-5 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 25%, sedangkan responden yang bekerja 5-8 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 30%, dan yang bekerja lebih dari 8 tahun sebanyak 21 orang dengan

presentase 21%. Dari keseluruhan responden yang di data di temukan masa kerja paling banyak di UKM batik kota Demak pada masa kerja 5-8 tahun dengan 30 orang dengan presentase 30%.

4.2.2 Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

| Keterangan | Jumlah (Responden) | Presentase |
|------------|--------------------|------------|
| Laki-laki | 40 | 0,40 |
| Perempuan | 60 | 0,60 |
| Jumlah | 100 | 100% |

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui responden laki-laki sebanyak 40 orang atau 40% dan responden perempuan sebanyak 60 orang atau 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di UKM Batik di kota demak jumlah lebih didominasi perempuan dengan presentase 60% dan laki laki sebesar 40%.

4.2.3 Usia Responden

Tabel 4.3
Usia Responden

| Keterangan | Jumlah (Responden) | Presentase |
|----------------------|--------------------|------------|
| Kurang dari 30 tahun | 38 | 0,38 |
| 30-40 tahun | 44 | 0,44 |
| 40-50 tahun | 18 | 0,18 |
| Jumlah | 100 | 100% |

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa keseluruhan umur responden yang paling banyak sebagian besar berusia antara 30 – 40 tahun, yaitu sebanyak

44 responden atau 44% . Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cukup berpengalaman dan tergolong senior dari segi usia. Serta lebih mengerti tentang teknik dalam batik di UKM batik di kota Demak.

4.2.4 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan

| Keterangan | Jumlah (Responden) | Presentase |
|------------|--------------------|------------|
| SMP | 12 | 0,12 |
| SMA | 47 | 0,47 |
| SMK | 33 | 0,33 |
| S1 | 5 | 0,05 |
| D3 | 3 | 0,03 |
| Jumlah | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak adalah pada strata SMA yaitu sebanyak 47 karyawan dengan presentase 47% dan yang paling sedikit adalah D3 dengan jumlah karyawan 3 orang dengan tingkat presentase 0,03.

4.3 Analisis Kualitatif

Berdasarkan hasil tanggapan dari 100 orang responden tentang Model peningkatan Environmental Performance, berbasis OCB Toward Environmental, melalui Environmental Policy, Environmental Belief, dan Environmental Training UKM di kota Demak, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dengan kategori rendah, sedang dan tinggi sebagai berikut, menurut (Umar, 2012) :

$$RS = \frac{TT-TR}{Kelas}$$

5 = skala likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian

1 = skala likert terendah yang digunakan dalam penelitian

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

$$RS = 0,8$$

Berikut ini akan dijelaskan rentang skala untuk kategori rendah, sedang dan tinggi:

| No | Interval | Kategori |
|----|----------------------|---------------|
| 1. | Interval 1 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 2. | Interval 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 3. | Interval 2,61 – 3,40 | Sedang |
| 4. | Interval 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 5. | Interval 4,21 – 5,00 | Sangat Tinggi |

4.3.1 *Organizational Environmental Policy*

Variabel pertama kali yang akan digunakan sebagai analisis deskriptif adalah variabel Organizational environmental policy. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Organizational environmental policy disajikan dengan 5 (lima) kriteria indikator sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai Organizational environmental policy

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total Score | Rata-rata |
|-----------------|----|-----|----|-----|----|-----|---|-----|---|-----|-------------|-----------|
| | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | | |
| X1.1 | 41 | 205 | 59 | 236 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 441 | 4,41 |
| X1.2 | 26 | 130 | 61 | 244 | 13 | 39 | 0 | 0 | 0 | 0 | 413 | 4,13 |
| X1.3 | 27 | 135 | 65 | 260 | 8 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 419 | 4,19 |
| X1.4 | 37 | 185 | 61 | 244 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 435 | 4,35 |
| X1.5 | 41 | 205 | 57 | 228 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 439 | 4,39 |
| Nilai Rata-rata | | | | | | | | | | | | 4,29 |

Berdasarkan pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 4,29 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, atau dapat disimpulkan bahwa UKM batik di kota Demak memiliki dan menerapkan Organizational environmental policy dengan nilai rata-rata tertinggi 4,41 pada indikator membuat kebijakan terhadap lingkungan . Lalu nilai rata-rata terendah terletak pada indikator memiliki target spesifik untuk kinerja lingkungan yaitu dengan nilai 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya membuat kebijakan lingkungan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya kebijakan lingkungan yang baik dan benar khususnya dalam pengolahan limbah di UKM Batik di kota Demak. Maka pelatihan lingkungan menjadi indikator yang paling tinggi, apabila kebijakan lingkungan berjalan baik dan benar maka lingkungan sekitar perusahaan menjadi asri dan tidak rusak.

Kemudian dengan nilai terendah 4,13 pada indikator target spesifik kinerja lingkungan. Dengan adanya target untuk menjaga lingkungan akan mengakibatkan para karyawan tertekan dan tidak fokus dengan hal-hal yang lain,

sehingga target dalam lingkungan kurang begitu efektif karena menjaga lingkungan harus dari hati dan ikhlas, apabila diberi target pasti dalam menjaga menjadi kurang maksimal karena adanya paksaan untuk menjaga suatu lingkungan. Dan UKM Batik di kota demak menggunakan pelatihan lingkungan supaya efektif dalam menjaga suatu lingkungan khususnya lingkungan sekitar UKM Batik di kota Demak.

4.3.2 *Environmental Belief*

Variabel kedua yang akan digunakan sebagai analisis deskriptif adalah *Environmental Belief*. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *Environmental Belief* disajikan dengan 4 (empat) kriteria indikator sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai *Environmental Belief*

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total Score | Rata-rata |
|-----------------|----|-----|----|-----|----|-----|---|-----|---|-----|-------------|-----------|
| | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | | |
| X2.1 | 30 | 150 | 66 | 264 | 4 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 426 | 4,26 |
| X2.2 | 25 | 125 | 65 | 260 | 10 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 415 | 4,15 |
| X2.3 | 18 | 90 | 63 | 252 | 19 | 57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 399 | 3,99 |
| X2.4 | 29 | 145 | 70 | 280 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 428 | 4,28 |
| Nilai Rata-rata | | | | | | | | | | | | 4,17 |

Berdasarkan pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 4,17 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori tinggi, atau dapat disimpulkan bahwa UKM batik di kota Demak memiliki dan menerapkan *Environmental Belief* dengan nilai rata-rata tertinggi 4,28 pada indikator tidak pernah mengalami bencana ekologi . Lalu nilai

rata-rata terendah terletak pada indikator memahami keseimbangan alam yang peka dan mudah terganggu yaitu dengan nilai 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap lingkungan di UKM Batik kota Demak sangat tinggi, karena dengan tidak pernahnya mengalami bencana ekologi, bencana ekologi adalah bencana alam yang di sebabkan oleh rusaknya lingkungan dan alam sekitar, bencana alam tersebut seperti banjir, tanah longsor, dll. maka kepercayaan lingkungan karyawan dan stake holder di UKM batik dikota demak sangat baik.karena dengan menjaga lingkungan dengan baik maka bencana ekologi tidak akan datang dan Lingkunga sekitar UKM Batik di Kota Demak akan asri dan tidak mengalami kerusakan.

Lalu nilai rata-rata terendah terletak pada indikator memahami keseimbangan alam yang peka dan mudah terganggu yaitu dengan nilai 3,99. Hal ini disebabkan oleh kuranya pemahaman karyawan UKM Batik dikota Demak tentang keseimbangan alam yang mudah terganggu, karena karyawan kurang memahami apa itu keseimbangan alam, apakah alam mudah rusak dan sebagainya, sehingga indikator ini menjadi yang paling rendah karena tidak pahami karyawan mengenai kesaimbangan alam dan kepekaan alam kurang paham.

4.3.3 Environmental Training

Variabel ketiga yang akan digunakan sebagai analisis deskriptif adalah Environmental Training. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Environmental Training disajikan dengan 3 (tiga) kriteria indikator sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai Environmental Training

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total Score | Rata-rata |
|-----------------|----|-----|----|-----|---|-----|---|-----|---|-----|-------------|-----------|
| | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | | |
| X3.1 | 45 | 225 | 55 | 220 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 445 | 4,45 |
| X3.2 | 39 | 195 | 60 | 240 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 438 | 4,38 |
| X3.3 | 36 | 180 | 64 | 256 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 436 | 4,36 |
| Nilai Rata-rata | | | | | | | | | | | | 4,39 |

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 4,39 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, atau dapat disimpulkan bahwa UKM batik di kota Demak memiliki dan menerapkan Environmental Training dengan nilai rata-rata tertinggi 4,45 pada indikator melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah lingkungan. Lalu nilai rata-rata terendah terletak pada indikator alat dan teknik lingkungan yaitu dengan nilai 4,36. Dengan begitu Environmental Training dengan nilai rata-rata tertinggi 4,45 pada indikator melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah lingkungan, karena ketika adanya suatu pelatihan kita memfokuskan pada sesuatu yang dapat kita lakukan secepat mungkin dalam mengatasi suatu permasalahan khususnya lingkungan. Dengan kita memfokuskan pada itu secara tidak langsung di berikan pelatihan mengenai cara-cara penanganan bencana alam atau rusaknya suatu lingkungan dengan baik dan benar sehingga masalah tentang lingkungan bisa teratasi secara cepat.

Lalu nilai rata-rata terendah terletak pada indikator alat dan teknik lingkungan yaitu dengan nilai 4,36, karena para karyawan di UKM Batik dikota Demak masih banyak yang kurang memahami tentang penggunaan cara kerja alat

untuk menjaga lingkungan, kurang mamahami teknik-teknik dalam menjaga suatu lingkungan khususnya di UKM Batik di kota Demak. Sehingga indikator alat dan tehnik lingkungan masih rendah dan perlu pelatihan yang lebih.

4.3.4 *Organizational citizenship behavior toward environment*

Variabel keempat yang akan digunakan sebagai analisis deskriptif adalah Organizational citizenship behavior toward environmetal . Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Organizational citizenship behavior toward environment disajikan dengan 5 (lima) kriteria indikator sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai Organizational Citizenship Behavior Toward Environmental

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total Score | Rata-rata |
|-----------------|----|-----|----|-----|----|-----|---|-----|---|-----|-------------|-----------|
| | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | | |
| Y1.1 | 38 | 190 | 59 | 236 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 435 | 4,35 |
| Y1.2 | 25 | 125 | 67 | 268 | 8 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 417 | 4,17 |
| Y1.3 | 28 | 140 | 60 | 240 | 12 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 416 | 4,16 |
| Y1.4 | 35 | 175 | 65 | 260 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 435 | 4,35 |
| Y1.5 | 30 | 150 | 70 | 280 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 430 | 4,30 |
| Nilai Rata-rata | | | | | | | | | | | | 4,26 |

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 4,26 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, atau dapat disimpulkan bahwa UKM batik di kota Demak memiliki dan menerapkan OCB Toward Environmental dengan nilai rata-rata tertinggi 4,35 pada indikator menimbang konsekuensi yang dapat

mempengaruhi lingkungan dan berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan . Lalu nilai rata-rata terendah terletak pada indikator cara yang efektif dalam melindungi lingkungan yaitu dengan nilai 4,16. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam menjaga suatu lingkungan harus menimbang konsekuensi yang dapat mempengaruhi lingkungan dan berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan. Karena ketika kita mengamabikan lingkungan kita harus tau apa saja kosekuensi yang kita dapat dan dampak apa saja yang dapat merugikan perusahaan dan lingkungan sekitar khususnya lingkungan di UKM batik Demak, apabila kita sudah menimbang dan mengetahui apa saja konseukensinya kita harus berpartisipasi aktif dalam menjaga lingkungan UKM Batik dikota Demak, apabila karyawan berpartisipasi aktif dalam menjaga lingkungan maka lingkungan sekitar perusahaan akan bagus, asri,terawat dan enak dipandang oleh mata.

Lalu nilai rata-rata terendah terletak pada indikator cara yang efektif dalam melindungi lingkungan yaitu dengan nilai 4,16, karena kurangnya pengetahuan karyawan mengenai cara yang efektif dalam melimndungi lingkungan sehingga karyawan bingung mengenai bagaimana cara yang efektif dalam menjaga lingkungan khususnya di UKM Batik dikota Demak.

