

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TOWARD
ENVIRONMENTAL BERBASIS ORGANIZATIONAL
ENVIRONMENTAL POLICY, ENVIRONMENTAL
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN
ENVIRONMENTAL TRAINING***

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

**YULIA WIJAYANTI
NIM. 30401700268**

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

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TOWARD ENVIRONMENTAL
BERBASIS ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY,
ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
DAN ENVIRONMENTAL TRAINING***

Disusun oleh:

Yulia Wijayanti

30401700268

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 31 Juli 2021

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi.

NIK. 220480004

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TOWARD ENVIRONMENTAL
BERBASIS ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY,
ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
DAN ENVIRONMENTAL TRAINING***

Disusun Oleh:

**Yulia Wijayanti
NIM. 30401700268**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 6 Agustus 2021

Susunan Dewan Penguji


Pembimbing

Penguji 1


Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi.


Dra. Hj. Wasitowati, MM

Penguji II


Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Tanggal 6 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen




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

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yulia Wijayanti
NIM : 30401700268
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Meyatakan bahwa skripsi dengan judul : “*Organizational Citizenship Behaviour Toward Environmental Berbasis Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership dan Environmental Training*” dan diajukan untuk diuji pada tanggal 6 Agustus 2021 adalah karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat dan simbol yang menunjukkan gagasan maupun pemikiran pendapat dari penulis lain. Pendapat orang lain yang terdapat pada Skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah.

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

Semarang, 6 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Yulia Wijayanti
NIM. 30401700268

MOTTO

“Tidak ada rahasia sukses. Itu adalah hasil dari persiapan, kerja keras, dan belajar dari kegagalan.”

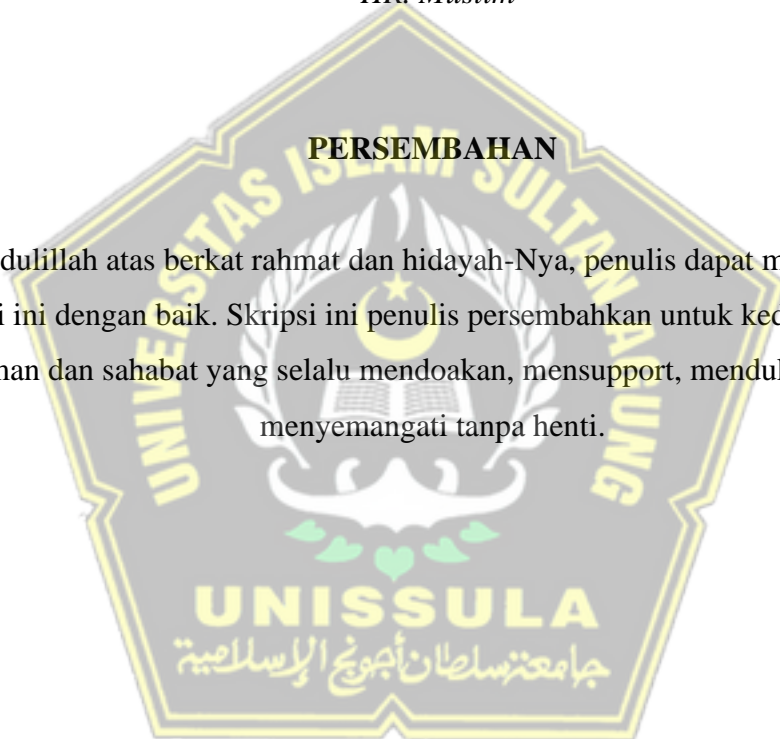
-Colin Powell-

“Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.

-HR. Muslim

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orangtua, teman dan sahabat yang selalu mendoakan, mensupport, mendukung, dan menyemangati tanpa henti.



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan *OCB toward environmental* berbasis *environmental policy*, *environmental transformational leadership* dan *environmental training*. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengambil data pada 5 UMKM batik di Grobogan sebanyak 132 responden. Teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu teknik *proportional random sampling*, artinya pengambilan sampel proporsional dilakukan dengan mengambil subjek dari masing-masing UKM. Metode analisis ini menggunakan software SPSS.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable *environmental policy* terhadap *OCB toward environmental*, pengaruh positif dan signifikan antara *environmental transformational leadership* terhadap *OCB toward environmental*. Serta variable *environmental training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB toward environmental*.

Kata Kunci : *OCB toward environmental*, *environmental policy*, *environmental transformational leadership*, *environmental training*.



ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze and describe OCB toward environmental based on environmental policy, environmental transformational leadership and environmental training. This study used a questionnaire to collect data on 5 UMKM batik in Grobogan as many as 132 respondents. The sampling technique used is the proportional random sampling technique, meaning that proportional sampling is carried out by taking subjects from each UKM. This analysis method uses SPSS software.

The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between environmental policy variables on OCB toward environmental, positive and significant influence between environmental transformational leadership on OCB toward environmental.

Keyword : *OCB toward environmental, environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training.*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas izin, rahmat dan hidayah-Nya penyusunan usulan penelitian skripsi yang berjudul “***Organizational Citizenship Behaviour toward Environmental*** berbasis ***Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership 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 Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga, dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini.
2. Ibu 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 saya 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. Mas Zidan yang telah memberikan support, semangat dan motivasi setiap harinya.
8. Teman-teman seperjuangan Widiya Saputri, Villa Avrely D., Siti Andriana S. Inastaufiqi Etika, Wulan Yudha, Ummu Farwa, Willy Erika, Yolanda Firsta, Ulfa Diana dan lain-lain, yang tidak bisa di persebutkan satu-persatu disini, yang sudah menjadi teman dari semester satu dan sudah membantu dan memberikan dukungan.
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2017
10. 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, 16 Februari 2020

Penulis,



Yulia Wijayanti



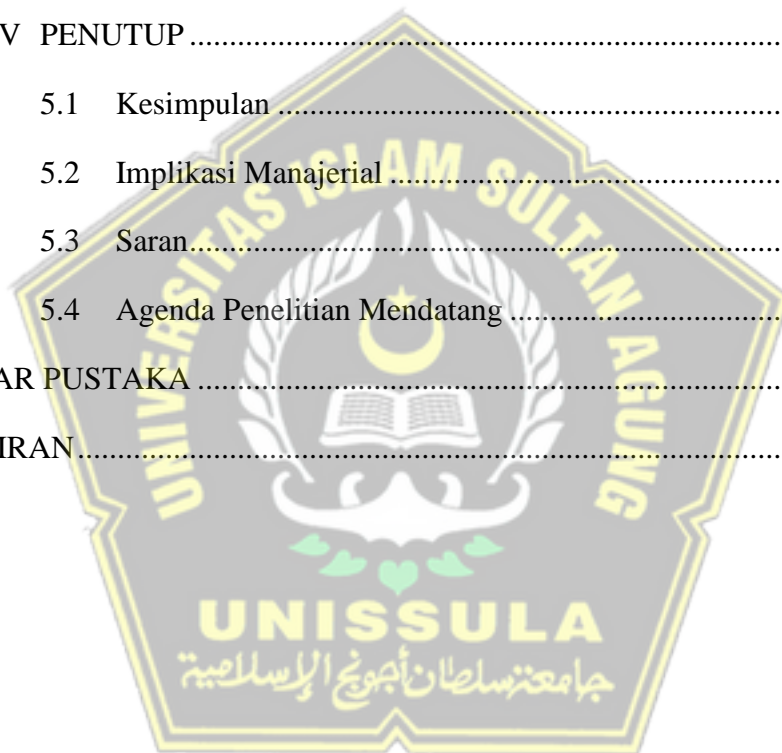
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan teori	8

2.1.1	<i>Organizational Citizenship Behaviour toward Environment</i>	8
2.1.2	<i>Organizational Environment Policy</i>	9
2.1.3	<i>Environment Transformational Leadership</i>	10
2.1.4	<i>Environmental Training</i>	11
2.2	Hubungan Antar Variabel	12
2.2.1	Hubungan Antara <i>Environment Policy</i> terhadap OCB toward <i>Environment</i>	12
2.2.2	Hubungan Antara <i>Environment Transformational Leadership</i> terhadap OCB toward <i>Environment</i>	13
2.2.3	Hubungan Antar <i>Environmental Training</i> Terhadap OCB toward <i>Environment</i>	13
2.3	Model Penelitian	14
BAB III	METODE PENELITIAN	16
3.1	Jenis Penelitian.....	16
3.2	Sumber Data.....	16
3.2.1	Primer	17
3.2.2	Sekunder.....	17
3.3	Metode Pengumpulan Data	17
3.4	Variabel dan Indikator.....	18
3.5	Responden	20
3.5.1	Populasi	20
3.5.2	Sampel.....	20
3.5.3	Teknik Pengambilan Sampling	20
3.5.4	Metode Pengumpulan Data	23
3.6	Metode Analisis Data.....	23
3.6.1	Uji Validitas	23

3.6.2	Uji Reliabilitas.....	24
3.7	Teknik Analisis Data.....	25
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	26
3.7.1.1	Uji Normalitas	26
3.7.1.2	Uji Multikolonieritas	26
3.7.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	26
3.7.2	Uji Statistik.....	27
3.7.2.1	Uji t	27
3.7.2.2	Uji F	27
3.7.2.3	Koefisien Determinasi.....	28
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1	Deskripsi Penelitian	29
4.1.1	Karakteristik Responden	29
4.1.2	Hasil Analisis Deskriptif Variabel	32
4.2	Uji Instrumen	39
4.2.1	Uji Validitas	39
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	40
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	41
4.3.1	Uji Normalitas	41
4.3.2	Uji Multikolinearitas	42
4.3.3	Uji Heterokedastisitas	42
4.4	Analisis Regresi Linier Berganda	43
4.5	Pengujian Hipotesis.....	44
4.5.1	Koefisien Determinasi	44
4.5.2	Hasil Uji F	45

4.5.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) .	46
4.6 Pembahasan.....	48
4.6.1 Pengaruh <i>Organizational Environmental Policy</i> terhadap <i>OCB toward Environmental</i>	48
4.6.2 Pengaruh <i>Environmental Transformational Leadership</i> Terhadap <i>OCB toward Environmental</i>	48
4.6.3 Pengaruh <i>Environmental Training</i> terhadap <i>OCB</i> <i>toward Environmental</i>	49
BAB V PENUTUP	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Implikasi Manajerial	52
5.3 Saran.....	53
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Jumlah Karyawan UKM Batik Periode Tahun 2018-2020	5
Tabel 3.1	Variabel dan indikator	19
Tabel 4.1.	Tingkat Pengembalian Kuesioner	29
Tabel 4.2.	Jenis Kelamin	29
Tabel 4.3.	Usia Responden.....	30
Tabel 4.4.	Tingkat Pendidikan	30
Tabel 4.5.	Masa Kerja	31
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Penelitian <i>Organizational Environmental Policy</i>	35
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Penelitian <i>Environmental Transformational Leadership</i>	36
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Penelitian <i>Environmental Training</i>	37
Tabel 4.9.	Deskripsi Variabel Penelitian OCB toward Environmental.....	38
Tabel 4.10	Hasil uji validitas.....	40
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas Variabel.....	40
Tabel 4.12	Uji Normalitas (Model 1) One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test.....	41
Tabel 4.13.	Uji Multikolinearitas	42
Tabel 4.14	Uji Regresi Linier Berganda	43
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi.....	45
Tabel 4.16	Hasil Uji Pengaruh Simultan.....	46
Tabel 4.17	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian	15
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	60
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	66
Lampiran 3. Hasil Olah data dengan.....	74
Lampiran 4. Surat Permohonan Ijin Penelitian.....	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini perusahaan atau organisasi harus mampu mengelola manajemen untuk mampu memenangkan persaingan yang serba kompetitif. Agar dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting. Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang baru dalam lingkungan suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam perkembangan lingkungan. Namun kurangnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga lingkungan. Seperti halnya masih banyak masyarakat yang membuang sampah sembarang sehingga terjadi bencana alam seperti banjir. Pada UMKM batik di kabupaten Grobogan belum bisa mengelola limbah bahan kimia tersebut sehingga menjadi masalah lingkungan. Akibatnya lingkungan sekitar menjadi tercemar, seperti pencemaran pada air sungai yang berbau bahkan berubah warna.