4.3.5 Environmental Performance

Variabel kelima yang akan digunakan sebagai analisis deskriptif adalah Environmental Performance. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Environmental Performance disajikan dengan 5 (lima) kriteria indikator sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan responden mengenai Environmental Performance

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total Score | Rata-rata |
|-----------------|----|-----|----|-----|----|-----|---|-----|---|-----|-------------|-----------|
| | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | F | FxS | | |
| Y2.1 | 33 | 165 | 67 | 268 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 433 | 4,33 |
| Y2.2 | 31 | 155 | 46 | 184 | 23 | 69 | 0 | 0 | 0 | 0 | 408 | 4,08 |
| Y2.3 | 33 | 165 | 67 | 268 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 433 | 4,33 |
| Y2.4 | 16 | 80 | 72 | 288 | 12 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 404 | 4,04 |
| Y2.5 | 15 | 75 | 65 | 260 | 20 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 395 | 3,95 |
| Nilai Rata-rata | | | | | | | | | | | | 4,14 |

Berdasarkan pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 4,14 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, atau dapat disimpulkan bahwa UKM batik di kota Demak memiliki dan menerapkan Environmental Performance dengan nilai rata-rata tertinggi 4,33 pada indikator pengurangan penggunaan kendaraan pribadi dan melakukan pengumpulan limbah dan dikelola dengan benar. Lalu nilai rata-rata terendah terletak pada indikator mengklasifikasikan produk berdasarkan jenis yaitu dengan nilai 3,95. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penggunaan kendaraan pribadi dan melakukan pengumpulan limbah dan dikelola dengan benar adalah hal yang paling penting, karena dengan mengurangi kendaraan pribadi maka mengurangi BBM yang dikonsumsi dan mengurangi polusi udara. Dan hal yang tak kalah penting adalah melakukan pengumpulan limbah dan dikelola dengan benar, apabila pengolahan limbah sudah dilakukan dengan benar seperti pengolahan limbah batik di UKM Batik dikota Demak mengenai pengolahan cat batik yang telah digunakan dan tidak di buang sembarangan maka hal tersebut akan menjaga lingkungan

Akan tetapi banyak sekali karyawan yang kurang memahami mengklasifikasikan produk berdasarkan jenis sehingga limbah-limbah tersebut sulit diolah karena kurangnya pemahaman karyawan tentang hal itu. Seperti, limbah organik dan non organik yang kurang dipahami oleh karyawan di UKM Batik dikota Demak.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini hasil dari uji validitas diukur dengan menghitung korelasi antara skor dari masing-masing butir pertanyaan dengan total skor yang di peroleh. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 validitas data diukur dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, dimana

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 0,05) maka dapat dikatakan bahwa questioner valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 0,05) maka dapat dikatakan bahwa questioner tidak valid
3. Dikatakan Valid apabila masing-masing indikator bisa menjelaskan Variabel

TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS

| Variabel | Indikator | R hitung | R table | Sign | Keterangan |
|--|-----------|----------|---------|-------|------------|
| Organizational environmental policy (X1) | X1.1 | 0.812 | 0.194 | 0.000 | Valid |
| | X1.2 | 0.549 | | 0.000 | Valid |
| | X1.3 | 0.416 | | 0.000 | Valid |
| | X1.4 | 0.843 | | 0.000 | Valid |
| | X1.5 | 0.839 | | 0.000 | Valid |
| Environmental Belief (X2) | X2.1 | 0.820 | 0.194 | 0.000 | Valid |
| | X2.2 | 0.780 | | 0.000 | Valid |
| | X2.3 | 0.491 | | 0.000 | Valid |
| | X2.4 | 0.405 | | 0.000 | Valid |
| Environmental Training (X3) | X3.1 | 0.882 | 0.194 | 0.000 | Valid |
| | X3.2 | 0.932 | | 0.000 | Valid |
| | X3.3 | 0.878 | | 0.000 | Valid |
| OCB Toward Environmental (Y1) | Y1.1 | 0.742 | 0.194 | 0.000 | Valid |
| | Y1.2 | 0.286 | | 0.000 | Valid |
| | Y1.3 | 0.512 | | 0.000 | Valid |
| | Y1.4 | 0.809 | | 0.000 | Valid |
| | Y1.5 | 0.797 | | 0.000 | Valid |
| Environmental Performance (Y2) | Y2.1 | 0.666 | 0.194 | 0.000 | Valid |
| | Y2.2 | 0.651 | | 0.000 | Valid |
| | Y2.3 | 0.757 | | 0.000 | Valid |
| | Y2.4 | 0.116 | | 0.000 | Valid |
| | Y2.5 | 0.338 | | 0.000 | Valid |

Sumber : Output hasil estimasi validitas, 2021

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan masing-masing indikator bisa menjelaskan variabel. pada variable Organizational environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training, OCB Toward Environmental, Environmental Performance adalah Valid. Dikatakan Valid apabila masing-masing indikator bisa menjelaskan variabel. Pengujian validitas ini digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu indikator yang

mewakili variabel sehingga menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya pada suatu variabel dapat dilakukan uji statistik dengan melihat Cronbach's Alpha. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai dari Alpha $>$ 0,6 pada suatu variabel maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliable. Apabila nilai dari Alpha $<$ 0,6 pada suatu variabel maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.
2. Dikatakan Reliabel apabila adanya konsistensi jawaban yang digunakan untuk penelitian yang akan datang.

TABEL 4.10
TABEL UJI RELIABILITAS

| Variabel | Alpha Cronbach | Angka Standar Reliabel | Kriteria |
|--|----------------|------------------------|----------|
| Organizational environmental policy (X1) | 0.709 | 0.60 | Reliabel |
| Environmental Belief (X2) | 0.688 | 0.60 | Reliabel |
| Environmental Training (X3) | 0.880 | 0.60 | Reliabel |

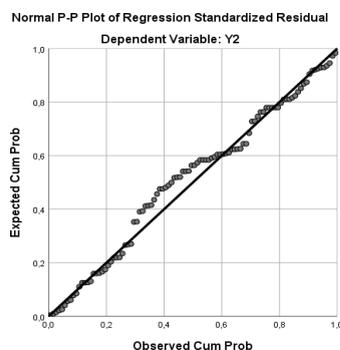
| | | | |
|--------------------------------|-------|------|----------|
| OCB Toward Environmental (Y1) | 0.706 | 0.60 | Reliabel |
| Environmental Performance (Y2) | 0.653 | 0.60 | Reliabel |

Sumber : Output hasil estimasi reliabilitas, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.10 uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel tersebut dikatakan reliabel sehingga layak untuk diuji ke tahap selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya konsistensi jawaban semua variabel Organizational environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training, OCB Toward Environmental, Environmental Performance telah memenuhi persyaratan, yang artinya variabel memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran variable yang diperoleh relative konsisten.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi pada variabel bebas dan variabel terikat apakah berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji normal *Probability plot*. Dimana jika data menyebar disekitar garis atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2006).



Berdasarkan pada gambar diatas hasil pengujian normalitas dengan grafik scatterplot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis dan juga mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

4.4.4 Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov bertujuan untuk mengetahui model regresi berdistribusi normal dengan dasar pengambilan keputusan apabila sebuah data memiliki nilai signifikansi $> 0,05$

Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

| | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| N | 100 |
| Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | .94077652 |
| Absolute | .095 |
| Positive | .043 |
| Negative | -.095 |
| Kolmogorov - Smirnov Z | .095 |
| Asymp. Sig (2-tailed) | 0.870 |

Sumber : Output hasil estimasi kolmogorov-smirnov, 2021

Dari hasil tabel uji Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan bahwa hasil test memiliki nilai signifikansi 0,870 yang artinya hasil test data melebihi 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.5 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk sebuah regresi yang baik seharusnya tidak memiliki atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk dapat mengetahui kriteria multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai dari VIF mendekati angka 10 maka dapat diperkirakan bahwa instrumen terkena multikolinearitas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Organizational environmental policy | 0,708 | 1,413 |
| Environmental Belief | 0,587 | 1,702 |
| Environmental Training | 0,341 | 2,933 |
| OCB Toward Environmental | 0,267 | 3,747 |

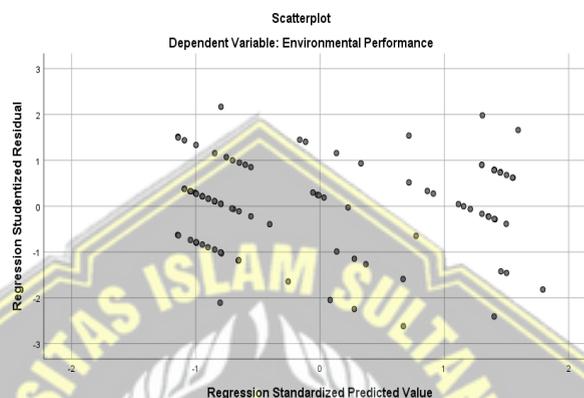
Sumber : Output hasil estimasi multikolonieritas, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa data memiliki nilai *tolerance* > 0,10 (10%) dan memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas pada model regresi ini.

4.4.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual. Apabila

ada pola titik tertentu yang teratur membentuk seperti menyempit, bergelombang, dan melebar maka terjadi adanya heteroskedastisitas, namun apabila gambar menyebar secara acak serta tersebar dibagian atas maupun bawah pada bidang scatter, maka tidak terjadi atau tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).



Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik tidak membentuk sebuah pola khusus, titik menyebar secara acak di bagian atas dan juga bagian bawah bidang scatter maka dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak terjadi atau tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.4.7 Pengujian Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda perhitungan statistik yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows versi 26. Persamaan regresi berganda digunakan untuk menguji H1 sampai H6 yaitu pengaruh variabel bebas (Organizational environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training) terhadap variabel terikat (Environmental

Performance) dan (OCB Toward Environmental) sebagai variabel Intervening.

Hasil pengujian regresi dapat dilihat pada tabel berikut

A. Analisis Jalur Tahap 1

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan SPSS sebagai program pengolahan data yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 4.13
TABEL PERSAMAAN REGRESI LINEAR

| Variabel | Model 1 | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|
| | Dep = OCB Toward Environmental | | | | |
| | B | SE | Beta | T | Sig |
| (constant) | 3,192 | 1,296 | | 2,464 | 0,016 |
| Organizational environmental policy | 0,398 | 0,130 | 0,115 | 0,879 | 0,022 |
| Environmental Belief | 0,347 | 0,0168 | 0,371 | 6,472 | 0,000 |
| Environmental Training | 0,356 | 0,208 | 0,608 | 9,265 | 0,000 |
| R square | 0,733 | | | | |
| Adj R square | 0,725 | | | | |
| Std Error Estimate | 0,854 | | | | |

Sumber : Output hasil estimasi regresi, 2021

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Y_1 = 0,115 X_1 + 0,371 X_2 + 0,608 X_3$

Dari model diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah yang positif sebagaimana yang diharapkan.

- a. Koefisien Organizational environmental policy memiliki nilai positif (0,115) yang artinya jika pemahaman dan penerapan mengenai Organizational environmental policy meningkat maka akan menciptakan OCB Toward Environmental yang baik.
- b. Koefisien Environmental Belief memiliki nilai positif (0,371) yang artinya jika Environmental Belief diterapkan maka akan meningkatkan OCB Toward Environmental
- c. Koefisien Environmental Training memiliki nilai positif (0,608) yang artinya jika pemahaman dan penerapan mengenai Environmental Training meningkat maka akan menciptakan OCB Toward Environmental yang baik.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dan tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur besarnya kemampuan dari model persamaan regresi (Independen Variabel) dalam menerangkan variabel terikan. Pada tabel 4.13 menunjukkan nilai R^2 pada model regresi satu sebesar 0,725 yang artinya bahwa 72,5% variasi dari OCB Toward Environmental dapat dijelaskan oleh variabel Organizational environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training sedangkan sisanya 24,5% dari OCB Toward Environmental dapat di jelaskan

oleh faktor-faktor lainnya.

B. Analisis Jalur Tahap 2

Tabel 4.14
Tabel Persamaan Regresi Linear

| Variabel | Model 2 | | | | |
|---|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | Dep = Environmental Performance | | | | |
| | B | SE | Beta | T | Sig |
| (constant) | 8,707 | 1,503 | | 5,792 | 0,000 |
| Organizational environmental policy | 0,104 | 0,062 | 0,137 | 1,685 | 0,005 |
| Environmental Belief | 0,051 | 0,092 | 0,349 | 0,553 | 0,031 |
| Environmental Training | 0,566 | 0,123 | 0,538 | 4,584 | 0,000 |
| OCB Toward Environmental | 0,304 | 0,115 | 0,175 | 1,319 | 0,000 |
| R square | 0,554 | | | | |
| Adj R square | 0,536 | | | | |
| Std Error Estimate | 0,960 | | | | |

Sumber : Output hasil estimasi regresi, 2021

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Y_1 = 0,137 X_1 + 0,349 X_2 + 0,538 X_3 + 0,175 Y_1$

Dari model diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah yang positif sebagaimana yang diharapkan.

- a. Koefisien Organizational environmental policy memiliki nilai positif (0,137) yang artinya jika pemahaman dan penerapan mengenai Organizational environmental policy meningkat maka akan menciptakan Environmental Performance yang baik.
- b. Koefisien Environmental Belief memiliki nilai positif (0,349) yang artinya jika Environmental Belief diterapkan maka akan meningkatkan Environmental Performance
- c. Koefisien Environmental Training memiliki nilai positif (0,538) yang artinya jika pemahaman dan penerapan mengenai Environmental Training meningkat maka akan menciptakan Environmental Performance yang baik.
- d. Koefisien OCB Toward Environmental memiliki nilai positif (0,175) yang artinya jika pemahaman dan penerapan mengenai OCB Toward Environmental meningkat maka akan menciptakan Environmental Performance yang baik.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dan tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur besarnya kemampuan dari model persamaan regresi (Independen Variabel) dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel 4.14 menunjukkan nilai R^2 pada model regresi satu sebesar 0,536 yang artinya bahwa 53,6% variasi dari Environmental Performance dapat dijelaskan oleh variabel Organizational environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training, OCB Toward Environmental sedangkan sisanya 46,4% dari Environmental Performance dapat di jelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

4.5 Uji t

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui secara parsial (individual) variabel bebas berpengaruh secara signifikan maupun tidak signifikan terhadap variabel terikat. Dalam kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika Probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika Probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Organizational environmental policy* terhadap *OCB Toward Environmental*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *Organizational environmental policy* 0,115 dengan nilai probabilitasnya 0,022 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka *Organizational environmental policy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB Toward Environmental*. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis kesatu, sehingga dugaan yang menyatakan *Organizational environmental policy* berpengaruh positif terhadap *OCB Toward Environmental* diterima.

2. Pengaruh *Environmental Belief* terhadap *OCB Toward Environmental*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *environmental Belief* 0,371 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil *Environmental Belief* tersebut maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB Toward Environmental*. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis kedua, sehingga dugaan yang menyatakan *Environmental Belief* berpengaruh positif terhadap *OCB Toward Environmental* diterima.

3. Pengaruh *Environmental Training* terhadap *OCB Toward Environmental*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *environmental Training* 0,608 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil *Environmental Training* tersebut maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB Toward Environmental*. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis ketiga, sehingga dugaan yang menyatakan *Environmental Training* berpengaruh positif terhadap *OCB Toward Environmental* diterima.

4. Pengaruh *Organizational environmental policy* terhadap *Environmental Performance*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *Organizational environmental policy* 0,137 dengan nilai probabilitasnya 0,005 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka *Organizational environmental policy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental performance*. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis keempat, sehingga dugaan yang menyatakan *Organizational environmental policy* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance* diterima.

5. Pengaruh *Environmental Training* terhadap *Environmental Performance*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari Environmental Training 0,538 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Environmental Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap Environmental performance. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis keenam, sehingga dugaan yang menyatakan Environmental Training berpengaruh positif terhadap Environmental Performance diterima.

6. Pengaruh *OCB Toward Environmental* terhadap *Environmental Performance*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari OCB Toward Environmental 0,175 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka OCB Toward Environmental berpengaruh positif dan signifikan terhadap Environmental performance. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis ketujuh, sehingga dugaan yang menyatakan OCB Toward Environmental berpengaruh positif terhadap Environmental Performance diterima.

4.6 Uji Sobel Test

Dalam penelitian uji sobel test ini adalah untuk menguji apakah variabel OCB Toward Environmental mampu menjadi variabel intervening antara Organizational environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training dan Environmental Performance. Maka diperlukan uji sobel test. Pengambilan keputusan dalam penelitian ini menggunakan calculation for the sobel pada pengujian sobeltest dengan analisis p-value < taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh positif dan juga signifikan. Dengan menggunakan rumus sobel.

sobel.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

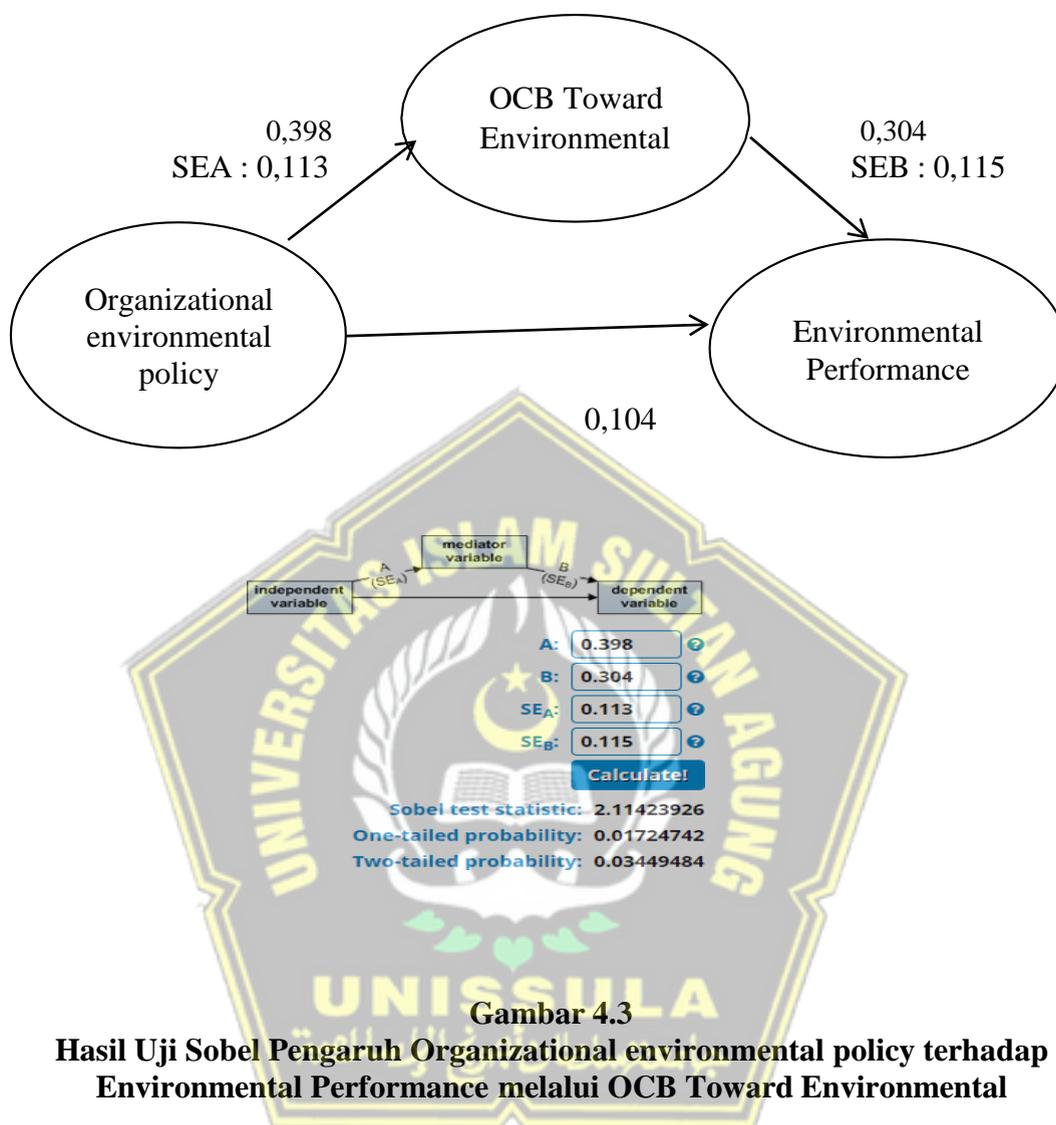
a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

SE_a = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SE_b = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian pada model penelitian Organizational environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training dan Environmental Performance diperoleh sebagai berikut:



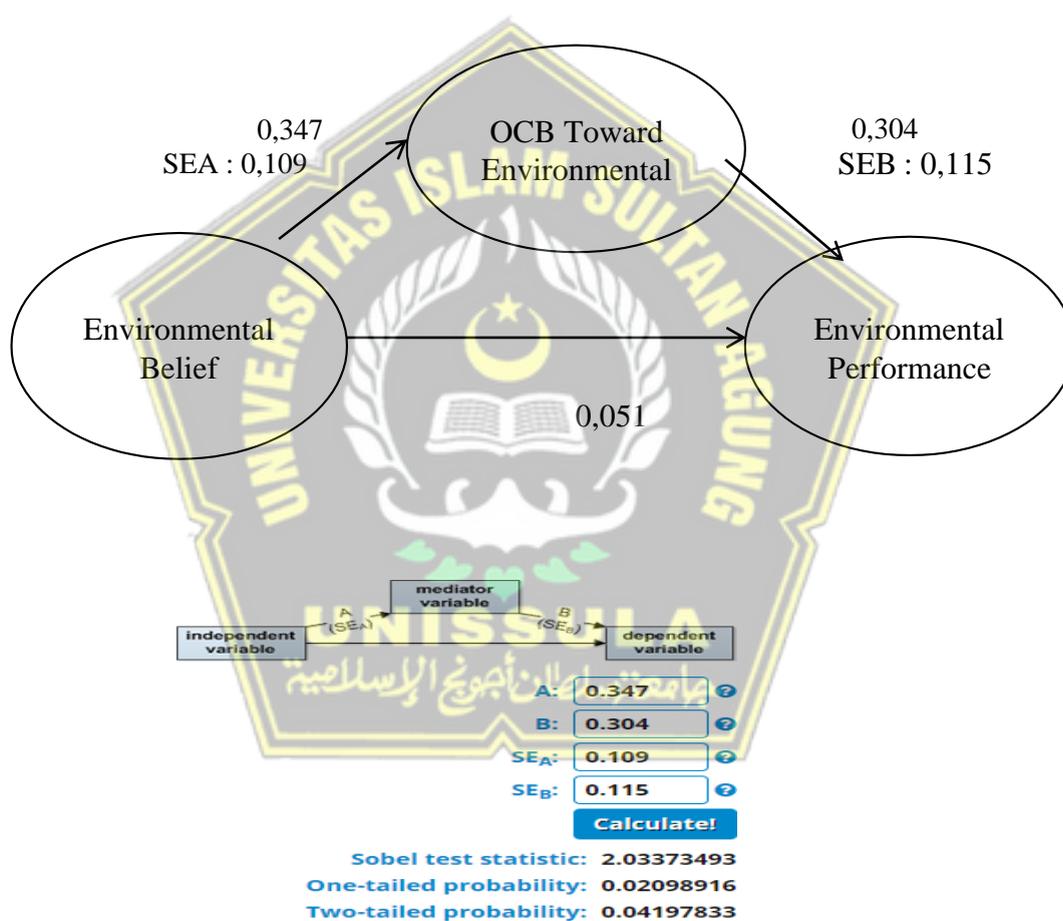
Gambar 4.3

Hasil Uji Sobel Pengaruh Organizational environmental policy terhadap Environmental Performance melalui OCB Toward Environmental

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar 2,114 dengan nilai p-value $0,005 < 0,05$. Yang artinya OCB Toward Environmental mampu menjadi variabel intervening antara Organizational environmental policy terhadap Environmental Performance.

Dari hasil sobel test antara variabel Organizational environmental policy terhadap Environmental Performance menunjukkan bahwa variabel OCB Toward Environmental layak digunakan sebagai variabel intervening dan menunjukkan

ada pengaruh tidak langsung. Variabel OCB Toward Environmental dikatakan layak digunakan sebagai variabel intervening karena P-Value tidak lebih dari 0,05. dan Dari hasil sobel test antara variabel Organizational environmental policy terhadap Environmental Performance melalui OCB Toward Environmental menunjukkan angka 0,03.