Sehingga pengusaha batik perlu mengerti cara pengelolaan limbah yang baik agar tidak merusak lingkungan. Ketika memproduksi batik harus mengerti juga cara mengelola limbah agar tidak mencemarkan lingkungan. Pentingnya karyawan berpartisipasi dalam menjaga kelestarian lingkungan. Hal tersebut menjadi tanggungjawab bersama antar pemilik, karyawan, bahkan masyarakat sekitar untuk menciptakan lingkungan yang bersih dan asri. Banyak terjadi kegagalan diperusahaan dikarenakan tidak efektifnya dalam mengelola sumberdaya manusia,

karena SDM merupakan sesuatu yang sangat penting dan memiliki kedudukan yang strategis dibandingkan dengan sumberdaya arahan agar mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Karyawan juga harus diberi motivasi atau dukungan pengawasan dari pimpinan yang memodelkan perilaku ramah lingkungan. Oleh karena itu pimpinan atau pemilik industri pembuatan kain batik memotivasi agar karyawan berpartisipasi secara mandiri dalam menjaga lingkungan.

Pentingnya menerapkan kebijakan lingkungan organisasi pada suatu perusahaan. Kebijakan lingkungan adalah pendorong kritis yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam kegiatan lingkungan. Mengingat banyaknya terjadi bencana alam di Indonesia ini diakibatkan rusaknya lingkungan sekitar.

Diera globalisasi saat ini banyak perusahaan yang sudah menerapkan kebijakan lingkungan, dengan hal tersebut diharapkan dapat mendorong para karyawan untuk terus menjaga kebersihan dan menjaga kelestarian lingkungan. Oleh karena itu, kebijakan lingkungan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi dapat membantu, bukan hanya membuat karyawan diam dan terlihat hanya melakukan dan mematuhi kebijakan lingkungan tersebut (Lulu., 2019).

Selain menerapkan kebijakan lingkungan organisasi, *Environmental Transformational Leadership* atau kepemimpinan transformasional juga berdampak positif terhadap perilaku anggota organisasi terhadap lingkungan. Kinerja organisasi sangat kuat dipengaruhi faktor kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin disuatu organisasi. Pemimpin transformasional menunjukkan perilaku karismatik, membangkitkan kekaguman, menginspirasi, memotivasi, memberikan rangsangan intelektual, dan memperlakukan pengikut

mereka dengan pertimbangan individual (Singh & Modassir, 2012). Peran kepemimpinan transformasional dalam masalah lingkungan, pemimpin transformasional diharapkan dapat menghadirkan diri mereka sebagai model peran yang baik dengan memberikan visi yang jelas kepada pengikut tentang pentingnya masalah lingkungan.

Environmental Training atau pelatihan lingkungan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kebijakan lingkungan suatu organisasi. Dengan adanya proses pelatihan yang dilakukan diharapkan mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Pelatihan lingkungan dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya, memberikan sosialisasi bagaimana sikap dan perilaku yang baik untuk menjaga dan meningkatkan kelestarian lingkungan dengan baik. Sehingga hal tersebut juga dapat mengurangi dampak terjadinya bencana alam dilingkungan. Mondy dan Waney (2008), mengatakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi perlu adanya pelatihan. Dengan adanya pelatihan tersebut mampu memberikan pembelajaran keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pekerja saat ini. Selain itu adanya pelatihan juga memberikan pembelajaran yang melampaui pekerja saat ini, dan mampu memiliki focus dalam jangka panjang.

OCB toward environment dianggap penting untuk kinerja lingkungan organisasi. OCBE merupakan perilaku social individu dan diskresioner yang tidak secara eksplisit diakui oleh system penghargaan formal dan yang berkontribusi pada pengelolaan lingkungan yang lebih efektif oleh organisasi (Boiral 2009,p.223). Perilaku individu dan diskresioner ini mencakup polusi ditempat kerja, menyarankan solusi yang ditujukan untuk mengurangi limbah, mewalikan

organisasi pada konferensi lingkungan dan berkolaborasi dengan departemen lingkungan untuk menerapkan teknologi hijau. Ketika Karyawan melakukan OCBE, mereka terlibat dalam tindakan sukarela diluar persyaratan di dalam dan diluar pekerjaan untuk berkontribusi pada kebijakan lingkungan.

Kabupaten Grobogan dikenal sebagai lumbung pangan Jawa Tengah, selain juga terkenal dengan penjualan makanan khas berupa pisang dan getuk lindri. Kabupaten Grobogan saat ini juga memiliki produk lokal ikonik lainnya yaitu batik tulis. Dulu, Batik Grobogan sangat terkenal di era sekitar tahun 1938. Batik Grobogan dulu pernah jadi bahan pokok masyarakat Laseman. Namun saat ini yang dikembangkan terutama pola tanam seperti jagung, padi dan balok bambu. Sama seperti batik pada umumnya, Batik Grobogan juga menggunakan bahan baku dan teknik produksi pilihan. Pemilihan bahan baku sangat penting karena sangat erat kaitannya dengan hasil dan kualitas akhir produk. Kain batik dibuat dari kain pilihan yaitu kain primisima dan pencelupan remasol. Batik juga merupakan salah satu jenis kerajinan tangan dengan nilai seni yang tinggi dan telah lama menjadi bagian dari budaya Indonesia (khususnya Jawa). Tradisi membatik pada awalnya merupakan tradisi yang diwariskan dari generasi ke generasi, sehingga polanya terkadang dapat diidentifikasi sebagai batik yang berasal dari keluarga tertentu. Beberapa batik mungkin menunjukkan identitas seseorang.

Dari segi kualitas, produk kreasi batik Grobogan tidak kalah dengan daerah lain seperti Solo, Pekalongan, dan Jogja. Bahkan dari segi corak atau corak, Batik Grobogan memiliki ciri-ciri berupa tumbuhan / corak tumbuhan. Kedelai, bambu, jati dan jagung menjadi ciri khas batik tulis Grobogan. Tema yang paling populer

digunakan oleh pemerintah daerah Grobogan dan dijadikan sebagai merek produk local pemerintah daerah Grobogan adalah pola bambu, atau biasa disebut dengan "Pring Sedapur dan Polowijo", yang berkinerja baik di Kabupaten Grobogan yaitu kedelai dan biji-bijian (beras), dan pohon jati di seluruh area Grobogan ".

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

No.	Nama UKM	Jumlah karyawan tahun 2018	Jumlah karyawan tahun 2019	Jumlah karyawan tahun 2020
1.	Ayu Wandira	25	38	45
2.	Basmalah	30	42	45
3.	Seruni	18	25	32
4.	Diva	25	30	35
5.	Ayu collection	23	28	38
Jumlah Karyawan		121	163	195

Sumber : UKM batik Grobogan

Terlihat dari Tabel 1.2, jumlah karyawan UKM batik Kabupaten Grobogan mengalami peningkatan karena banyak orang yang mengembangkan talenta melalui industri kreatif ini. Pada tahun 2018 terdapat 121 karyawan, pada tahun 2019 terdapat 163 karyawan, dan pada tahun 2020 terdapat 195 karyawan dari 5 UKM batik di Grobogan. Pada masa pandemi saat ini permintaan batik semakin meningkat karena pasar ekspor batik mengalami kenaikan permintaan.

Pengelola UMKM batik harus mengerti cara mengelola limbah dengan baik agar tidak merugikan lingkungan sekitar. Bukan hanya pendiri UMKM saja tetapi karyawan juga harus faham tentang pentingnya menjaga kelestarian lingkungan. Oleh karena itu karyawan perlu mengerti pentingnya kebijakan lingkungan dan dengan adanya pelatihan lingkungan diharapkan mampu menjaga kelestarian lingkungan.

Namun, masih ada beberapa permasalahan yang menjadi permasalahan UMKM batik di Grobogan. Limbah dari pembuatan batik belum bisa teratasi dengan baik. Karena masih mengalir disungai secara langsung yang menyebabkan kerusakan lingkungan. Warga terdampak dengan adanya perubahan air menjadi keruh dan aliran persawahan yang kurang bagus. Hal ini menjadi perhatian semua pihak khususnya pemilik UMKM batik di Kabupaten Grobogan, untuk menyediakan tempat pembuangan dan pengelolaan limbah batik. Kerajinan batik menjadi identitas budaya masyarakat Indonesia, tetapi jika tidak dikelola dengan baik maka limbah yang dihasilkan akan merusak lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa batik merupakan salah satu pemain utama dalam industri kreatif. Industri kreatif batik secara khusus mengedepankan keunggulan motivasi, dan masing-masing tema memiliki filosofi dan makna. Corak dan lukisan pada batik memiliki makna yang menggambarkan ciri dan ciri masyarakat, corak hidup masyarakat juga dapat ditulis dalam corak batik, sedangkan filosofi tulisan pada batik menunjukkan kesabaran, ketekunan dan keberanian. Oleh karena itu, UKM batik harus mengelola talenta yang dimiliki karyawannya untuk meningkatkan OCB toward Environmental.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “*Organizational Environment Policy, Environment Transformational Leadership, Environment Training terhadap OCB toward Environment*“. Kemudian pertanyaan penelitian (*quation research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Enviromental Policy* terhadap *OCB towad Environment* ?

2. Bagaimana pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *OCB toward Environment* ?
3. Bagaimana pengaruh *Environmental Training* terhadap *OCB toward Environment* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis *Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training* terhadap *OCB toward Environment*.
2. Menyusun model peningkatan kinerja lingkungan sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teori

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

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan dan mengaplikasi kinerja karyawan terhadap konsep *organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training* terhadap *OCB toward environmental*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

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

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behaviour toward Environment*

Menurut (Berber & Rofcanin, 2012) *Organizational Citizenship Behavior toward environmental* merupakan perilaku individu yang diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal organisasi. 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 (Saifudin, Aima, Sutawijaya, & Sugiyono, 2020) OCBE masih mengacu pada kesepakatan bersama dimana jika perilaku terhadap kinerja berorientasi keberlanjutan ini terlalu menyimpang dari pekerjaan atau tugas pokok karyawan atau bahkan bertentangan sama sekali dengan kebijakan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *OCB toward Enviromental toward environment* merupakan tindakan sukarela individu yang mengarah pada lingkungan kerja yang efektif didalam organisasi.

Indikator menurut (Hendrawan, Sucahyawati, Cahyandi, Indriyani, & Lusiani, 2018)

1. Membantu rekan yang pekerjaannya overload
2. Mengikuti perubahan dalam Organisasi
3. Kepatuhan terhadap aturan
4. Kerja Sama dalam tim

2.1.2 *Organizational Environment Policy*

Menurut (Dwinugraha, 2017) Kebijakan lingkungan merupakan muatan yang menyeimbangkan pembangunan sosial, ekonomi dan lingkungan sehingga dapat berjalan secara bersamaan. Sedangkan menurut Reineri and Peille (2016) mengamati bagaimana kebijakan lingkungan mempengaruhi tingkat komitmen lingkungan karyawan, bahkan jika karyawan tersebut memiliki kepercayaan lingkungan pribadi karyawan yang lemah.