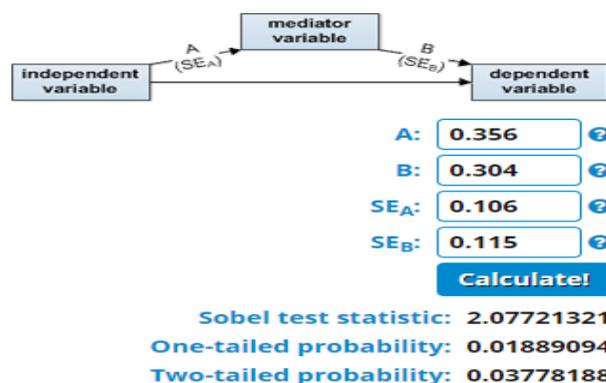
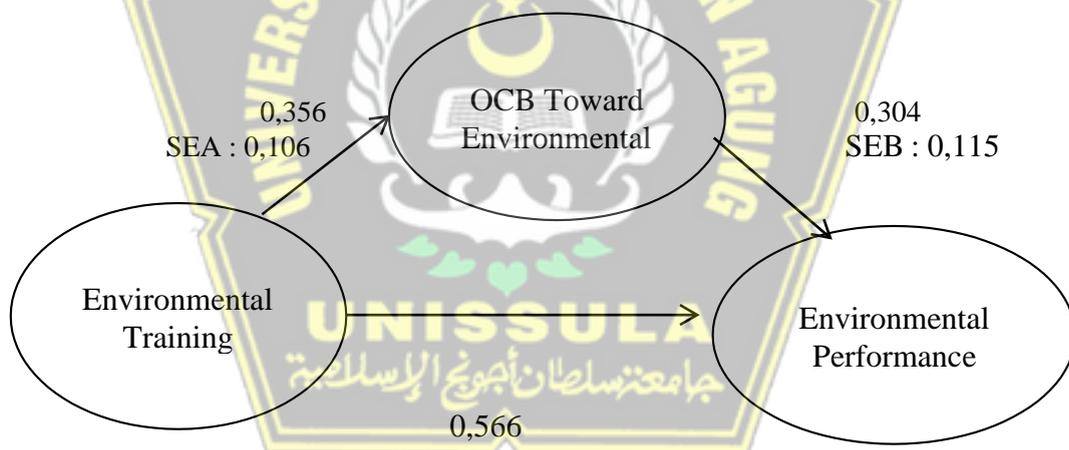


Gambar 4.4
Hasil Uji Sobel Pengaruh Environmental Belief terhadap Environmental Performance melalui OCB Toward Environmental

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar 2,033 dengan nilai p-value $0,005 < 0,05$. Yang artinya OCB Toward Environmental

mampu menjadi variabel intervening antara Environmental Belief terhadap Environmental Performance.

Dari hasil sobel test antara Variabel Environmental Belief terhadap Environmental Performance menunjukkan bahwa variabel OCB Toward Environmental layak digunakan sebagai variabel Intervening dan menunjukkan ada pengaruh tidak langsung. Variabel OCB Toward Environmental dikatakan layak digunakan sebagai variabel intervening karena P-Value tidak lebih dari 0,05. dan dari hasil sobel test antara variabel Environmental Belief terhadap Environmental Performance melalui OCB Toward Environmental menunjukkan angka 0,04.



Gambar 4.5
Hasil Uji Sobel Pengaruh Environmental Training terhadap Environmental Performance melalui OCB Toward Environmental

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar 2,077 dengan nilai p-value $0,005 < 0,05$. Yang artinya OCB Toward Environmental mampu menjadi variabel intervening antara Environmental Training terhadap Environmental Performance.

Dari hasil sobel test antara Variabel Environmental Training terhadap Environmental Performance menunjukkan bahwa variabel OCB Toward Environmental layak digunakan sebagai variabel Intrervening dan menunjukkan ada pengaruh tidak langsung. Variabel OCB Toward Environmental dikatakan layak digunakan sebagai variabel intervening karena P-Value tidak lebih dari 0,05. dan dari hasil sobel test antara variabel Environmental Training terhadap Environmental Performance melalui OCB Toward Environmental menunjukkan angka 0,03.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh *Organizational Environmental policy* terhadap *OCB Toward Environmental*

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *Organizational Environmental policy* berpengaruh terhadap *OCB Toward Environmental*, yang artinya apabila karyawan memahami kebijakan mengenai lingkungan maka perilaku kewarganegaraan tentang menjaga lingkungan pun juga akan meningkat. Karena apabila karyawan memahami kebijakan-kebijakan yang

dilakukan oleh perusahaan maka secara tidak langsung karyawan juga memiliki perilaku dan sikap sukarela dalam menjaga lingkungan dengan tujuan agar alam sekitar tetap elok, asri dan tidak mengalami kerusakan. Hal ini juga sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel *Organizational Environmental policy* yang tinggi yaitu perusahaan membuat kebijakan mengenai kesadaran lingkungan. Variabel *Organizational Environmental policy* yang tinggi yaitu memiliki nilai 4,41.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reineri dan Pille (2016) menjelaskan bahwa kebijakan lingkungan perusahaan yang efektif dalam mewujudkan perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan. 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.

2. Pengaruh *Environmental Belief* terhadap *OCB Toward Environmental*

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *Environmental Belief* berpengaruh terhadap *OCB Toward Environmental*, yang artinya apabila karyawan memiliki keyakinan tentang pentingnya menjaga lingkungan agar tidak mengalami kerusakan maka perilaku dan tindakan sukarela dari karyawan dalam menjaga lingkungan pun juga akan meningkat. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *Environmental Belief* berpengaruh terhadap *OCB Toward Environmental*, yang artinya apabila karyawan

memiliki keyakinan betapa pentingnya menjaga lingkungan khususnya lingkungan sekitar agar tidak rusak dan tetap asri, maka perilaku dan tindakan sukarela dalam menjaga lingkungan pun juga akan meningkat karena apabila kita yakin dan percaya tentang pentingnya menjaga lingkungan maka kita akan menjaga dan itu secara tidak langsung juga menimbulkan sikap dan tindakan sukarela dalam menjaga lingkungan. Hal ini juga sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Environmental Belief yang tinggi yaitu perusahaan tempat saya bekerja tidak pernah mengalami bencana ekologi besar seperti banjir, tanah longsor, dan lain-lain. Variabel Environmental Belief yang tinggi yaitu memiliki nilai 4,28.

Penelitian juga menyarankan karyawan dengan keyakinan lingkungan yang kuat memiliki komitmen ekologis yang lebih besar dan memiliki motivasi diri untuk menjadi lebih terlibat dalam perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan (Raineri dan Paillé, 2016). Sesuai persetujuan, Lamm dkk. (2013) menemukan bahwa kepercayaan karyawan tentang pentingnya masalah lingkungan dalam organisasi memiliki hubungan yang sehat dengan OCBE. Selanjutnya bila karyawan merasakan hal tersebut mereka dihargai dan pekerjaan mereka diperhatikan, mereka bersedia melakukannya upaya yang lebih signifikan untuk terlibat dalam perilaku positif bagi mereka.

3. Pengaruh *Environmental Training* terhadap *OCB Toward*

Environmental

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *Environmental Training* berpengaruh terhadap *OCB Toward Environmental*, yang artinya apabila karyawan diberikan pelatihan dan ilmu tentang pentingnya menjaga lingkungan agar tidak mengalami kerusakan maka perilaku dan tindakan sukarela dari karyawan dalam menjaga lingkungan pun juga akan meningkat. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *Environmental Training* berpengaruh terhadap *OCB Toward Environmental*, yang artinya apabila karyawan diberikan pelatihan, ilmu dan pengalaman mengenai betapa pentingnya menjaga lingkungan khususnya lingkungan sekitar agar tidak rusak dan tetap asri, maka perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan pun juga akan meningkat karena apabila kita yakin dan percaya tentang pentingnya menjaga lingkungan maka kita akan menjaga dan itu secara tidak langsung juga menimbulkan jiwa, sikap dan tindakan sukarela dari karyawan dalam menjaga lingkungan. Hal ini juga sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel *Environmental Training* yang tinggi yaitu perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah lingkungan. Variabel *Environmental Training* yang tinggi yaitu memiliki nilai 4,45.

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.

4. Pengaruh *OCB Toward Environmental* terhadap *Environmental Performance*

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa OCB Toward Environmental berpengaruh terhadap Environmental Performance, yang artinya apabila karyawan sudah mempunyai rasa menjaga dan sikap, tindakan sukarela dalam yang baik dalam menjaga lingkungan maka kinerja lingkungan pun akan ikut meningkat Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa OCB Toward Environmental berpengaruh terhadap Environmental Performance, yang artinya apabila karyawan sudah memiliki sikap dan tindakan sukarela dalam menjaga suatu lingkungan khususnya lingkungan sekitar maka kinerja suatu lingkungan akan meningkat. Hal ini juga sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel yaitu OCB Toward Environmental dengan nilai 4,35 pada indikator menimbang konsekuensi yang dapat mempengaruhi lingkungan dan berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Boiral et al. (2015) mempelajari tentang dampak perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam

menjaga lingkungan menejer di perusahaan manufaktur dan menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan menejer dalam perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan dan praktik manajemen lingkungan diorganisasinya. sedangkan menurut hasil studi Paille et al. (2014) memeriksa perilaku pro-lingkungan dari pekerja manufaktur Cina organisasi dan secara empiris membuktikan bahwa perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga 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.

5. ***Pengaruh Organizational Environmental policy terhadap Environmental performance***

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Organizational Environmental policy berpengaruh terhadap Environmental performace, yang artinya apabila karyawan memahami kebijakan mengenai lingkungan dan menjaga lingkungan maka kineja lingkungan pun juga akan meningkat. Karena apabila karyawan memahami kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan maka secara tidak langsung karyawan juga meningkatkan kinerja

lingkungan dengan tujuan agar alam sekitar tetap elok, asri dan tidak mengalami kerusakan. Hal ini juga sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel *Organizational Environmental Policy* yang tinggi yaitu perusahaan membuat kebijakan mengenai kesadaran lingkungan. Variabel *Organizational Environmental Policy* yang tinggi yaitu memiliki nilai 4,41.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Freedman dan Jaggi (2005) mengemukakan bahwa tekanan kelembagaan, seperti Protokol Kyoto cenderung memaksa perusahaan dalam industri pencemar untuk mengejar dan mengungkapkan aktivitas sosial dan lingkungan di untuk menjaga legitimasi mereka (Comyns dan Figge, 2015), serta mendapatkan citra publik yang positif dan niat baik (Hooghiemstra, 2000). Studi lain (misalnya, Ntim dan Soobaroyen, 2013) berpendapat bahwa perusahaan terlibat dalam berbagai praktik lingkungan untuk meningkatkan legitimasi perusahaan melalui simbolik tindakan dan / atau efisiensi ekonomi melalui kegiatan substantif. Secara jelas, literatur empiris yang ada menawarkan bukti tentang dampak kelembagaan atau tekanan peraturan pada pelaporan / pengungkapan lingkungan dari pada kinerja lingkungan yang sebenarnya .

6. Pengaruh *Environmental Training* terhadap *Environmental Performance*

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *Environmental Training* berpengaruh terhadap *Environmental Performance*, yang artinya apabila karyawan diberikan pelatihan dan ilmu tentang pentingnya menjaga lingkungan agar tidak mengalami kerusakan maka kinerja suatu lingkungan akan meningkat. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *Environmental*

Training berpengaruh terhadap Environmental Performance, yang artinya apabila karyawan diberikan pelatihan, ilmu dan pengalaman mengenai betapa pentingnya menjaga lingkungan khususnya lingkungan sekitar agar tidak rusak dan tetap asri, maka kinerja Lingkungan pun juga akan meningkat. Hal ini juga sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Environmental Training yang tinggi yaitu perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah lingkungan. Variabel Environmental Training yang tinggi yaitu memiliki nilai 4,45.

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 menyatakan bahwa nilai lingkungan karyawan, motif dan perilaku dalam hal belajar dan menerapkan gagasan untuk mengembangkan produk dan proses ramah lingkungan, daur ulang dan penggunaan kembali bahan, dll. (Graves

dan Sarkis, 2018) adalah bahan penting yang meningkatkan kinerja lingkungan dan daya saing organisasi (Kim dkk., 2019).

7. Pengaruh *Organizational Environmental policy* terhadap

Environmental performance* melalui *OCB Toward Environment

Berdasarkan pada hasil uji sobel yang diperoleh sobel test ada pengaruh tidak langsung antara *Organizational Environmental policy* terhadap *Environmental performance* melalui *OCB Toward Environment* yang artinya dengan adanya *Organizational Environmental policy* atau kebijakan mengenai lingkungan maka sikap dan tindakan sukarela dari karyawan terhadap suatu lingkungan atau *OCB Toward Environment* juga meningkat sehingga mengakibatkan kinerja lingkungan pun akan meningkat atau *Environmental Performance* meningkat.

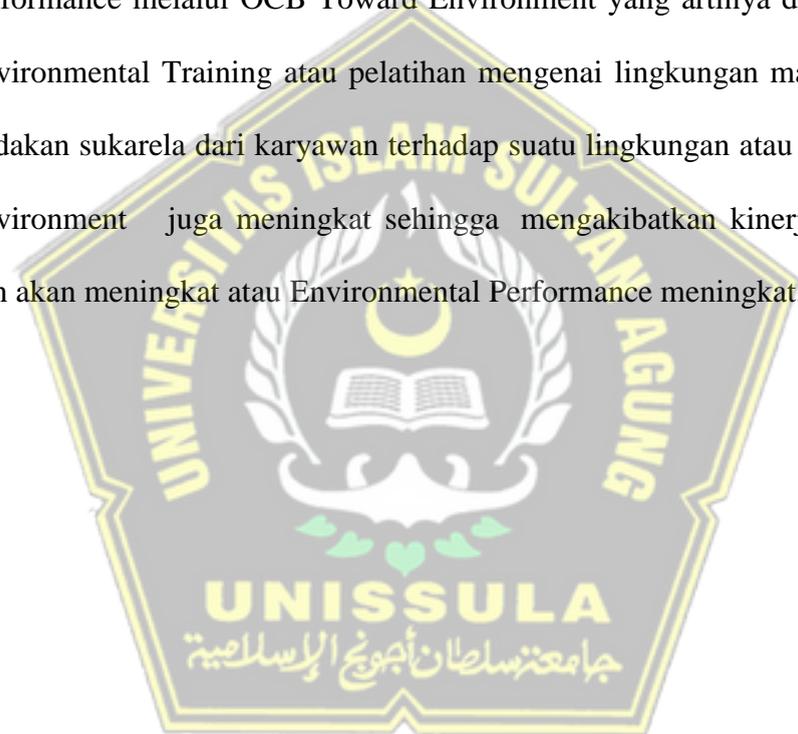
8. Pengaruh *Environmental Belief* terhadap *Environmental performance* melalui *OCB Toward Environment*

Berdasarkan pada hasil uji sobel yang diperoleh sobel test ada pengaruh tidak langsung antara *Environmental Belief* terhadap *Environmental performance* melalui *OCB Toward Environment* yang artinya dengan adanya *Environmental Belief* atau keyakinan lingkungan maka kepercayaannya karyawan mengenai pentingnya menjaga lingkungan dan sikap dan tindakan sukarela dari karyawan terhadap suatu lingkungan atau *OCB Toward Environment* sehingga mengakibatkan kinerja lingkungan pun akan meningkat

atau Environmental Performance meningkat.

9. Pengaruh *Environmental Training* terhadap *Environmental performance* melalui *OCB Toward Environment*

Berdasarkan pada hasil uji sobel yang diperoleh sobel test ada pengaruh tidak langsung antara Environmental Training terhadap Environmental performance melalui OCB Toward Environment yang artinya dengan adanya Environmental Training atau pelatihan mengenai lingkungan maka sikap dan tindakan sukarela dari karyawan terhadap suatu lingkungan atau OCB Toward Environment juga meningkat sehingga mengakibatkan kinerja lingkungan pun akan meningkat atau Environmental Performance meningkat.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah diurikan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Organizational Environmental policy memiliki pengaruh positif terhadap OCB Toward Environmental. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika perusahaan mengeluarkan kebijakan-kebijakan untuk menjaga lingkungan, dan karyawan memahami dan menerapkan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan tujuan agar lingkungan sekitar tetap asri, elok dan terjaga sehingga masyarakat sekitar merasa tidak dirugikan dengan adanya perusahaan atau UMKM tersebut, dan ketika karyawan memahami dan menarapkan kebijakan dari perusahaan atau UMKM maka yang efek yang terjadi adalah karyawan tersebut ikut menjaga lingkungan agar tetap baik dan tidak rusak.
2. Environmental Belief memiliki pengaruh positif terhadap OCB Toward Environmental. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan memiliki keyakinan tentang pentingnya menjaga lingkungan sekiatar agar tidak mengalami kerusakan maka perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan pun juga akan meningkat. Sehingga memiliki

dampak yang baik bagi perusahaan atau UMKM maupun masyarakat sekitar karena UMKM tersebut tidak mencemari lingkungan dan tetap menjaga lingkungan agar tetap baik.

3. Environmental Training memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Toward Environmental. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan diberikan pelatihan dan di berikan pengetahuan tentang pentingnya menjaga lingkungan, penggunaan alat-alat untuk menjaga lingkungan dan di berikan gambaran ketika lingkungan sekitar rusak efek yang ditimbulkan akan seperti apa, sehingga diharapkan sikap karyawan yang baik ikut menjaga lingkungan. maka perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan pun juga akan meningkat.
4. OCB Toward Environmental memiliki pengaruh positif terhadap Environmental Performance. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan dalam perusahaan atau UMKM tersebut memiliki perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan atau OCB Toward Environmental maka kinerja lingkungan pun akan meningkat karena peran karyawan atau SDM dalam menjaga lingkungan sangat penting.
5. Organizational Environmental policy memiliki pengaruh positif terhadap Environmental Performance. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika perusahaan mengeluarkan kebijakan-kebijakan

untuk menjaga lingkungan, dan karyawan memahami dan menerapkan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan tujuan agar lingkungan sekitar tetap asri, elok dan terjaga sehingga masyarakat sekitar merasa tidak dirugikan dengan adanya perusahaan atau UMKM tersebut, dan ketika karyawan memahami dan menerapkan kebijakan dari perusahaan atau UMKM maka kinerja lingkungan atau Environmental Performance pun akan meningkat.

6. Environmental Belief memiliki pengaruh positif terhadap Environmental Performance. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan memiliki keyakinan tentang pentingnya menjaga lingkungan sekitar agar tidak mengalami kerusakan. Apabila karyawan sudah yakin tentang pentingnya menjaga lingkungan maka secara tidak langsung kinerja lingkungan pun juga ikut meningkat.
7. Dari hasil sobel test OCB Toward Environmental mampu menjadi variabel intervening antara Organizational Environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training, terhadap Environmental Performance. Artinya dengan adanya OCB Toward Environmental mampu menjadi penghubung Organizational Environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training untuk meningkatkan Environmental Performance atau kinerja

lingkungan. Peran Organizational Environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training sangat penting untuk meningkatkan kinerja suatu lingkungan dengan kesadaran karyawan atau SDM perusahaan memiliki sikap untuk menjaga lingkungan juga.

5.2 Saran

Dengan demikian implikasi hasil penelitian ini bagi manajerial dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut.

1. Pemahaman terhadap Organizational Environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training atau pemahaman terhadap Organizational Environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training perlu di perdalam agar karyawan memahami konsep dasar bagaimana menjaga lingkungan yang baik dan benar, dengan cara perusahaan memberikan kebijakan tentang menjaga suatu lingkungan agar tetap elok, asri dan terjaga kemudian di dukung kepercayaan tentang pentingnya menjaga lingkungan dan ketika kebijakan, keyakinan itu sudah ada maka langkah selanjutnya yaitu karyawan di berikan pelatihan dan ilmu tentang pentingnya menjaga lingkungan.
2. Pemahaman terhadap OCB Toward Environmental perlu di perdalam agar karyawan memiliki perilaku dan sikap sukarela karyawan atau SDM perusahaan dalam menjaga lingkungan, apabila

karyawan atau SDM benar-benar paham tentang OCB Toward Environmental maka lingkungan sekitar akan terjaga, karena warganegara sadar tentang pentingnya menjaga lingkungan sehingga lingkungan akan elok,asri dan tidak mengalami kerusakan

5.3 Keterbatasan Penelitian

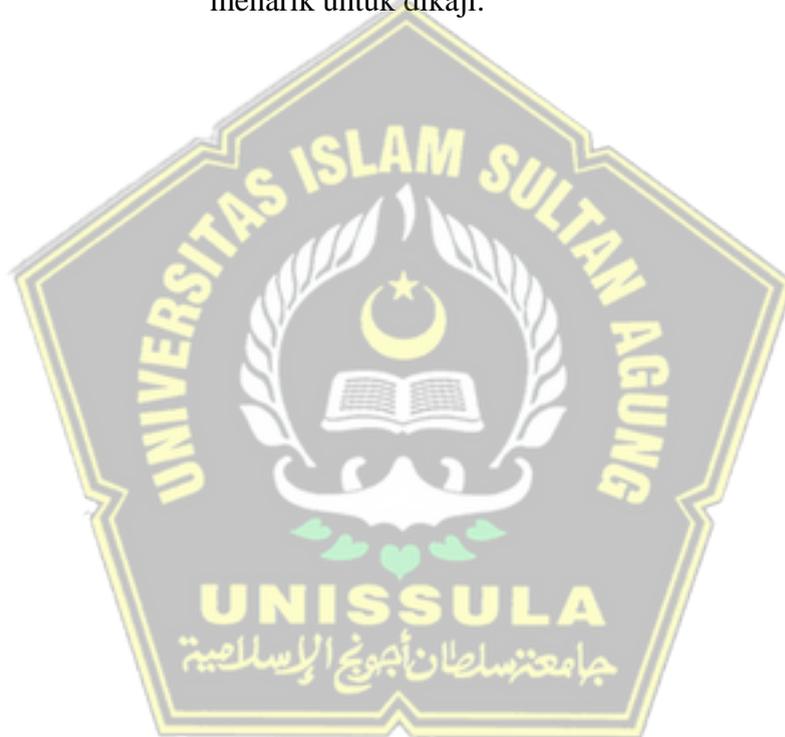
1. Objek penelitian yang digunakan kurang luas, yaitu hanya sebatas karyawan yang berprofesi pembuat kain batik diUMKM Batik di kota Demak. Sehingga berdampak pada generalisasi studi yang sangat terbatas.
2. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini hanya sebatas 5 (Lima) variabel saja yaitu, Organizational Environmental policy, Environmental Belief, Environmental Training, OCB Toward Environmental dan Environmental Performance. Sehingga kurang untuk memenuhi kondisi aktual yang terdapat dilapangan dan masih memungkinkan untuk mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mendukung dan berpengaruh terhadap Environmental Performance.

5.3.1 Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian yang akan mendatang harus lebih banyak lagi variabel yang digunakan contohnya, *Environmental knowledge, Environmental-transformational leadership.*

sehingga mampu memperkuat suatu penelitian, permasalahan lebih lengkap.

2. Menambah jumlah responden yang digunakan sehingga pendapat yang disampaikan lebih bervariasi dan memperluas sampel populasi yang digunakan hal ini dilakukan supaya hasil dari penelitian lebih spesifik dan menarik untuk dikaji.



DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, H., Kraiger, K., 2009. Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annu. Rev. Psychol.* 60, 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>.

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. <https://doi.org/10.1002/bse.1835>.

Choi, H.-M., Kim, W.G., Kim, Y.J., Agmapisarn, C., 2019. Hotel environmental management initiative (HEMI) scale development. *Int. J. Hosp. Manag.* 77, 562– 572. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.08.020>

Chou, C.J., 2014. Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: interactions and outcomes. *Tour. Manag.* 40, 436–446. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.08.001>.

Ghozali, Imam, “Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS” Edisi Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013

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. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>.

Graves, L.M., Sarkis, J., 2018. The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' proenvironmental behaviors. *J. Clean. Prod.* 196, 576– 587.

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. <https://doi.org/10.3390/su9091567>.

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. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2017-0425>.

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. <https://doi.org/10.1007/s10551-0152548-x>.

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. <https://doi.org/10.2307/1556357>.

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. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.