Kebijakan lingkungan merupakan sarana penting untuk mempromosikan inovasi lingkungan perusahaan Inovasi lingkungan adalah cara praktis bagi perusahaan untuk mematuhi hukum dan peraturan lingkungan dan memikul tanggung jawab sosial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan lingkungan merupakan kebijakan dan motivasi yang kuat untuk mendorong dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dan mengambil tindakan yang penting untuk kegiatan perlindungan lingkungan dan kepatuhan terhadap peraturan.

Indikator :

1. Adanya target spesifik untuk kinerja lingkungan
2. Adanya pertimbangan lingkungan untuk keputusan pembelian
3. Adanya pelatihan lingkungan karyawan
4. Adanya rasa bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan
5. Ketersediaan mengurangi konsumsi energi

2.1.3 *Environment Transformational Leadership*

Kepemimpinan transformasi lingkungan menurut Graves, *et al.* (2013), didominasi oleh manajer yang memotivasi karyawan untuk memasukkan ide-ide ekologi dan praktek sebagai bagian dari tanggung jawab operasional mereka. Para pemimpin dengan gaya manajemen transformasi lingkungan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan. Robertson dan Carleton (2018) dan Robertson dan Barling (2013) menemukan bahwa E-TFL yang kuat meningkatkan motivasi otonom karyawan dan juga secara positif mempengaruhi perilaku pro-lingkungan sukarela di antara karyawan. ETFL, pada gilirannya, memiliki dampak signifikan pada perubahan revolusioner di dalam perusahaan (Lieverink dan Wurzel, 2017). Perilaku seperti itu mengubah pengikut mereka dengan menginspirasi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka dan menghasilkan kinerja tingkat tertinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Transformasional dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan aspirasi baru. Sehingga, kepemimpinan transformasional akan memberikan kondisi kerja dan inisiatif yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan.

Indikator menurut (Humphrey, 2012).

1. Perilaku lingkungan
2. Atribut
3. Pertimbangan individual
4. Motivasi inspirasional
5. Stimulasi intelektual

2.1.4 *Environmental Training*

Environmental Training merupakan nilai-nilai lingkungan, motif dan perilaku karyawan dalam hal pembelajaran dan penerapan ide untuk mengembangkan produk dan proses ramah lingkungan, daur ulang dan penggunaan kembali bahan (Humphrey, 2012). Pelatihan lingkungan merupakan salah satu cara yang efektif untuk mengembangkan pengetahuan kolektif dan menetapkan rutinitas organisasi tertentu melalui pembelajaran organisasi (Dolores et al., 2012). Menurut (Cantor et al., 2012; Sammalisto dan Brorson, 2008) menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan program lingkungan tergantung pada pelatihan karyawan, khususnya, pelatihan yang memperkuat harapan bahwa staf secara aktif mengadopsi dan terlibat dalam inisiatif lingkungan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan lingkungan dapat mendorong karyawan mempelajari sikap dan berfungsi sebagai pendorong utama untuk membentuk perilaku dan motivasi mereka untuk berkontribusi dalam mencapai organisasi terbaik. 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.

Indikator menurut (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani,2013)

1. Instruktur/pelatih lingkungan
2. Peserta
3. Materi pelatihan lingkungan
4. Metode pelatihan lingkungan
5. Tujuan pelatihan yang menunjang

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara *Environment Policy* terhadap OCB toward *Environment*

Hubungan *Environment Policy* terhadap OCB toward Environment. Menurut Choi et al (2019) kebijakan lingkungan menunjukkan bahwa dalam mewujudkan perilaku karyawan Organisasi terhadap lingkungan sangat penting bagi sebuah perusahaan agar karyawan ikut serta dalam melestarikan lingkungan sekitar. Kebijakan lingkungan organisasi yang diajukan oleh perusahaan dapat membantu tidak hanya membuat karyawan terlibat dalam perilaku kepatuhan ramah lingkungan tetapi juga memberi isyarat kepada karyawan bahwa lingkungan itu penting.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang diteliti oleh (Siti Muayanah, Andi Tri Haryono, 2017) menyatakan bahwa hubungan antara environmental policy berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB toward Environmental.

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Environment Policy* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap OCB toward Enviroment

2.2.2 Hubungan Antara *Environment Transformational Leadership* terhadap *OCB toward Environment*

Hubungan Transformational Leadership terhadap OCB toward Environment. Menurut penelitian N.N.N Dlamini et al. (2017), kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi, dan berkaitan erat dengan tingkat komitmen, sehingga memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Kepemimpin transformasional ini dapat mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, cara kerja dan nilai kerja yang dirasakan bawahan, sehingga dapat lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh peneliti terdahulu. Penelitian yang diteliti oleh penelitian yang diteliti oleh (Wongkar et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa hubungan antara environment transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB toward Environmental.

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : *Environment Transformational Leadership* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap OCB toward Environment

2.2.3 Hubungan Antar *Environmental Training* Terhadap OCB toward *Environment*

Hubungan Enviromental Training terhadap OCB toward Enviroment. Menurut (Mangkunegara, 2014) pelatihan lingkungan bagi karyawan perusahaan merupakan proses pengajaran pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu, dengan tujuan agar karyawan lebih cakap dan mampu menjalankan tugasnya

dengan lebih baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Pelatihan menekankan pada aspek kemampuan, keahlian, ketrampilan teknis dan profesional terkait dengan pekerjaan dan persyaratan pekerjaan (Sofyandi, 2018). Pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan keterampilannya, terutama di bidang yang berkaitan dengan kepemimpinan atau keterampilan manajemen yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi (Sasongko, Minarsih, & Wulan, 2017). Pelatihan lingkungan berkontribusi untuk meningkatkan sikap lingkungan karyawan untuk secara aktif melakukan perilaku lingkungan di dalam organisasi yang pada akhirnya akan berdampak positif.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang diteliti oleh (Sinaga & Nawangsari, 2020) menunjukkan hasil bahwa hubungan antara Environment Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB toward Environment.

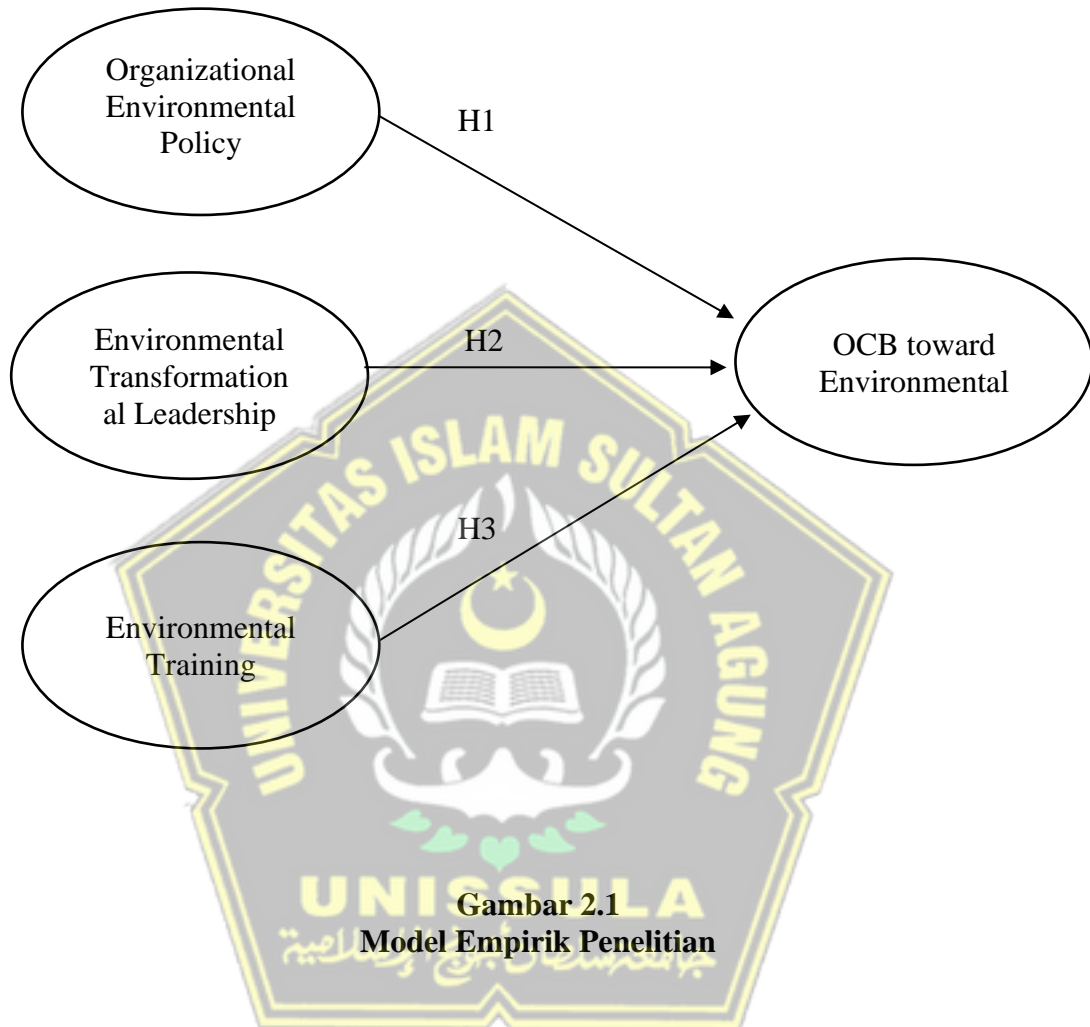
Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : *Environmental Training berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap OCB toward Environment*

2.3 Model Penelitian

Model empirik merupakan salah satu cara yang dilakukan dan yang bisa diamati oleh indera manusia sehingga cara/metode yang digunakan tersebut bisa diketahui dan diamati oleh orang lain menurut, *Sugiono (2013)*. Penelitian mengenai organizational environmental policy, environmental transformasional leadership, dan environmental training berbasis OCB toward environmental.

Terdapat tiga variabel bebas (X) atau *independent variable* dan dua variabel terikat (Y) atau *dependent variable*.



Gambar 2.1
Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

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

3.1 Jenis Penelitian

Secara umum penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis tentang hubungan kausal antara variabel independent dengan variabel dependent 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 variable ke variable lainnya. Kausalitas variable tersebut adalah *organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training, organizational citizenship behavior toward environment, dan environmental performance.*

3.2 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor yang paling penting untuk menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Primer

Menurut *Sugiono (2015)* data primer merupakan data yang didapat langsung dari responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah dengan melalui penyebaran kuesioner dan observasi secara langsung kepada perorangan. Dalam penelitian ini, data diambil dari kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner, yaitu memberikan berbagai pertanyaan kepada responden, lalu responden menjawab beberapa pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Data primer penelitian ini merupakan seluruh karyawan umkm batik Grobogan.