Suratno, Darsono, dan Mutmainah, S, 2006, Pengaruh Environmental Performance Terhadap Environmental Disclosure dan Economic Performance. *Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*, 23-26 Agustus 2006



Lampiran 1

KUESIONER DATA RESPONDEN

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

A. 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

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. 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 tempat saya bekerja sudah membuat kebijakan mengenai kesadaran lingkungan. | | | | | |
| 2. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja memiliki target spesifik untuk kinerja lingkungan | | | | | |
| 3. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah menggunakan pembersih dan detergen yang ramah lingkungan | | | | | |
| 4. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah menarapkan rasa tanggungjawab atas lingkungan perusahaan | | | | | |
| 5. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah menggunakan bahan tahan lama yang dapat digunakan kembali dan didaur ulang | | | | | |

Environmental Belief

| 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 mendukung atau merawat bumi | | | | | |
| 2. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja tidak pernah melakukan pelanggaran alam secara serius | | | | | |
| 3. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja memahami keseimbangan alam sangat peka dan mudah terganggu | | | | | |

-
4. Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja tidak pernah mengalami bencana ekologi (banjir, tanah longsor, dan lain-lain)
-

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 masalah lingkungan | | | | | |
| 2. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan praktek manajemen | | | | | |
| 3. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah memiliki alat dan teknik lingkungan dalam mengenai masalah lingkungan | | | | | |

Organizational Citizenship Behavior Toward Environmental

| 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 menimbang konsekuensi dari tindakan sebelum melakukan sesuatu yang dapat mempengaruhi lingkungan | | | | | |
| 2. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya sudah melakukan tindakan sukarela dan inisiatif terhadap lingkungan dalam kegiatan sehari-hari | | | | | |
| 3. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya sudah memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan | | | | | |

4. Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya sudah berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan

5. Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya sudah Menerapkan perilaku yang lebih sadar lingkungan

Environmental performance

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan Pengurangan penggunaan kendaraan pribadi | | | | | |
| 2. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja memiliki Inisiatif untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan | | | | | |
| 3. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah melakukan pengumpulan limbah dan dikeola dengan benar | | | | | |
| 4. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah inisiatif untuk menyediakan energi alternatif | | | | | |
| 5. | Saya merasa bahwa, perusahaan tempat saya bekerja sudah konsumsi produk daur ulang diklasifikasikan berdasarkan jenis | | | | | |

Lampiran 2 Uji Validitas

Organizational Environmental Policy

| | | Correlations | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Total |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,222* | ,044 | ,812** | ,810** | ,812** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,026 | ,664 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,222* | 1 | ,162 | ,204* | ,184 | ,549** |
| | Sig. (2-tailed) | ,026 | | ,108 | ,042 | ,067 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,044 | ,162 | 1 | ,081 | ,088 | ,416** |
| | Sig. (2-tailed) | ,664 | ,108 | | ,422 | ,386 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,812** | ,204* | ,081 | 1 | ,893** | ,843** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,042 | ,422 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,810** | ,184 | ,088 | ,893** | 1 | ,839** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,067 | ,386 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Total | Pearson Correlation | ,812** | ,549** | ,416** | ,843** | ,839** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Environmental Belief

| | | Correlations | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|------|------|--------|
| | | X.2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | Total |
| X.2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,807** | ,103 | ,151 | ,820** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,309 | ,133 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,807** | 1 | ,062 | ,067 | ,780** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,542 | ,509 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.3 | Pearson Correlation | ,103 | ,062 | 1 | -,060 | ,491** |
| | Sig. (2-tailed) | ,309 | ,542 | | ,553 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,151 | ,067 | -,060 | 1 | ,405** |
| | Sig. (2-tailed) | ,133 | ,509 | ,553 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Total | Pearson Correlation | ,820** | ,780** | ,491** | ,405** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Environmental Training

| | | Correlations | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|
| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | total |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | ,751** | ,620** | ,882** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| X3.2 | Pearson Correlation | ,751** | 1 | ,755** | ,932** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| X3.3 | Pearson Correlation | ,620** | ,755** | 1 | ,878** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| total | Pearson Correlation | ,882** | ,932** | ,878** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

| | | Correlations | | | | | |
|------|---------------------|--------------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Total |
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | -,032 | ,134 | ,616** | ,672** | ,742** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,750 | ,183 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | -,032 | 1 | -,021 | ,002 | -,123 | ,286** |
| | Sig. (2-tailed) | ,750 | | ,832 | ,985 | ,222 | ,004 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.3 | Pearson Correlation | ,134 | -,021 | 1 | ,151 | ,185 | ,512** |
| | Sig. (2-tailed) | ,183 | ,832 | | ,134 | ,065 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | ,616** | ,002 | ,151 | 1 | ,892** | ,809** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,985 | ,134 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Y1.5 | Pearson Correlation | ,672** | -,123 | ,185 | ,892** | 1 | ,797** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,222 | ,065 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Total | Pearson Correlation | ,742** | ,286** | ,512** | ,809** | ,797** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Environmental performance

| | | Correlations | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|-------|--------|--------|
| | | Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y2.4 | Y2.5 | Total |
| Y2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,302** | ,729** | -,183 | -,013 | ,666** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,002 | ,000 | ,069 | ,901 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Y2.2 | Pearson Correlation | ,302** | 1 | ,389** | -,131 | -,130 | ,651** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | | ,000 | ,192 | ,197 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Y2.3 | Pearson Correlation | ,729** | ,389** | 1 | -,183 | ,096 | ,757** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,069 | ,344 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Y2.4 | Pearson Correlation | ,183 | ,131 | ,183 | 1 | ,119 | ,116 |
| | Sig. (2-tailed) | ,069 | ,192 | ,069 | | ,239 | ,252 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Y2.5 | Pearson Correlation | -,013 | -,130 | ,096 | -,119 | 1 | ,338** |
| | Sig. (2-tailed) | ,901 | ,197 | ,344 | ,239 | | ,001 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Total | Pearson Correlation | ,666** | ,651** | ,757** | ,116 | ,338** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,252 | ,001 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3 UJI RELIABILITAS

Organizational Environmental Policy

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,709 | 5 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 17,06 | 2,198 | ,683 | ,578 |
| X1.2 | 17,34 | 2,570 | ,252 | ,756 |
| X1.3 | 17,28 | 2,891 | ,123 | ,793 |
| X1.4 | 17,12 | 2,086 | ,724 | ,554 |
| X1.5 | 17,08 | 2,074 | ,713 | ,557 |

Environmental Belief

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,688 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 12,42 | ,973 | ,607 | ,069 |
| X2.2 | 12,53 | ,979 | ,498 | ,163 |
| X2.3 | 12,69 | 1,428 | ,051 | ,628 |
| X2.4 | 12,40 | 1,576 | ,065 | ,567 |

Environmental Training

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,880 | 3 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| X3.1 | 8,74 | ,861 | ,734 | ,860 |
| X3.2 | 8,81 | ,782 | ,837 | ,765 |
| X3.3 | 8,83 | ,890 | ,735 | ,858 |

Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,706 | 5 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| Y1.1 | 16,98 | 1,636 | ,523 | ,417 |
| Y1.2 | 17,16 | 2,439 | ,355 | ,726 |
| Y1.3 | 17,17 | 2,001 | ,154 | ,643 |
| Y1.4 | 16,98 | 1,616 | ,658 | ,356 |
| Y1.5 | 17,03 | 1,666 | ,647 | ,371 |

Environmental performance

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,653 | 5 |

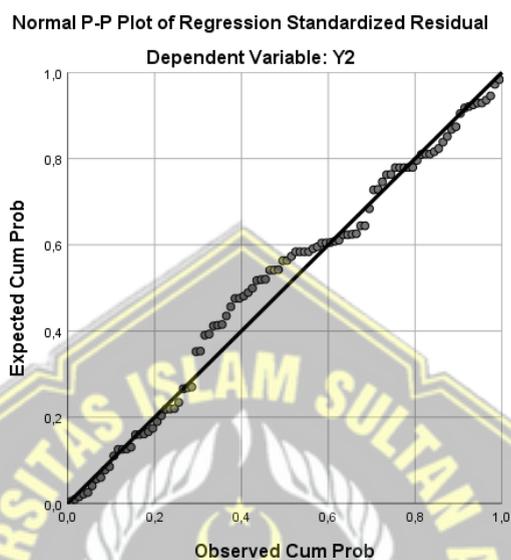
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y2.1 | 16,46 | 1,322 | ,406 | ,345 ^a |
| Y2.2 | 16,71 | 1,178 | ,169 | ,144 |
| Y2.3 | 16,46 | 1,200 | ,543 | ,184 ^a |
| Y2.4 | 16,69 | 2,075 | ,236 | ,474 |
| Y2.5 | 16,84 | 1,772 | ,287 | ,402 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,94077652 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,095 |
| | Positive | ,043 |
| | Negative | -,095 |
| Test Statistic | | ,095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,087 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

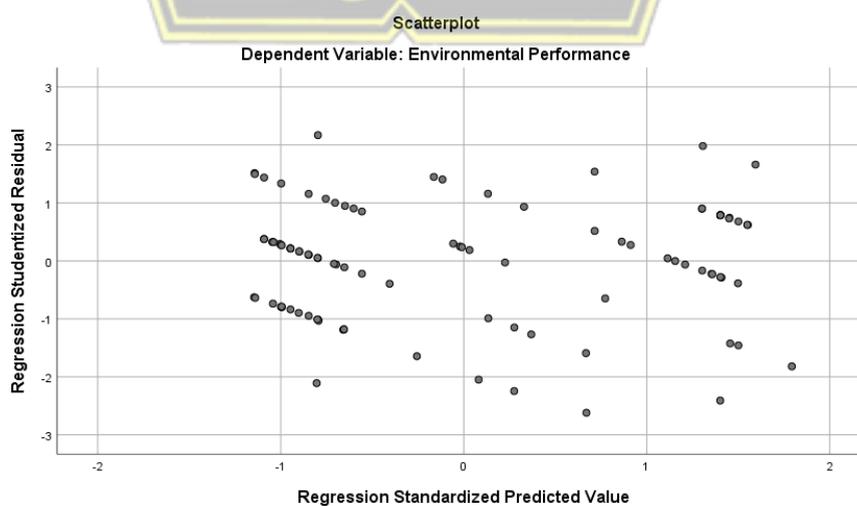
3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Mode | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8,707 | 1,503 | | 5,792 | ,000 | | |
| | Organizational Environmental Policy | ,104 | ,062 | ,137 | 1,685 | ,095 | ,708 | 1,413 |
| | Environmental Belief | -,051 | ,092 | -,049 | -,553 | ,581 | ,587 | 1,702 |
| | Environmental Training | ,566 | ,123 | ,538 | 4,584 | ,000 | ,341 | 2,933 |
| | Organizational Citizenship Behavior Toward Environmental | ,151 | ,115 | ,175 | 1,319 | ,191 | ,267 | 3,747 |

a. Dependent Variable: Environmental Performance

4. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5 Analisis Jalur Regresi

Tahap 1

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Environmental Training, Environmental Belief, Organizational Environmental Policy ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,856 ^a | ,733 | ,725 | ,854 |

a. Predictors: (Constant), Environmental Training, Environmental Belief, Organizational Environmental Policy

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 192,166 | 3 | 64,055 | 87,917 | ,000 ^b |
| | Residual | 69,944 | 96 | ,729 | | |
| | Total | 262,110 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

b. Predictors: (Constant), Environmental Training, Environmental Belief, Organizational Environmental Policy

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,192 | 1,296 | | 2,464 | ,016 |
| | Organizational Environmental Policy | ,356 | ,130 | ,115 | ,879 | ,022 |
| | Environmental Belief | ,441 | ,168 | ,371 | 6,472 | ,000 |
| | Environmental Training | ,739 | ,208 | ,608 | 9,265 | ,000 |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

Tahap 2**Variables Entered/Removed^a**

| Model | Variables | | Method |
|-------|--|---------|---------|
| | Entered | Removed | |
| 1 | Organizational Citizenship Behavior Toward Environment, Organizational Environmental Policy, Environmental Belief, Environmental Training ^b | | . Enter |

a. Dependent Variable: Environmental Performance

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,745 ^a | ,554 | ,536 | ,960 |

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior Toward Environment, Organizational Environmental Policy, Environmental Belief, Environmental Training

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 108,969 | 4 | 27,242 | 29,536 | ,000 ^b |
| | Residual | 87,621 | 95 | ,922 | | |
| | Total | 196,590 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Environmental Performance

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior Toward Environment, Organizational Environmental Policy, Environmental Belief, Environmental Training