3.2.2 Sekunder

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

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada karyawan UMKM Kabupaten Grobogan yang bersedia menjadi responden serta mengisi kuesioner. Menurut (Suryani dan Hendryadi, 2015: 171). Kuesioner atau juga sering disebut sebagai angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini dibagi dalam dua bagian yaitu, bagian pertama merupakan pernyataan identitas responden. Bagian kedua merupakan pernyataan dari semua variabel dengan menggunakan pernyataan tertutup dan skala sistematis (*likert*). Daftar jawaban pernyataan diisi oleh karyawan UMKM Kabupaten Grobogan dengan memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan responden dalam menjawab pernyataan yang ada. Skala Likert yang digunakan dari 1-5, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Netral (N) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju STS : 1

3.4 Variabel dan Indikator

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

Tabel 3.1
Variabel dan indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Organizational Citizenship Behaviour toward Environmental (merupakan tindakan sukarela individu yang mengarah pada lingkungan kerja yang efektif didalam organisasi)	1. Membantu rekan yang pekerjaannya overload 2. Mengikuti perubahan dalam organisasi 3. Kerjasama dalam tim	Hendrawan et al., 2018
2	Organizational Environment Policy (kebijakan yang kuat untuk mendorong dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dan mengambil tindakan yang penting untuk kegiatan perlindungan lingkungan dan kepatuhan terhadap peraturan.)	1. Adanya target spesifik untuk kinerja lingkungan 2. Adanya rasa bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan 3. Adanya kemampuan mengatasi masalah berkelanjutan dalam bekerja	Kim et al (2019), Lulu (2019)
3	Environmental Transformational Leadership (kepemimpinan transformasional akan memberikan kondisi kerja dan inisiatif yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan)	1. Perilaku Lingkungan 2. Pertimbangan individual 3. Motivasi inspirasional	(Humphrey, 2012)
4	Environmental Training (pelatihan lingkungan merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan pengetahuan kolektif dan menetapkan rutinitas organisasi tertentu melalui pembelajaran organisasi. sumberdaya manusia dapat dirangsang melalui pelatihan praktis, yang mana dapat mudah dilakukan dan nilainya dapat diukur dengan waktu dan biaya)	1. Pelatih Lingkungan 2. Materi pelatihan Lingkungan 3. Metode pelatihan Lingkungan	(Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2013)

3.5 Responden

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek penelitian, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 55). Suryani & Hendryadi (2015: 190) menjelaskan populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Batik di *Kabupaten Grobogan* dengan jumlah 195 karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi dan Purwanto, 2016: 6). Sampel menurut Sugiyono (2010: 118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan hal ini maka, dapat ditarik kesimpulan bagaimana populasi dari penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada 5 UMKM Batik di Kabupaten Grobogan, dengan penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 132 orang karyawan.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampling

Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* yang merupakan pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap wilayah yang ditentukan seimbang dari banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah (Arikunto, 2006).

Mengingat jumlah populasi yang sangat besar, maka untuk memberikan sampel agar hasil yang diperoleh *representative*, menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011:87) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah Responden/Ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

E = Prosentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Ketentuan :

Nilai e = 0,05 (5%) populasi dalam jumlah kecil

Nilai e = 0,1 (10%) populasi dalam jumlah besar

Dalam penelitian ini, N= 195 dan e = 5 % (Karena termasuk jumlah populasi besar). Maka didapatkan perhitungan dalam penarikan sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{195}{1 + 195(5\%)^2}$$

$$n = \frac{195}{1 + 195(0.05)^2}$$

$$n = \frac{195}{1 + 195(0,0025)}$$

$$n = \frac{195}{1 + 0.48}$$

$$n = \frac{195}{1.48}$$

n=131,7; disesuaikan peneliti menjadi 132 responden

Untuk menentukan jumlah sampel tiap kelompok menggunakan proporsional cluster sampling. Cluster random sampling merupakan teknik sampling yang diterapkan ketika pada populasi di dapati kelompok-kelompok yang nampak sama tetapi secara internal tetap berlainan.

Sehingga pembagian sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times 132$$

$$= \frac{45}{195} \times 132$$

$$= 30$$

$$n_2 = \frac{N_2}{N} \times 132$$

$$= \frac{45}{195} \times 132$$

$$= 30$$

$$n_3 = \frac{N_3}{N} \times 132$$

$$= \frac{32}{195} \times 132$$

$$= 22$$

$$n_4 = \frac{N_4}{N} \times 132$$

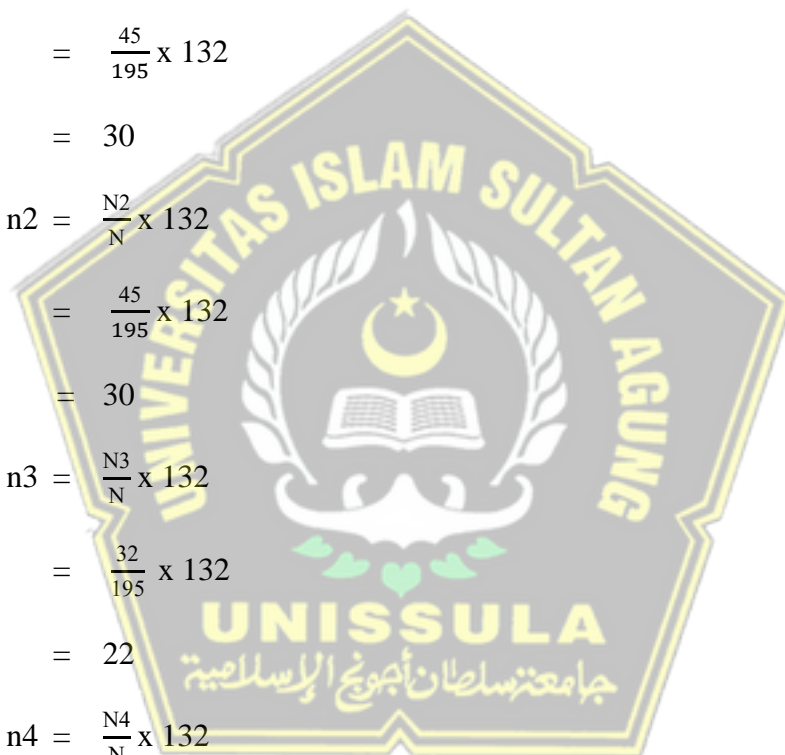
$$= \frac{35}{195} \times 132$$

$$= 24$$

$$n_5 = \frac{N_5}{N} \times 132$$

$$= \frac{38}{195} \times 132$$

$$= 26$$



3.5.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan yaitu metode *survey* dengan menggunakan kuesioner. Metode *survey* adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden dalam bentuk kuesioner atau angket untuk dijawab.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Rumus yang akan digunakan adalah *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$\sum xy$ = Jumlah dari perkalian x dan y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

Kriteria uji validitas:

- a) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

- b) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014: 268) suatu data dikatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menunjukkan data yang tidak berbeda. Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS. Karena dalam SPSS terdapat fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alpha $\alpha > 0,60$. Rumus yang digunakan:

$$A = \frac{K \cdot r}{1 + (K - 1) \cdot r}$$

Keterangan:

A = Koefisien reliabilitas

K = Jumlah item reliabilitas

r = Rata-rata korelasi antar item

1 = Bilangan konstanta

Kriteria Uji Reliabilitas:

- a) Reliabilitas uji coba $\geq 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Reliabilitas uji coba $\leq 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas yang kurang baik.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (krite-rium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisa ini digunakan untuk meramalkan nilai variable *dependent* dan *independent*. Penulis menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training terhadap OCB toward Environment*.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (OCB toward Environment)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi environmental policy

b₂ = Koefisien regresi environmental transformational leadership

b₃ = Koefisien regresi environmental training

x₁ = Variabel environmental policy

x₂ = Variabel environmental transformational leadership

x₃ = Variabel environmental training

e = Tingkat error

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Ghozali (2018:161). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut (Ghozali, 2018) Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Solgomorov Sminov Test*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika 2-tailed $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

3.7.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,01$ atau jika memiliki nilai variance inflation factor (VIF) ≤ 10 .

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

3.7.2 Uji Statistik

3.7.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara nyata. Uji t pertama dilakukan dengan cara menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
- b) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Hasil uji t dapat diketahui melalui tabel coefficients yang terdapat pada kolom sig. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, apabila probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3.7.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (dependen). Lebih jelasnya bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

H_0 : *Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, dan Environmental Training secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap OCB toward Environment.*

H_a : *Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, dan Environmental Training* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *OCB toward Enviroment*.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika pada tabel anova $\leq \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh) dan apabila pada tabel anova $\geq \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

3.7.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013: 42). Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai dari R Square. Tetapi apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan R^2 dapat dilihat melalui output Model Summary. Pada kolom Adjusted R^2 ini digunakan untuk mengetahui berapa presentase yang dapat dijelaskan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x + 1 Y + b_2 \sum x^2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

b = Koefisien regresi

x = Variabel independent

Y = Variabel dependen

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 132 orang karyawan dari 5 UMKM di Grobogan. Seluruh kuesioner dibagikan kepada karyawan dari 5 UMKM di Grobogan kemudian kuesioner diambil kembali setelah pengisian dilakukan oleh karyawan. Dari 132 kuesioner yang dibagikan, tidak ada kuesioner yang cacat atau rusak, sehingga kuesioner yang digunakan untuk melakukan analisis data yaitu sebanyak 132 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kuesioner yang dibagikan	132	100
2	Kuesioner yang diterima	132	100
3	Kuesioner yang rusak/cacat	-	-
4	Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	132	100

Sumber : hasil penelitian, 2021

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	45	34
Perempuan	87	66
Jumlah	132	100

Sumber : Data primer diperoleh, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 45 orang atau (34%) dan responden perempuan sebanyak 87 orang atau (66%). Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan dari 5 UMKM di Grobogan lebih didominasi oleh perempuan dengan persentase 66%, sedangkan laki-laki dengan (34%). Dengan begitu walaupun terdapat selisih yang cukup besar yaitu sekitar 32%, hal ini tidak memunculkan bias gender antara laki-laki dan perempuan pada kinerja di UMKM batik Grobogan.

4.1.1.2 Usia Responden

Tabel 4.3. Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	25	18
25-34 tahun	53	40
35-45 tahun	34	25
> 45 tahun	20	17
Jumlah	132	100

Sumber : Data primer diperoleh, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa keseluruhan umur responden yang paling mendominasi yaitu berusia antara 25 – 34 tahun yaitu sebanyak 53 responden atau (40%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM batik di Grobogan berada dalam usia produktif yang menjadi modal memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.1.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
SD	29	22
SMP	33	25
SMA/SMK	70	53
Jumlah	132	100

Sumber : Data primer diperoleh, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tingkat Pendidikan terakhir responden yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 72 orang. Karyawan dengan tingkat SMP sebanyak 33 orang. Dan sisanya adalah karyawan pada tingkat pendidikan SD. Hal ini menyatakan bahwa tingkat pendidikan akhir karyawan UMKM batik di Grobogan sudah cukup baik, karena dengan tingkat pendidikan akhir SMA/SMK, sudah menguasai dan mengembangkan skill tertentu, penuh tanggung jawab, dan lebih banyak pengalaman. Kemudian juga sebagian karyawan sudah didominasi dengan tingkat pendidikan akhir SMA/SMK sehingga, karyawan UMKM batik di Grobogan memiliki kualitas pendidikan yang baik dan dapat mendukung kualitas kuesioner dan penelitian ini.

4.1.1.4 Masa Kerja

Tabel 4.5. Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 3 tahun	18	14
3 – 5 tahun	28	21
5 – 10 tahun	32	24
>10 tahun	54	41
Jumlah	132	100

Sumber : Data primer diperoleh, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang lama bekerjanya kurang dari 3 tahun sebanyak 22 karyawan. Jumlah responden yang masa kerjanya antara 3 – 5 tahun sebanyak 10 karyawan. Selanjutnya jumlah responden yang lama kerjanya 5 – 10 tahun sebanyak 31 karyawan. Dan sisanya jumlah responden yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun sebanyak 37. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas kinerja karyawan Batik Grobogan sebanyak 37

karyawan, dengan begitu karyawan yang sudah lama bekerja biasanya sudah menguasai mekanisme kerja, hal ini disebabkan karena mereka telah mempunyai banyak pengalaman tentang bagaimana cara yang terbaik untuk meningkatkan pekerjaannya.