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|--|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 8,707 | 1,503 | | 5,792 | ,000 |
| | Organizational Environmental Policy | ,104 | ,062 | ,137 | 1,685 | ,005 |
| | Environmental Belief | ,051 | ,092 | ,349 | ,553 | ,031 |
| | Environmental Training | ,566 | ,123 | ,538 | 4,584 | ,000 |
| | Organizational Citizenship Behavior Toward Environment | ,304 | ,115 | ,175 | 1,319 | ,000 |

a. Dependent Variable: Environmental Performance

Lampiran 6 Tabulasi

| No | No Responden | Organizational Environmental Policy (X1) | | | | |
|----|--------------|--|------|------|------|------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 |
| 1 | R-1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | R-2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | R-3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | R-4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | R-5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | R-6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | R-7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | R-8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | R-9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | R-10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | R-11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 12 | R-12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | R-13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | R-14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | R-15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | R-16 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | R-17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 18 | R-18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 19 | R-19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 20 | R-20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 21 | R-21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | R-22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | R-23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 24 | R-24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | R-25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 26 | R-26 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 27 | R-27 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 28 | R-28 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 29 | R-29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | R-30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | R-31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | R-32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | R-33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 34 | R-34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | R-35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | |
|----|------|---|---|---|---|---|
| 36 | R-36 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | R-37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 38 | R-38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 39 | R-39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | R-40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 41 | R-41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 42 | R-42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 43 | R-43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 44 | R-44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | R-45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | R-46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | R-47 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 48 | R-48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | R-49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 50 | R-50 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 51 | R-51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 52 | R-52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | R-53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | R-54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 55 | R-55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 56 | R-56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | R-57 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 58 | R-58 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 59 | R-59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 60 | R-60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 61 | R-61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 62 | R-62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 63 | R-63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 64 | R-64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 65 | R-65 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 66 | R-66 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | R-67 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 68 | R-68 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 69 | R-69 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 70 | R-70 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 71 | R-71 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 72 | R-72 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | R-73 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 74 | R-74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | R-75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | |
|-----|-------|---|---|---|---|---|
| 76 | R-76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | R-77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | R-78 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 79 | R-79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | R-80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | R-81 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | R-82 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | R-83 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 84 | R-84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 85 | R-85 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | R-86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 87 | R-87 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 88 | R-88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 89 | R-89 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 90 | R-90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | R-91 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 92 | R-92 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 93 | R-93 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 94 | R-94 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 95 | R-95 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 96 | R-96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 97 | R-97 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 98 | R-98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 99 | R-99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 100 | R-100 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |

| No | No Responden | Environmental Belief (X2) | | | |
|----|--------------|---------------------------|------|------|------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 |
| 1 | R-1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | R-2 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 3 | R-3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | R-4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | R-5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | R-6 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | R-7 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | R-8 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 9 | R-9 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 10 | R-10 | 5 | 5 | 5 | 4 |

| | | | | | |
|----|------|---|---|---|---|
| 11 | R-11 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 12 | R-12 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 13 | R-13 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 14 | R-14 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | R-15 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | R-16 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 17 | R-17 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 18 | R-18 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 19 | R-19 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 20 | R-20 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 21 | R-21 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | R-22 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | R-23 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 24 | R-24 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | R-25 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | R-26 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 27 | R-27 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 28 | R-28 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 29 | R-29 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | R-30 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 31 | R-31 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 32 | R-32 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 33 | R-33 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 34 | R-34 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | R-35 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 36 | R-36 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 37 | R-37 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | R-38 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 39 | R-39 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | R-40 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 41 | R-41 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | R-42 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | R-43 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | R-44 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 45 | R-45 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 46 | R-46 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | R-47 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 48 | R-48 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 49 | R-49 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 50 | R-50 | 4 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|----|------|---|---|---|---|
| 51 | R-51 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 52 | R-52 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | R-53 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 54 | R-54 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | R-55 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 56 | R-56 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 57 | R-57 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 58 | R-58 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 59 | R-59 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 60 | R-60 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 61 | R-61 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 62 | R-62 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 63 | R-63 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 64 | R-64 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 65 | R-65 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 66 | R-66 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 67 | R-67 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 68 | R-68 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | R-69 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 70 | R-70 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 71 | R-71 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 72 | R-72 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 73 | R-73 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | R-74 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | R-75 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 76 | R-76 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | R-77 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 78 | R-78 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 79 | R-79 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 80 | R-80 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 81 | R-81 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | R-82 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | R-83 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 84 | R-84 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 85 | R-85 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | R-86 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 87 | R-87 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 88 | R-88 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 89 | R-89 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 90 | R-90 | 4 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|-----|-------|---|---|---|---|
| 91 | R-91 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 92 | R-92 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 93 | R-93 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 94 | R-94 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 95 | R-95 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 96 | R-96 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 97 | R-97 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 98 | R-98 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 99 | R-99 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 100 | R-100 | 4 | 4 | 3 | 5 |

| No | No Responden | Environmental Training (X3) | | |
|----|--------------|-----------------------------|------|------|
| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 |
| 1 | R-1 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | R-2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | R-3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | R-4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | R-5 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | R-6 | 5 | 5 | 4 |
| 7 | R-7 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | R-8 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | R-9 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | R-10 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | R-11 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | R-12 | 4 | 4 | 5 |
| 13 | R-13 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | R-14 | 5 | 5 | 4 |
| 15 | R-15 | 4 | 5 | 5 |
| 16 | R-16 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | R-17 | 4 | 4 | 5 |
| 18 | R-18 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | R-19 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | R-20 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | R-21 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | R-22 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | R-23 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | R-24 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | R-25 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | |
|----|------|---|---|---|
| 26 | R-26 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | R-27 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | R-28 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | R-29 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | R-30 | 5 | 5 | 4 |
| 31 | R-31 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | R-32 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | R-33 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | R-34 | 5 | 5 | 4 |
| 35 | R-35 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | R-36 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | R-37 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | R-38 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | R-39 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | R-40 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | R-41 | 5 | 4 | 4 |
| 42 | R-42 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | R-43 | 5 | 3 | 4 |
| 44 | R-44 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | R-45 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | R-46 | 4 | 4 | 5 |
| 47 | R-47 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | R-48 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | R-49 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | R-50 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | R-51 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | R-52 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | R-53 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | R-54 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | R-55 | 5 | 4 | 4 |
| 56 | R-56 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | R-57 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | R-58 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | R-59 | 4 | 4 | 4 |
| 60 | R-60 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | R-61 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | R-62 | 5 | 4 | 4 |
| 63 | R-63 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | R-64 | 5 | 4 | 4 |
| 65 | R-65 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | |
|-----|-------|---|---|---|
| 66 | R-66 | 5 | 5 | 4 |
| 67 | R-67 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | R-68 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | R-69 | 5 | 5 | 5 |
| 70 | R-70 | 5 | 5 | 5 |
| 71 | R-71 | 5 | 5 | 5 |
| 72 | R-72 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | R-73 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | R-74 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | R-75 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | R-76 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | R-77 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | R-78 | 4 | 4 | 4 |
| 79 | R-79 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | R-80 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | R-81 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | R-82 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | R-83 | 4 | 4 | 4 |
| 84 | R-84 | 4 | 4 | 4 |
| 85 | R-85 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | R-86 | 4 | 4 | 4 |
| 87 | R-87 | 4 | 4 | 4 |
| 88 | R-88 | 4 | 4 | 4 |
| 89 | R-89 | 4 | 4 | 4 |
| 90 | R-90 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | R-91 | 4 | 4 | 4 |
| 92 | R-92 | 4 | 4 | 4 |
| 93 | R-93 | 4 | 4 | 4 |
| 94 | R-94 | 4 | 4 | 4 |
| 95 | R-95 | 4 | 4 | 4 |
| 96 | R-96 | 4 | 4 | 4 |
| 97 | R-97 | 4 | 4 | 4 |
| 98 | R-98 | 4 | 4 | 4 |
| 99 | R-99 | 4 | 4 | 4 |
| 100 | R-100 | 5 | 5 | 5 |

| No | No Responden | OCB Toward Environment (Y1) | | | | |
|----|--------------|-----------------------------|------|------|------|------|
| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 |
| 1 | R-1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | R-2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | R-3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | R-4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | R-5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | R-6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | R-7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | R-8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 9 | R-9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | R-10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 11 | R-11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | R-12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 13 | R-13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 14 | R-14 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 15 | R-15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | R-16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | R-17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 18 | R-18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 19 | R-19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 20 | R-20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | R-21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | R-22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | R-23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | R-24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | R-25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 26 | R-26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | R-27 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 28 | R-28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | R-29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | R-30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | R-31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | R-32 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 33 | R-33 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 34 | R-34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | R-35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 36 | R-36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | R-37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | R-38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | |
|----|------|---|---|---|---|---|
| 39 | R-39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | R-40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 41 | R-41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | R-42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | R-43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | R-44 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 45 | R-45 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 46 | R-46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 47 | R-47 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 48 | R-48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | R-49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | R-50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | R-51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 52 | R-52 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | R-53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | R-54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | R-55 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 56 | R-56 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 57 | R-57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | R-58 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 59 | R-59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 60 | R-60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 61 | R-61 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | R-62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 63 | R-63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | R-64 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 65 | R-65 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 66 | R-66 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 67 | R-67 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 68 | R-68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | R-69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 70 | R-70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 71 | R-71 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 72 | R-72 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | R-73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | R-74 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | R-75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | R-76 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | R-77 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | R-78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | |
|-----|-------|---|---|---|---|---|
| 79 | R-79 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 80 | R-80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | R-81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | R-82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | R-83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 84 | R-84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 85 | R-85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | R-86 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 87 | R-87 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 88 | R-88 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 89 | R-89 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 90 | R-90 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 91 | R-91 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 92 | R-92 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 93 | R-93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 94 | R-94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 95 | R-95 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 96 | R-96 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 97 | R-97 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 98 | R-98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 99 | R-99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 100 | R-100 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |

| No | No Responden | Environmental Performance (Y2) | | | | |
|----|--------------|--------------------------------|------|------|------|------|
| | | Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y2.4 | Y2.5 |
| 1 | R-1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | R-2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | R-3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | R-4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | R-5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 6 | R-6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 7 | R-7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 8 | R-8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | R-9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 10 | R-10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 11 | R-11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | R-12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | R-13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|----|------|---|---|---|---|---|
| 14 | R-14 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | R-15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 16 | R-16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 17 | R-17 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 18 | R-18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 19 | R-19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | R-20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 21 | R-21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 22 | R-22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 23 | R-23 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 24 | R-24 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 25 | R-25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | R-26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 27 | R-27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 28 | R-28 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 29 | R-29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | R-30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 31 | R-31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 32 | R-32 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 33 | R-33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 34 | R-34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 35 | R-35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | R-36 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | R-37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 38 | R-38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | R-39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 40 | R-40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 41 | R-41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | R-42 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 43 | R-43 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 44 | R-44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | R-45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | R-46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 47 | R-47 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 48 | R-48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 49 | R-49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 50 | R-50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 51 | R-51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 52 | R-52 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 53 | R-53 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | |
|----|------|---|---|---|---|---|
| 54 | R-54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 55 | R-55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 56 | R-56 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 57 | R-57 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 58 | R-58 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 59 | R-59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 60 | R-60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | R-61 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 62 | R-62 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | R-63 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 64 | R-64 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 65 | R-65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 66 | R-66 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 67 | R-67 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 68 | R-68 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 69 | R-69 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 70 | R-70 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 71 | R-71 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 72 | R-72 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 73 | R-73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | R-74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | R-75 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 76 | R-76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | R-77 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | R-78 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 79 | R-79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 80 | R-80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | R-81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 82 | R-82 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 83 | R-83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 84 | R-84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 85 | R-85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 86 | R-86 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 87 | R-87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 88 | R-88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 89 | R-89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 90 | R-90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | R-91 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 92 | R-92 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 93 | R-93 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |

| | | | | | | |
|-----|-------|---|---|---|---|---|
| 94 | R-94 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 95 | R-95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 96 | R-96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 97 | R-97 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 98 | R-98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 99 | R-99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 100 | R-100 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |



| No. | Jenis Kelamin | Usia (Th) | Pend. Terahir | Lama Bekerja | Jumlah Nilai Variabel | | | | | Jumlah Nilai | Rata-rata |
|-----|---------------|-------------|---------------|--------------|-----------------------|----|----|--------|----|--------------|-----------|
| | | | | | OEP | EB | ET | OCB TE | EP | | |
| 1 | perempuan | < 30 tahun | SMA | < 3 Tahun | 20 | 16 | 12 | 20 | 19 | 87 | 17,4 |
| 2 | laki-laki | 30-40 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 18 | 16 | 12 | 20 | 19 | 85 | 17 |
| 3 | laki-laki | 30-40 tahun | SMA | < 3 Tahun | 19 | 16 | 12 | 21 | 19 | 87 | 17,4 |
| 4 | perempuan | < 30 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 20 | 16 | 14 | 21 | 20 | 91 | 18,2 |
| 5 | perempuan | < 30 tahun | SMA | < 3 Tahun | 22 | 17 | 14 | 23 | 23 | 99 | 19,8 |
| 6 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 19 | 15 | 14 | 20 | 19 | 87 | 17,4 |
| 7 | laki-laki | < 30 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 20 | 19 | 14 | 22 | 19 | 94 | 18,8 |
| 8 | perempuan | 40-50 tahun | SMA | > 8 Tahun | 20 | 18 | 15 | 22 | 22 | 97 | 19,4 |
| 9 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 20 | 17 | 15 | 22 | 22 | 96 | 19,2 |
| 10 | perempuan | < 30 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 20 | 19 | 12 | 22 | 18 | 91 | 18,2 |
| 11 | perempuan | < 30 tahun | SMA | < 3 Tahun | 22 | 17 | 12 | 20 | 20 | 91 | 18,2 |
| 12 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 21 | 19 | 13 | 23 | 21 | 97 | 19,4 |
| 13 | laki-laki | 40-50 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 23 | 17 | 14 | 22 | 19 | 95 | 19 |
| 14 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | > 8 Tahun | 22 | 15 | 14 | 22 | 20 | 93 | 18,6 |
| 15 | laki-laki | 30-40 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 25 | 16 | 14 | 21 | 21 | 97 | 19,4 |
| 16 | laki-laki | < 30 tahun | SMK | < 3 Tahun | 22 | 19 | 15 | 24 | 23 | 103 | 20,6 |
| 17 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | 5-8 Tahun | 22 | 17 | 13 | 22 | 21 | 95 | 19 |
| 18 | perempuan | < 30 tahun | SMK | 3-5 Tahun | 23 | 17 | 15 | 24 | 22 | 101 | 20,2 |
| 19 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | < 3 Tahun | 22 | 18 | 12 | 22 | 20 | 94 | 18,8 |
| 20 | perempuan | 40-50 tahun | SMK | > 8 Tahun | 22 | 17 | 12 | 20 | 19 | 90 | 18 |
| 21 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | 5-8 Tahun | 24 | 20 | 15 | 24 | 22 | 105 | 21 |
| 22 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | < 3 Tahun | 23 | 16 | 15 | 23 | 23 | 100 | 20 |
| 23 | perempuan | < 30 tahun | SMK | 3-5 Tahun | 23 | 19 | 15 | 24 | 23 | 104 | 20,8 |
| 24 | perempuan | 40-50 tahun | SMK | 5-8 Tahun | 25 | 19 | 15 | 23 | 21 | 103 | 20,6 |
| 25 | perempuan | 30-40 tahun | SMK | > 8 Tahun | 21 | 17 | 12 | 19 | 20 | 89 | 17,8 |
| 26 | perempuan | 30-40 tahun | SMK | 5-8 Tahun | 22 | 19 | 15 | 24 | 23 | 103 | 20,6 |
| 27 | perempuan | 30-40 tahun | SMK | 3-5 Tahun | 22 | 16 | 15 | 23 | 22 | 98 | 19,6 |
| 28 | perempuan | 40-50 tahun | SMP | 3-5 Tahun | 20 | 15 | 12 | 20 | 20 | 87 | 17,4 |
| 29 | perempuan | 30-40 tahun | SMP | 3-5 Tahun | 19 | 16 | 12 | 20 | 20 | 87 | 17,4 |
| 30 | perempuan | < 30 tahun | SMP | 3-5 Tahun | 19 | 15 | 14 | 21 | 21 | 90 | 18 |
| 31 | perempuan | 30-40 tahun | SMP | 3-5 Tahun | 19 | 19 | 15 | 22 | 22 | 97 | 19,4 |
| 32 | perempuan | < 30 tahun | SMP | 5-8 Tahun | 19 | 18 | 12 | 20 | 21 | 90 | 18 |
| 33 | perempuan | 40-50 tahun | SMP | > 8 Tahun | 23 | 16 | 15 | 23 | 23 | 100 | 20 |
| 34 | laki-laki | < 30 tahun | SMP | 3-5 Tahun | 20 | 16 | 14 | 20 | 22 | 92 | 18,4 |
| 35 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | > 8 Tahun | 21 | 17 | 15 | 23 | 22 | 98 | 19,6 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|-------------|-----|-----------|----|----|----|----|----|-----|------|
| 36 | perempuan | < 30 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 17 | 17 | 12 | 22 | 20 | 88 | 17,6 |
| 37 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 24 | 16 | 13 | 21 | 20 | 94 | 18,8 |
| 38 | laki-laki | 40-50 tahun | SMA | > 8 Tahun | 24 | 14 | 13 | 19 | 21 | 91 | 18,2 |
| 39 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | > 8 Tahun | 20 | 14 | 12 | 19 | 19 | 84 | 16,8 |
| 40 | laki-laki | < 30 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 23 | 17 | 15 | 23 | 22 | 100 | 20 |
| 41 | perempuan | < 30 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 24 | 16 | 13 | 20 | 21 | 94 | 18,8 |
| 42 | laki-laki | 30-40 tahun | S1 | > 8 Tahun | 23 | 16 | 15 | 21 | 22 | 97 | 19,4 |
| 43 | perempuan | 40-50 tahun | S1 | > 8 Tahun | 23 | 16 | 12 | 19 | 19 | 89 | 17,8 |
| 44 | perempuan | 30-40 tahun | S1 | 5-8 Tahun | 24 | 16 | 15 | 22 | 22 | 99 | 19,8 |
| 45 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | 3-5 Tahun | 25 | 17 | 15 | 22 | 22 | 101 | 20,2 |
| 46 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | 5-8 Tahun | 21 | 16 | 13 | 21 | 22 | 93 | 18,6 |
| 47 | perempuan | < 30 tahun | SMK | < 3 Tahun | 23 | 16 | 15 | 23 | 22 | 99 | 19,8 |
| 48 | perempuan | < 30 tahun | SMK | 5-8 Tahun | 24 | 19 | 15 | 24 | 23 | 105 | 21 |
| 49 | laki-laki | 40-50 tahun | SMK | < 3 Tahun | 23 | 18 | 15 | 25 | 24 | 105 | 21 |
| 50 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | 5-8 Tahun | 21 | 15 | 12 | 21 | 19 | 88 | 17,6 |
| 51 | laki-laki | < 30 tahun | SMA | < 3 Tahun | 23 | 18 | 12 | 21 | 21 | 95 | 19 |
| 52 | perempuan | < 30 tahun | SMA | < 3 Tahun | 24 | 16 | 12 | 21 | 20 | 93 | 18,6 |
| 53 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 25 | 18 | 15 | 25 | 21 | 104 | 20,8 |
| 54 | perempuan | 40-50 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 21 | 16 | 12 | 21 | 21 | 91 | 18,2 |
| 55 | laki-laki | 30-40 tahun | SMA | < 3 Tahun | 25 | 17 | 13 | 22 | 22 | 99 | 19,8 |
| 56 | perempuan | < 30 tahun | SMA | > 8 Tahun | 25 | 17 | 15 | 23 | 23 | 103 | 20,6 |
| 57 | laki-laki | 30-40 tahun | D3 | < 3 Tahun | 23 | 18 | 15 | 24 | 22 | 102 | 20,4 |
| 58 | perempuan | 30-40 tahun | D3 | > 8 Tahun | 23 | 17 | 15 | 22 | 22 | 99 | 19,8 |
| 59 | perempuan | < 30 tahun | D3 | < 3 Tahun | 20 | 18 | 12 | 21 | 20 | 91 | 18,2 |
| 60 | laki-laki | 40-50 tahun | SMA | < 3 Tahun | 19 | 18 | 12 | 21 | 19 | 89 | 17,8 |
| 61 | laki-laki | 30-40 tahun | SMA | < 3 Tahun | 23 | 19 | 15 | 24 | 23 | 104 | 20,8 |
| 62 | perempuan | < 30 tahun | SMA | < 3 Tahun | 22 | 14 | 13 | 19 | 19 | 87 | 17,4 |
| 63 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | > 8 Tahun | 22 | 17 | 12 | 20 | 22 | 93 | 18,6 |
| 64 | perempuan | < 30 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 21 | 18 | 13 | 22 | 22 | 96 | 19,2 |
| 65 | laki-laki | 40-50 tahun | SMA | < 3 Tahun | 23 | 15 | 15 | 22 | 23 | 98 | 19,6 |
| 66 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 19 | 18 | 14 | 23 | 20 | 94 | 18,8 |
| 67 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | > 8 Tahun | 23 | 17 | 12 | 20 | 20 | 92 | 18,4 |
| 68 | laki-laki | < 30 tahun | SMK | > 8 Tahun | 23 | 16 | 12 | 20 | 20 | 91 | 18,2 |
| 69 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | 3-5 Tahun | 24 | 19 | 15 | 24 | 21 | 103 | 20,6 |
| 70 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | 5-8 Tahun | 24 | 18 | 15 | 24 | 23 | 104 | 20,8 |
| 71 | perempuan | 30-40 tahun | SMK | 5-8 Tahun | 23 | 19 | 15 | 24 | 20 | 101 | 20,2 |
| 72 | perempuan | < 30 tahun | SMK | < 3 Tahun | 21 | 17 | 12 | 19 | 19 | 88 | 17,6 |
| 73 | laki-laki | < 30 tahun | SMK | 3-5 Tahun | 20 | 16 | 12 | 20 | 20 | 88 | 17,6 |
| 74 | perempuan | 30-40 tahun | SMK | < 3 Tahun | 20 | 16 | 12 | 19 | 20 | 87 | 17,4 |
| 75 | perempuan | 30-40 tahun | SMK | < 3 Tahun | 19 | 15 | 12 | 20 | 21 | 87 | 17,4 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------|-------------|-----|-----------|----|----|----|----|----|-----|------|
| 76 | perempuan | < 30 tahun | SMK | < 3 Tahun | 20 | 16 | 12 | 19 | 20 | 87 | 17,4 |
| 77 | perempuan | < 30 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 20 | 15 | 12 | 19 | 19 | 85 | 17 |
| 78 | laki-laki | 30-40 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 19 | 15 | 12 | 20 | 19 | 85 | 17 |
| 79 | laki-laki | < 30 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 20 | 17 | 12 | 19 | 19 | 87 | 17,4 |
| 80 | laki-laki | 40-50 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 20 | 17 | 12 | 20 | 20 | 89 | 17,8 |
| 81 | perempuan | 40-50 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 21 | 16 | 12 | 20 | 21 | 90 | 18 |
| 82 | perempuan | < 30 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 21 | 16 | 12 | 20 | 20 | 89 | 17,8 |
| 83 | laki-laki | < 30 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 21 | 16 | 12 | 20 | 20 | 89 | 17,8 |
| 84 | perempuan | 30-40 tahun | S1 | > 8 Tahun | 20 | 16 | 12 | 20 | 20 | 88 | 17,6 |
| 85 | perempuan | 40-50 tahun | S1 | > 8 Tahun | 21 | 16 | 12 | 20 | 19 | 88 | 17,6 |
| 86 | laki-laki | 30-40 tahun | SMA | 3-5 Tahun | 20 | 16 | 12 | 22 | 19 | 89 | 17,8 |
| 87 | perempuan | < 30 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 22 | 18 | 12 | 22 | 21 | 95 | 19 |
| 88 | laki-laki | 30-40 tahun | SMP | < 3 Tahun | 20 | 15 | 12 | 21 | 21 | 89 | 17,8 |
| 89 | perempuan | 30-40 tahun | SMP | 5-8 Tahun | 21 | 15 | 12 | 21 | 19 | 88 | 17,6 |
| 90 | laki-laki | < 30 tahun | SMP | > 8 Tahun | 20 | 14 | 12 | 20 | 20 | 86 | 17,2 |
| 91 | perempuan | < 30 tahun | SMP | 5-8 Tahun | 19 | 15 | 12 | 22 | 20 | 88 | 17,6 |
| 92 | perempuan | 40-50 tahun | SMP | 5-8 Tahun | 19 | 15 | 12 | 19 | 21 | 86 | 17,2 |
| 93 | perempuan | < 30 tahun | SMK | > 8 Tahun | 20 | 16 | 12 | 20 | 20 | 88 | 17,6 |
| 94 | perempuan | < 30 tahun | SMK | 3-5 Tahun | 21 | 15 | 12 | 20 | 20 | 88 | 17,6 |
| 95 | laki-laki | < 30 tahun | SMK | > 8 Tahun | 22 | 17 | 12 | 21 | 20 | 92 | 18,4 |
| 96 | laki-laki | 40-50 tahun | SMK | 3-5 Tahun | 20 | 16 | 12 | 19 | 21 | 88 | 17,6 |
| 97 | laki-laki | 30-40 tahun | SMK | < 3 Tahun | 21 | 18 | 12 | 21 | 19 | 91 | 18,2 |
| 98 | laki-laki | < 30 tahun | SMK | 3-5 Tahun | 20 | 16 | 12 | 20 | 20 | 88 | 17,6 |
| 99 | perempuan | 30-40 tahun | SMA | 5-8 Tahun | 20 | 17 | 12 | 20 | 19 | 88 | 17,6 |
| 100 | laki-laki | 40-50 tahun | SMA | > 8 Tahun | 23 | 16 | 15 | 23 | 23 | 100 | 20 |

Lampiran 7



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

Nomor : 800 / 548
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian
Skripsi.

Demak, 29 Maret 2021
 Kepada:
 Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Islam Sultan Agung
 (UNISSULA)
 di-
Tempat

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 : VICKY IQBAL ADHITYA
 NIM : 3040.170.0250
 Fakultas/ Prodi : Fakultas Ekonomi/ Manajemen
 Universitas : Universitas Islam Sultan Agung
 Judul : "Model Peningkatan Environmental Performance Basis OCB Toward Environmental Melalui Organizational Environmental Policy, Environmental Belief dan Environmental Training".

Sehubungan dengan perihal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut kami ijinakan untuk melakukan penelitian di DINDAGKOP UKM Kab. Demak.

Demikian untuk menjadikan periksa dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

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).

Dipindai dengan CamScanner