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi variabel digunakan untuk menganalisis data berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari jawaban responden terhadap masing – masing indikator variabel. Berdasarkan hasil jawaban atau tanggapan dari responden terhadap kuesioner yang telah disebarkan. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing – masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dengan 5 kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

$$\text{Rumus : } I = \frac{R - K}{R}$$

Keterangan :

I = Interval

R = Skor maksimal – skor minimal

K = Jumlah kategori

Berdasarkan hasil rumusan diatas, maka interval dari kriteria rata – rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$I = \frac{R - K}{R}$$

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

$$= 0,8$$

Sangat rendah : 1,00 – 1,79

Rendah : 1,80 – 2,59

Sedang : 2,60 – 3,39

Tinggi : 3,40 – 4,19

Sangat tinggi : 4,20 – 5,00

Perhitungan skor pada pengambilan sampel

Rumus : $T \times P_n$

T = Total jumlah panelis yang memilih

P_n = Pilihan angka Skor likert

- Panelis yang menjawab sangat suka
(5) = 43 x 5 = 215
- Panelis yang menjawab suka
(4) = 70 x 4 = 280
- Panelis yang menjawab netral
(3) = 17 x 3 = 51
- Panelis yang menjawab tidak suka
(2) = 2 x 2 = 4
- Panelis yang menjawab sangat tidak suka
(1) = 0 x 1 = 0

Total skor = 550

Interpretasi skor perhitungan

$Y = \text{Skor tertinggi likert} \times \text{jumlah panelis}$

$X = \text{Skor terendah likert} \times \text{jumlah panelis}$

Jumlah skor tertinggi untuk item “sangat suka” adalah $5 \times 132 = 660$, sedangkan item “sangat tidak suka” adalah $1 \times 132 = 132$. Jadi, jika total skor penilaian panelis di peroleh angka 550, maka penilaian interpretasi panelis terhadap produk tersebut adalah hasil nilai yang dihitung dengan menggunakan rumus index %.

Sebelum penyelesaian, harus mengetahui interval (jarak) dan interpretasi persen agar mengetahui penilaian dengan metode mencari skor persen (I) Rumus interval

$$I = 100 / \text{jumlah skor (likert)}$$

$$\text{Maka} = 100 / 5 = 20$$

$$\text{Hasil (I)} = 20$$

(Ini adalah interva jarak dari terendah 0% hingga tertinggi 100%)

- Angka 0% - 19,99% = Sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali)
- Angka 20% - 39,99% = Tidak setuju/ kurang baik
- Angka 40% - 59,99% = Cukup/Netral
- Angka 60% - 79,99% = (Setuju/Baik/Suka)
- Angka 80% -100% = Sangat (Setuju/Baik/Suka)

$$\text{Rumus index} = \text{total skor} / Y \times 100$$

$$= 550 / 660 \times 100$$

$$= 83,33\% \text{ (Sangat setuju/baik/suka)}$$

4.1.2.1 *Organizational Environmental Policy*

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Organizational Environmental Policy (X_1). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Organizational Environmental Policy disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Penelitian *Organizational Environmental Policy*

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jmlh Resp.	Skor	Rerata Skor
			5	4	3	2	1			
Organizational Environmental Policy (X_1)	Adanya Target yang spesifik untuk kinerja lingkungan	X1.1	43	70	17	2	0	132	550	4,17
	Adanya kemampuan mengatasi masalah berkelanjutan dalam bekerja	X1.2	17	61	53	1	0	132	490	3,71
	Adanya rasa bertanggungjawab atas	X1.3	44	51	37	0	0	132	535	4,05
Rerata Variabel Organizational Environmental Policy (X_1)									3,9766	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas diketahui bahwa rata – rata jawaban responden sebesar 3,9766 sehingga dapat dikategorikan tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Organizational Environmental Policy di Batik Grobogan sangat diperlukan dalam mendukung OCB toward Environmental. Dengan skor tertinggi rata – rata 4,17 yaitu terdapat pada indicator adanya target yang spesifik untuk kinerja lingkungan. Kondisi ini menandakan bahwa karyawan di Batik Grobogan dalam Hal ini mengindikasi bahwa karyawan memiliki strategi untuk menjaga lingkungan. Adanya kebijakan lingkungan yang dibuat diharapkan karyawan bisa menerapkan kebijakan lingkungan dengan baik. Agar tidak merusak lingkungan akibat dari

limbah batik tersebut, pemilik usaha membatasi setiap produksi yang dilakukan. Adapun skor rata – rata terendah terdapat pada indikator adanya kemampuan mengatasi masalah berkelanjutan dalam bekerja yaitu 3.71. Hal tersebut dikarenakan dalam mengatasi masalah antar karyawan atau karyawan dengan pemilik usaha masih belum bisa saling terbuka dengan alasan tertentu.

4.1.2.2 *Environmental Transformational Leadership*

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang kedua, dilakukan terhadap Environmental Transformational Leadership (X₂). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Environmental Transformational Leadership disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Penelitian *Environmental Transformational Leadership*

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jmlh Resp.	Skor	Rerata Skor
			5	4	3	2	1			
Environmental Transformational Leadership (X ₂)	Perilaku Lingkungan	X2.1	16	68	39	9	0	132	487	3,68
	Pertimbangan Individual	X2.2	26	76	21	9	0	132	515	3,90
	Motivasi inspirasional	X2.3	4	82	41	5	0	132	481	3,64
Rata – rata Variabel Environmental Transformational Leadership (X₂)									3,74	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7. diatas diketahui bahwa rata – rata jawaban responden sebesar 3,74 sehingga, dapat dikategorikan tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Organizational Transformational Leadership di Batik Grobogan sangat diperlukan dalam mendukung OCB toward Environmental. Dengan skor tertinggi 3, 90 yaitu terdapat pada indikator pertimbangan individual. Hal ini mengindikasikan bahwa pentingnya seorang pemimpin melakukan pertimbangan individual yang baik ketika mengambil keputusan. Karena keputusan yang

diambil pemimpin sangat berpengaruh terhadap tanggungjawab karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mengkonsep bagaimana agar organisasinya berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan akan lebih memiliki rasa tanggungjawab terhadap dirinya masing-masing dalam menjaga lingkungan.. Kemudian rata – rata skor terendah adalah 3,64 terdapat pada indikator Motivasi inspirasional. Motivasi yang diberikan seorang pemimpin kurang bisa menginspirasi bawahan karena karyawan lebih melakukan pertimbangan individual mereka. Namun seiring berjalannya waktu hal ini akan saling melengkapi.

4.1.2.3 *Environmental Training*

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang ketiga, dilakukan terhadap Environmental Training (X_3). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Environmental Training disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Penelitian *Environmental Training*

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jmlh Resp.	Skor	Rerata Skor
			5	4	3	2	1			
Environmental Training (X_3)	Pelatihan Lingkungan	X3.1	7	93	32	0	0	132	503	3,81
	Materi Pelatihan Lingkungan	X3.2	41	57	34	0	0	132	535	4,05
	Metode Pelatihan Lingkungan	X3.3	17	78	37	0	0	132	508	3,84
Rata – rata Variabel Environmental Training (X_3)									3,9	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas diketahui bahwa rata – rata jawaban responden sebesar 3,9 sehingga, dapat dikategorikan tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Environmental Training di Batik Grobogan sangat diperlukan bagi OCB toward Environmental. Dengan skor tertinggi 4,05 diperoleh pada indikator Materi Pelatihan lingkungan. Hal ini mengindikasikan Environmental Training sudah

menerapkan perilaku yang baik dalam menjaga lingkungan. Environmental Training mampu mengimplementasikan dalam pengelolaan lingkungan agar terciptanya lingkungan kerja hingga lingkungan sekitar perusahaan yang bersih dan asri. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan akan lebih memaksimalkan dalam menjaga lingkungan. Materi yang di sampaikan dapat dipahami oleh karyawan sehingga muncul kesadaran diri untuk menjaga lingkungan. Menjaga lingkungan merupakan tugas bersama untuk menjaga kelestarian lingkungan. Kemudian, skor rata – rata terendah 3,81 terdapat pada pelatihan lingkungan. Hal itu dikarenakan minimnya waktu pemilik UMKM untuk melakukan pelatihan lingkungan secara langsung. Diharapkan dengan memberikan materi pelatihan kepada karyawan, hal itu bisa dipahami untuk lebih menjaga lingkungan.

4.1.2.3 *Organizational Citizenship Behaviour toward Environmental*

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang keempat, dilakukan terhadap OCB toward Environmental (Y). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap OCB toward Environmental disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.9.
Deskripsi Variabel Penelitian OCB toward Environmental

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jmlh Resp.	Skor	Rerata Skor
			5	4	3	2	1			
OCB toward Environmental (Y)	Membantu rekan yang pekerjaannya overload	Y ₁	76	24	32	0	0	132	572	4,33
	Mengikuti perubahan dalam organisasi	Y ₂	24	80	16	0	0	132	488	3,69
	Kerjasama dalam tim	Y ₃	78	29	25	0	0	132	581	4,40
Rata – rata Variabel OCB toward Environmental (Y)									4,14	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas diketahui bahwa rata – rata jawaban responden sebesar 4,14 sehingga dapat dikategorikan tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan

bahwa Organizational Environmental Policy di Batik Grobogan sangat diperlukan oleh UMKM Batik di Grobogan. Dengan skor tertinggi rata – rata 4,40 yaitu terdapat pada indikator kerjasama dalam tim. Kondisi ini menandakan bahwa karyawan di Batik Grobogan mampu bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya sikap suka rela pada diri seseorang mampu menjadikan kerjasama dalam tim ini berjalan dengan baik . Adapun skor rata – rata terendah terdapat pada indikator mengikuti perubahan organisasi dengan skor 3,69. Karyawan di Batik Grobogan masih memerlukan waktu untuk mengikuti perubahan organisasi. Perlu adanya penyesuaian diri dari diri karyawan. Karena setiap orang mempunyai karakter masing-masing sehingga hal itu perlu adanya motivasi dan waktu sehingga karyawan mampu menyesuaikan perubahan organisasi perusahaan.

4.2 Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk mengetahuinya dapat melihat r hitung dengan r tabel, jika $\alpha = 0,05$ r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid, tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.10
Hasil uji validitas

Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Organizational Environmental Policy	0.910 0.847 0.946	0.132 0.132 0.132	Valid
Environmental Transformational Leadership	0.851 0.844 0.878	0.132 0.132 0.132	
Environmental Training	0.733 0.902 0.879	0.132 0.132 0.132	
OCB toward Environmental	0.949 0.797 0.952	0.132 0.132 0.132	Valid

Sumber, Hasil olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas seperti dijelaskan pada tabel 4.10 bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r hitung $>$ r tabel (r tabel = 0.132) sehingga semua indikator dari masing – masing variabel Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training, OCB toward Environmental. Telah memenuhi kelayakannya dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	R Hitung	Nilai Standarisasi	Keterangan
Organizational Environmental Policy	0.885	0.6	Reliabel
Environmental Transformational Leadership	0.805	0.6	Reliabel
Environmental Training	0.789	0.6	Reliabel
OCB toward Environmental	0.884	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Penjelasan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel, yaitu Organizational Environmental Training, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training, OCB toward Environmental diperoleh nilai cronbach alpha telah melebihi dari batas yang ditentukan sebesar 0,6. Dengan demikian, hasil reliabilitas terhadap keseluruhan variabel penelitian adalah reliabel atau dipercaya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 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 Kolmogorov – Smirnov Test.

Tabel 4.12
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,07950007
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,046
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.12, residual menghasilkan nilai 0.20 diatas batas nilai 0,05. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13.
Uji Multikolinearitas

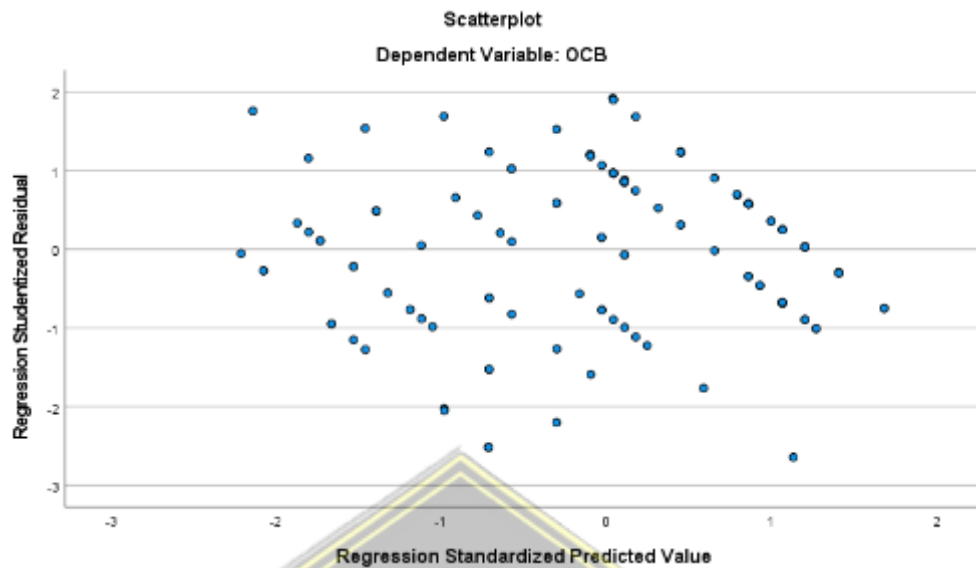
No	Variabel Penelitian	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	<i>Organizational Environmental Policy</i>	0,829	1,206
2	<i>Environmental Transformational Leadership</i>	0,631	1,586
3	<i>Environmental Training</i>	0,709	1,410

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua nilai tolerance lebih besar dari nilai default yang ditentukan sebesar 0,10, sedangkan untuk nilai VIF juga menunjukkan dibawah angka 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF artinya bahwa *organizational environmental policy*, *environmental transformational leadership*, *environmental training* terhadap OCB toward *environmental* tidak terjadi problem multikolinieritas.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training terhadap OCB toward Environmental. Adapun hasil analisis regresi dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,765	,825		-,927	,356		
TOTAL_OEP	,355	,053	,341	6,647	,000	,829	1,206
TOTAL_ETL	,590	,066	,530	8,999	,000	,631	1,586
TOTAL_EV	,238	,071	,187	3,365	,001	,709	1,410

a. Dependent Variable: TOTAL_OCB
Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang diperoleh, maka persamaan yang dibuat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = -0,765 + 0,355x_1 + 0,590x_2 + 0,238x_3$$

Y : OCB toward Environmental

X₁ : Organizational Environmental Policy

X₂ : Environmental Transformational Leadership

X₃ : Environmental Training

Hasil dari persamaan tersebut yaitu menunjukkan bahwa:

1. B₁ = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan pada Organizational Environmental Policy, maka OCB toward Environmental juga akan semakin meningkat.
2. B₂ = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan Environmental Transformational Leadership, maka OCB toward Environmental juga akan semakin meningkat.
3. B₃ = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan Environmental Training, maka OCB toward Environmental juga semakin meningkat.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,849 ^a	,720	,713	1,092	1,890

a. Predictors: (Constant), TOTAL_EV, TOTAL_OEP, TOTAL_ETL

b. Dependent Variable: TOTAL_OCB

$$\begin{aligned}
 \text{Dengan rumus KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,713 \times 100\% \\
 &= 71,3\%
 \end{aligned}$$

Besarnya pengaruh organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training terhadap OCB toward environmental dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Hasil menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0,713 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent sebesar 71,3%. Sedangkan 28,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya.

Ketentuannya;

1. $H_0 : \beta = 0$ artinya secara simultan tidak ada pengaruh positif dan signifikan pada masing – masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. $H_0 : \beta > 0$ artinya secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan pada masing – masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji Pengaruh Simultan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	F-Hitung	Sig.
OCB toward Environmental	Organizational Environmental Policy Environmental Transformational Leadership Environmental Training	10,974	0.000

Sumber: Data olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16 diketahui pada persamaan 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 10,974 dengan nilai positif dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa organizational environmental policy, environmental transformational leadership, dan environmental training secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB toward Environmental.

4.5.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 4.17
Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,765	,825		-,927	,356		
	TOTAL_OEP	,355	,053	,341	6,647	,000	,829	1,206
	TOTAL_ETL	,590	,066	,530	8,999	,000	,631	1,586
	TOTAL_EV	,238	,071	,187	3,365	,001	,709	1,410

a. Dependent Variable: TOTAL_OCB

Derajat kebebasan $df = n - k = 132 - 2 = 130$, serta pengujian dua sisi diperoleh nilai sebesar 0,143

1. Hipotesis 1

Pada tabel 4.17 diperoleh nilai t hitung variabel Organizational environmental policy sebesar 6,647. Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $6,647 > 0,143$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi Organizational Environmental Policy 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, maka variabel Organizational Environmental Policy secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB toward Environmental.

2. Hipotesis 2

Pada tabel 4.17 diperoleh nilai t hitung variabel Environmental Transformational Leadership sebesar 8,999. Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $8,999 > 0,143$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi Environmental Transformational Leadership 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, maka variabel Environmental Transformasional Leadership secara statistic berpengaruh positif dan terhadap OCB toward Environmental.

3. Hipotesis 3

Pada tabel 4.17 diperoleh nilai t hitung variabel Environmental Training sebesar 3,365. Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $3,365 > 0,143$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi Environmental Training 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, maka variabel Environmental Training secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB toward Environmental.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Organizational Environmental Policy* terhadap *OCB toward Environmental*

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *organizational environmental policy* terhadap *OCB toward environmental*. Artinya apabila *organizational environmental policy* meningkat maka *OCB toward environmental* pun meningkat. Hal ini dapat dilihat bahwa kebijakan lingkungan mampu membuat karyawan menjadi lebih disiplin dan menjaga lingkungan. Adanya kebijakan lingkungan menjadi pendorong kritis yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam kegiatan lingkungan. Adanya target kerja yang spesifik untuk kinerja lingkungan menjadikan karyawan lebih bijak dalam menerapkan kebijakan lingkungan. Kemudian individu yang bekerja di Batik Grobogan ini juga lebih memiliki rasa tanggungjawab dan motivasi yang tinggi untuk menjaga lingkungan. Sehingga mampu berinovasi lebih tinggi adanya tempat kerja yang nyaman. Hal ini didukung penelitian yang diteliti oleh (Kim, McGinley, Choi, & Agmapisarn, 2020) bahwa Organizational Environment Policy terhadap OCB toward Environment menunjukkan hasil bahwa positif dan signifikan.

4.6.2 Pengaruh *Environmental Transformational Leadership* Terhadap *OCB toward Environmental*

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Environmental Transformational Leadership terhadap OCB toward Environmental. Artinya apabila Environmental Transformational Leadership meningkat, maka OCB toward Environmental pun meningkat.

Environmental Transformational Leadership mampu menjadikan diri karyawan Batik Grobogan untuk memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Adanya pertimbangan individual yang dilakukan pemimpin juga harus sesuai dengan keadaan lingkungan kerja. Seorang pemimpin juga harus mampu menerapkan perilaku lingkungan yang baik agar karyawan juga bisa menerapkan hal itu tanpa adanya unsur paksaan. Dengan adanya kepemimpinan transformasional ini dapat mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, cara kerja dan nilai kerja yang dirasakan bawahan, sehingga dapat lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung penelitian yang diteliti oleh (Wongkar et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa hubungan antara environment transformational leadership terhadap OCB toward environment berpengaruh positif dan signifikan

4.6.3 Pengaruh *Environmental Training* terhadap *OCB toward Environmental*

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Environmental Training terhadap OCB toward Environmental. Artinya apabila Environmental Training meningkat, maka OCB toward Environmental pun meningkat. Pelatihan lingkungan yang dilakukan UMKM batik di Grobogan dapat mengubah perilaku karyawan terhadap lingkungan. Tumbuhlah kesadaran diri karyawan untuk menciptakan karya terbaik dengan tetap menjaga lingkungan. Pelatihan lingkungan bagi karyawan merupakan proses pengajaran pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu, dengan tujuan agar karyawan lebih cakap dan mampu menjalankan tugasnya dengan lebih baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini didukung penelitian yang diteliti

oleh (Sinaga & Nawangsari, 2020) menunjukkan hasil bahwa hubungan antara Environment Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB toward Environment.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab bab sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Organizational Environmental Policy* positif signifikan terhadap OCB toward Environmental. Kebijakan lingkungan yang terkait mampu memenuhi adanya target yang spesifik untuk kinerja lingkungan, bahkan jika karyawan tersebut memiliki kepercayaan lingkungan pribadi yang tinggi. Selain itu adanya kebijakan lingkungan karyawan di Batik Grobogan dalam hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah mampu dalam memenuhi target spesifik untuk kinerja lingkungan sehingga mampu untuk saling kerjasama agar tujuan perusahaan tercapai.
2. *Environmental Transformational Leadership* juga berpengaruh positif signifikan terhadap OCB toward Environmental. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional mampu mengambil keputusan individual untuk memberikan kondisi kerja dan inisiatif yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan. Seperti halnya adanya motivasi inspirasional mengindikasikan bahwa karyawan sudah termotivasi untuk lebih baik dalam bekerja.
3. *Environmental Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB toward Environmental. Adanya pelatihan lingkungan merupakan cara yang

efektif untuk mengembangkan pengetahuan kolektif dan menetapkan rutinitas organisasi tertentu melalui pembelajaran organisasi. Environmental Training mampu mengimplementasikan dalam pengelolaan lingkungan agar terciptanya lingkungan kerja hingga lingkungan sekitar perusahaan yang bersih dan asri.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap faktor – faktor yang dapat mempengaruhi dan menjadi dampak dari OCB toward Environmental. Faktor yang mempengaruhi yaitu Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training. Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan yang bermanfaat bagi seluruh manajer di sebuah organisasi atau perusahaan dalam menerapkan OCB toward Environmental di organisasi atau perusahaan tersebut.

Para manajer di berbagai organisasi harus menciptakan situasi dan cara manajemen karyawan dalam berbisnis dengan bekerja sama. Karena dengan adanya Organizational Environmental Policy, Environmental Transformational Leadership, Environmental Training akan membantu karyawan dalam meningkatkan OCB toward Environmental. OCB toward Environmental merupakan asset penting bagi berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini tentu saja perlu adanya environmental transformational (Kebijakan lingkungan) yang harus dibentuk agar para karyawan mampu untuk meningkatkan OCB toward Environmental. Karena dengan adanya kebijakan lingkungan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan dengan menggunakan perencanaan disetiap program kerja dan juga menggunakan skala prioritas dalam semua pekerjaan agar lebih terstruktur dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.3 Saran

Untuk mengatasi permasalahan yang timbul dan berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran diberikan yaitu:

1. Terkait dengan *Organizational Environmental Policy*, sebaiknya para individu yang bekerja di Batik Grobogan harus ditingkatkan kemampuannya dalam adanya target yang spesifik untuk kinerja lingkungan sesuai dengan kebijakan lingkungan. Target yang spesifik untuk kinerja lingkungan harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan dan tersedia bagi masyarakat, mampu mencakup komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan, pencegahan dan pencemaran. Selain itu, patuh serta menjadi kerangka kerja bagi penetapan tujuan dan sasaran. Sehingga produksi dan pemasaran di Batik Grobogan akan berjalan lancar.
2. Terkait dengan *Environmental Transformational Leadership*, sebaiknya seorang pemimpin mampu mendorong individu atau karyawan yang bekerja di Batik Grobogan harus ditingkatkan kemampuannya dalam melakukan pertimbangan individual. Tujuan yang tinggi akan memusatkan kemauan dan pikiran karyawan. Kepemimpinan Transformational harus memiliki tujuan yang jelas, sehingga mereka yang menjalankan organisasi tahu apa yang ingin dicapai dan dapat melakukan perencanaan dan implementasinya. Selain itu, kepemimpinan transformational juga harus mendorong individu mereka agar selalu mengembangkan kemampuannya dalam menciptakan produk batik agar produk produk yang dihasilkan bisa menembus pasar pasar bahkan ke kancah internasional.

3. Terkait dengan Environmental Training, sebaiknya individu yang bekerja di Batik Grobogan harus ditingkatkan kemampuannya dalam memahami materi pelatihan lingkungan. Dengan cara mengikut sertakan karyawan dalam pelatihan dari instansi- instansi atau pemerintah yang memberikan pelatihan mengenai inovasi teknik membatik yang dapat menambah nilai seni yang tinggi pada produk batik tanpa merusak lingkungan. Batik Grobogan juga melakukan seminar yang diadakan oleh Kabupaten Grobogan untuk mendukung kelancaran dalam proses produksi tanpa merusak lingkungan. Selain memperhatikan dan menjaga kualitas produk, Batik Grobogan juga perlu memantau serta mengikuti perkembangan selera konsumen terutama yang berkaitan dengan desain, dengan mengikuti pameran, event-event atau seminar diharapkan akan memperoleh inspirasi serta informasi mengenai perkembangan selera konsumen.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, maka agenda penelitian yang akan mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya harus menggunakan lebih banyak variabel contohnya environmental beief, organizational environmental support sehingga mampu memperkuat suatu penelitian.
2. Pengumpulan data tidak hanya berasal dari kuesioner saja. Tetapi bisa dengan wawancara, karena akan mendapat jawaban yang lebih luas dari responden.
3. Jumlah responden yang digunakan lebih bervariasi dan lebih banyak lagi sehingga pendapat dari berbagai wilayah dapat tersampaikan. Serta

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

4. Penelitian ini menggunakan responden yang berasal dari industry batik, untuk selanjutnya bisa diteliti lagi pada bidang industry lain dengan peningkatan OCB toward bagi berjalannya organisasi atau perusahaan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Berber, A., & Rofcanin, Y. (2012). Investigation of Organization Citizenship Behavior Construct A Framework for Antecedents and Consequences. *International Journal of Business and Social Research*, 2(4), 195–210.
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organisational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.
- Dwinugraha, A. P. (2017). Formulasi Instrumen Kebijakan Lingkungan di Kabupaten Banyuwangi. *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, 4(2), 183. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v4i2.694>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- Hendrawan, A., Suchayawati, H., Cahyandi, K., Indriyani, & Lusiani. (2018). Hubungan Pendidikan Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Indikator Keselamatan Nelayan. *Seminar Nasional Universitas Pekalongan*, 1–9.
- Ho, J. (2017). www.econstor.eu.
- Humphrey, A. (2012). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. *Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 247–268. <https://doi.org/10.1080/10887156.2012.731831>
- Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M., & Agmapisarn, C. (2020). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87(February), 102375. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102375>
- Rahman, M. H. A., & Chowdhuri, A. S. M. M. B. (2018). Effect of Employee Compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB): a Study on Private Commercial Banks In Bangladesh. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VI(5), 848–863.
- Saifudin, A., Aima, M. H., Sutawijaya, A. H., & Sugiyono. (2020). Effect of Using Amo Theory on Ghrm on Service Quality With Ocbe As Mediation in the Pandemic Time of Covid-19 in Indonesia, Soe Hospital. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*, 17(6), 5755–5775.

- Sasongko, F., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2017). Effect Of Compensation, Training And Conflict Towards Behavior Organizational Citizenship Modified Quality Of Work Life (Case Study Of Production Employees at PT.Glass Root Semarang), *6*(3), 37–57.
- Sinaga, S. A., & Nawangsari, L. C. (2020). Mentorship Program As an Effective Teacher Development Program At Sekolah Pelita Harapan in Indonesia. *Dijms*, *1*(3), 204–216. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Singh, T., & Modassir, A. (2012). Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *SSRN Electronic Journal*, *4*(2001), 3–21. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2145266>
- Siti Muayanah, Andi Tri Haryono, H. S. W. (2017). dengannilaisignifikanuntukkoefisienregresi $X10,001$ ataulebihkecildarialpha $0,05$. variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB dengan nilai t.
- Wongkar, E. E., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20992>
- Berber, A., & Rofcanin, Y. (2012). Investigation of Organization Citizenship Behavior Construct A Framework for Antecedents and Consequences. *International Journal of Business and Social Research*, *2*(4), 195–210.
- Dwinugraha, A. P. (2017). Formulasi Instrumen Kebijakan Lingkungan di Kabupaten Banyuwangi. *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, *4*(2), 183. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v4i2.694>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, *35*, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- Hendrawan, A., Suchyawati, H., Cahyandi, K., Indriyani, & Lusiani. (2018). Hubungan Pendidikan Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Indikator Keselamatan Nelayan. *Seminar Nasional Universitas Pekalongan*, 1–9.
- Ho, J. (2017). www.econstor.eu.

- Humphrey, A. (2012). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. *Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 247–268. <https://doi.org/10.1080/10887156.2012.731831>
- Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M., & Agmapisarn, C. (2020). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87(February), 102375. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102375>
- Rahman, M. H. A., & Chowdhuri, A. S. M. M. B. (2018). Effect of Employee Compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB): a Study on Private Commercial Banks In Bangladesh. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VI(5), 848–863.
- 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/s10551-015-2548-x>.
- Saifudin, A., Aima, M. H., Sutawijaya, A. H., & Sugiyono. (2020). Effect of Using Amo Theory on Ghrm on Service Quality With Ocbe As Mediation in the Pandemic Time of Covid-19 in Indonesia, Soe Hospital. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*, 17(6), 5755–5775.
- Sasongko, F., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2017). Effect Of Compensation, Training And Conflict Towards Behavior Organizational Citizenship Modified Quality Of Work Life (Case Study of Production Employees at PT.Glass Root Semarang), 6(3), 37–57.
- Sinaga, S. A., & Nawangsari, L. C. (2020). Mentorship Program As an Effective Teacher Development Program At Sekolah Pelita Harapan in Indonesia. *Dijms*, 1(3), 204–216. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Singh, T., & Modassir, A. (2012). Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *SSRN Electronic Journal*, 4(2001), 3–21. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2145266>
- Siti Muayanah, Andi Tri Haryono, H. S. W. (2017). dengannilaisignifikanuntukkoefisienregresiX10,001ataulebihkecildarialpha0,05 .variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB dengan nilai t.

Wongkar, E. E., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20992>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner



KUISIONER PENELITIAN

**ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY,
ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
ENVIRONMENTAL TRAINING BERBASIS OCB TOWARD
ENVIRONMENT DI UMKM BATIK GROBOGAN**

PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang, sedang melakukan penelitian tentang organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training berbasis OCB toward environment di UMK Kabupaten Grobogan

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

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

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

Hormat Saya,

Yulia Wijayanti
NIM :30401700268

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 Citizenship Behavior toward Environmental

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1

1. Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja membantu rekan yang pekerjaannya overload

2. Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja mengikuti perubahan organisasi

3. Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja sudah bekerjasama dalam tim

a. Berikan tanggapan anda mengenai perilaku saling membantu dalam bekerja ?

.....

.....

.....

b. Bagaimana cara anda dalam mengikuti perubahan dalam organisasi ?

.....

.....

.....



Organizational Environmental Policy

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja ada target spesifik untuk kinerja lingkungan					
2.	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja memiliki rasa tanggungjawab atas lingkungan perusahaan					
3.	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja dapat mengatasi masalah berkelanjutan dalam bekerja					

- a. Bagaimana tanggapan anda terhadap kebijakan lingkungan yang diberikan perusahaan ?

.....

.....

.....

- b. Bagaimana cara anda dalam mengatasi masalah yang berlanjut dalam bekerja?

.....

.....

.....



Environmental Transformational Leadership

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja melakukan penerapan perilaku yang lebih sadar lingkungan					
2.	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja bersedia untuk melakukan pertimbangan individual terlebih dahulu					
3.	Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja ada motivasi inspirasional					

a. Apa sajakah bentuk motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan?

.....

.....

.....



Environmental Training

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1

1. Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja bersedia untuk mengikuti pelatihan yang ada

2. Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja bersedia menerapkan materi pelatihan yang sudah diberikan

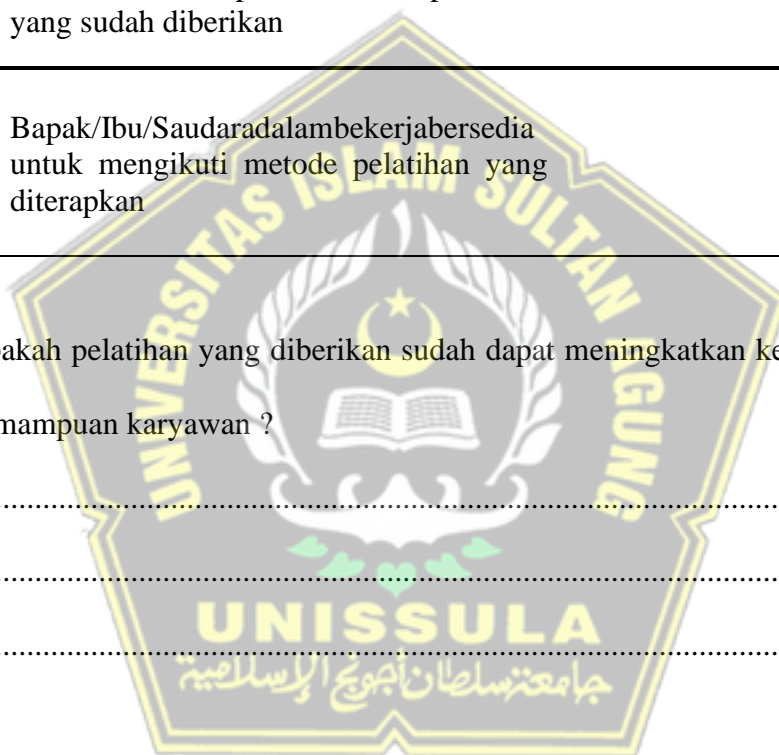
3. Bapak/Ibu/Saudaradalam bekerjabersedia untuk mengikuti metode pelatihan yang diterapkan

a. Apakah pelatihan yang diberikan sudah dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan ?

.....

.....

.....



Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

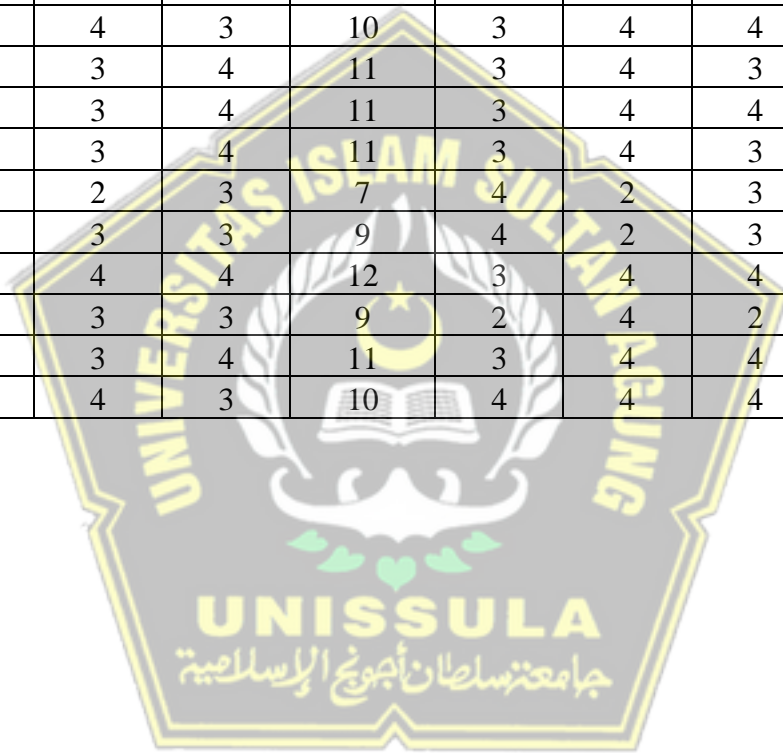
TABULASI DATA PENELITIAN

X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL OEP	X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL ETL
3	3	3	9	4	4	4	12
4	3	4	11	4	4	4	12
5	5	5	15	5	4	4	13
5	4	5	14	4	4	4	12
4	3	4	11	3	4	4	11
5	5	5	15	4	5	4	13
4	3	3	10	3	3	3	9
4	3	3	10	3	3	3	9
5	5	5	15	4	5	4	13
4	4	4	12	4	3	4	11
4	4	5	13	4	5	4	13
4	3	4	11	4	4	4	12
4	3	4	11	4	5	4	13
5	5	5	15	4	5	4	13
5	4	5	14	3	3	3	9
4	3	4	11	3	4	3	10
5	5	5	15	4	4	4	12
5	4	5	14	5	4	4	13
4	5	4	13	5	4	4	13
4	3	3	10	4	4	3	11
4	3	4	11	5	4	4	13
5	5	5	15	4	4	4	12
5	4	5	14	4	4	3	11
5	4	5	14	3	4	3	10
5	4	4	13	4	5	4	13
4	5	4	13	4	5	4	13
4	3	3	10	4	4	4	12
5	4	5	14	3	4	3	10
5	4	5	14	4	5	4	13
3	3	3	9	4	4	4	12
4	4	4	12	5	4	4	13
4	4	4	12	2	2	3	7
3	3	3	9	4	4	4	12
4	3	3	10	4	4	4	12
4	4	4	12	5	4	4	13

X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL OEP	X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL ETL
4	4	4	12	2	2	3	7
3	3	3	9	4	4	4	12
2	3	3	8	3	3	3	9
4	4	4	12	2	3	3	8
4	4	4	12	5	4	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12
3	3	3	9	4	4	4	12
4	3	3	10	3	3	3	9
5	4	5	14	3	2	3	8
4	4	4	12	3	4	3	10
4	4	4	12	4	4	4	12
4	3	3	10	2	2	3	7
4	3	3	10	2	2	2	6
4	4	4	12	4	4	4	12
5	4	5	14	4	5	4	13
4	3	4	11	3	4	3	10
4	3	3	10	3	3	2	8
4	4	5	13	4	5	5	14
4	4	4	12	3	4	4	11
3	3	3	9	4	3	4	11
4	3	3	10	3	3	3	9
5	4	5	14	2	2	2	6
4	4	4	12	3	3	3	9
4	4	4	12	4	5	5	14
3	3	3	9	4	5	4	13
4	3	3	10	3	2	3	8
5	4	5	14	4	4	3	11
4	4	4	12	4	4	4	12
5	4	5	14	5	4	4	13
5	4	5	14	4	5	5	14
5	4	5	14	4	5	4	13
5	4	5	14	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12
4	3	3	10	3	3	3	9
4	4	4	12	5	4	4	13
4	3	4	11	3	4	3	10
5	4	5	14	4	5	4	13
4	4	4	12	4	3	4	11
3	3	3	9	2	3	3	8

X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL OEP	X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL ETL
4	4	4	12	5	4	4	13
4	3	3	10	3	4	3	10
4	3	4	11	3	3	3	9
4	4	4	12	3	4	4	11
5	4	5	14	4	5	4	13
5	4	5	14	4	4	4	12
3	3	3	9	2	3	3	8
5	4	5	14	4	4	4	12
5	4	5	14	5	4	4	13
5	4	5	14	5	4	4	13
4	3	3	10	3	3	3	9
3	3	3	9	4	4	4	12
5	4	5	14	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12
4	3	4	11	4	4	4	12
3	3	3	9	4	4	4	12
4	3	4	11	4	4	4	12
5	5	5	15	5	4	4	13
5	4	5	14	4	4	4	12
4	3	4	11	3	4	4	11
5	5	5	15	4	5	4	13
4	3	3	10	3	3	3	9
4	3	3	10	3	3	3	9
5	5	5	15	4	5	4	13
4	4	4	12	4	3	4	11
4	4	5	13	4	5	4	13
4	3	4	11	4	4	4	12
4	3	4	11	4	5	4	13
5	5	5	15	4	5	4	13
5	4	5	14	3	3	3	9
4	3	4	11	3	4	3	10
5	5	5	15	4	4	4	12
5	4	5	14	5	4	4	13
4	5	4	13	5	4	4	13
4	3	3	10	4	4	3	11
4	3	4	11	5	4	4	13
5	5	5	15	4	4	4	12
5	4	5	14	4	4	3	11
5	4	5	14	3	4	3	10

X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL OEP	X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL ETL
5	4	4	13	4	5	4	13
4	5	4	13	4	5	4	13
4	3	3	10	4	4	4	12
5	4	5	14	3	4	3	10
5	4	5	14	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12
3	3	3	9	3	4	3	10
4	4	4	12	3	4	4	11
3	4	3	10	3	4	4	11
3	4	3	10	3	4	4	11
4	3	4	11	3	4	3	10
4	3	4	11	3	4	4	11
4	3	4	11	3	4	3	10
2	2	3	7	4	2	3	9
3	3	3	9	4	2	3	9
4	4	4	12	3	4	4	11
3	3	3	9	2	4	2	8
4	3	4	11	3	4	4	11
3	4	3	10	4	4	4	12

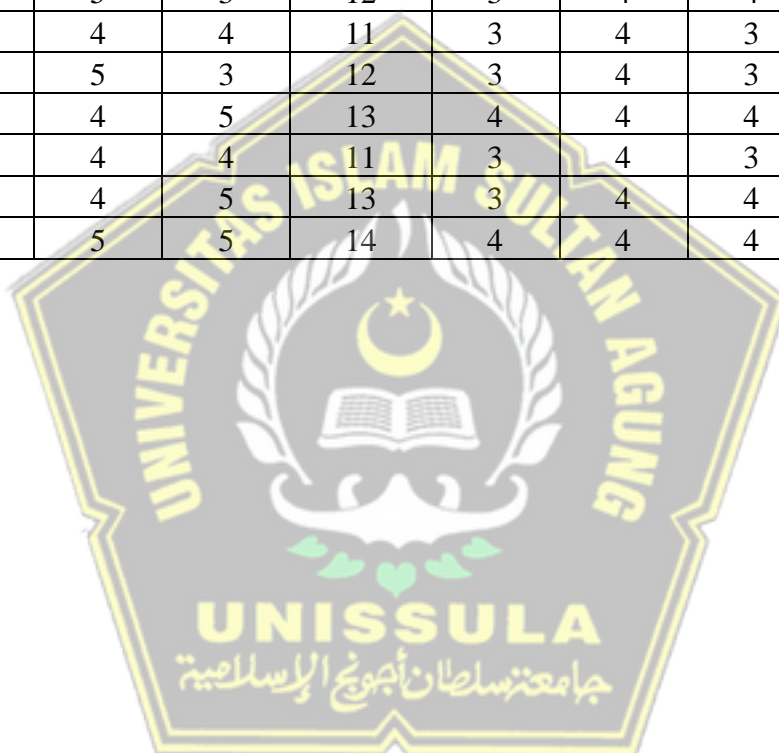


X3_1	X3_2	X3_3	TOTAL EV	Y_1	Y_2	Y_3	TOTAL OCB
3	3	3	9	3	3	3	9
3	4	4	11	4	4	5	13
4	4	4	12	5	4	5	14
4	5	4	13	5	5	5	15
4	5	5	14	5	5	5	15
5	5	5	15	5	5	5	15
4	3	3	10	3	4	4	11
3	3	3	9	3	4	3	10
4	5	4	13	5	5	5	15
4	3	3	10	5	4	4	13
4	4	4	12	5	5	5	15
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	5	5	15
4	5	4	13	5	5	5	15
3	3	3	9	4	3	4	11
3	4	4	11	3	4	3	10
4	5	4	13	5	5	5	15
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	5	5	15
3	4	4	11	4	4	5	13
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14
4	3	3	10	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14
4	5	4	13	5	5	5	15
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14
4	5	4	13	5	5	5	15
5	5	5	15	5	4	5	14
5	5	5	15	5	4	5	14
4	3	3	10	3	3	3	9
5	5	5	15	5	4	5	14
5	4	5	14	5	5	5	15
5	5	5	15	5	4	5	14
4	3	3	10	3	3	3	9
4	4	4	12	3	4	3	10
4	3	3	10	3	4	4	11
3	3	3	9	4	4	4	12

X3_1	X3_2	X3_3	TOTAL EV	Y_1	Y_2	Y_3	TOTAL OCB
4	5	4	13	5	5	5	15
3	4	4	11	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14
3	3	3	9	3	3	3	9
4	3	3	10	4	4	4	12
4	3	3	10	4	4	4	12
4	5	4	13	5	5	5	15
3	3	3	9	3	3	3	9
4	4	4	12	4	3	4	11
3	3	3	9	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14
3	3	3	9	4	4	5	13
4	3	3	10	3	4	3	10
3	4	4	11	5	4	5	14
4	5	4	13	5	4	4	13
3	4	4	11	4	4	4	12
4	4	4	12	3	4	3	10
3	3	3	9	3	4	3	10
3	4	3	10	3	3	3	9
4	5	4	13	4	4	4	12
4	4	4	12	5	5	5	15
4	4	4	12	3	3	3	9
4	3	3	10	4	4	5	13
4	3	3	10	5	4	5	14
4	5	4	13	5	4	5	14
4	4	4	12	5	5	5	15
4	4	4	12	5	5	5	15
3	3	4	10	5	5	5	15
3	3	3	9	5	4	5	14
4	5	4	13	3	3	3	9
4	4	4	12	5	4	5	14
3	4	4	11	5	4	4	13
4	5	4	13	5	5	5	15
4	4	4	12	5	4	5	14
3	3	3	9	3	3	3	9
4	4	4	12	5	5	5	15
4	3	3	10	3	4	3	10
4	3	3	10	3	4	3	10
4	4	4	12	4	4	4	12

X3_1	X3_2	X3_3	TOTAL EV	Y_1	Y_2	Y_3	TOTAL OCB
4	5	4	13	5	5	5	15
4	5	4	13	5	5	5	15
3	3	3	9	3	3	3	9
4	5	4	13	5	5	5	15
4	5	4	13	5	4	5	14
4	5	4	13	5	5	5	15
4	3	3	10	4	3	4	11
3	3	3	9	3	3	3	9
4	5	4	13	5	5	5	15
4	4	4	12	5	4	5	14
3	4	4	11	4	4	4	12
3	3	3	9	3	3	3	9
3	4	4	11	4	4	5	13
4	4	4	12	5	4	5	14
4	5	4	13	5	5	5	15
4	5	5	14	5	5	5	15
5	5	5	15	5	5	5	15
4	3	3	10	3	4	4	11
3	3	3	9	3	4	3	10
4	5	4	13	5	5	5	15
4	3	3	10	5	4	4	13
4	4	4	12	5	5	5	15
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	5	5	15
4	5	4	13	5	5	5	15
3	3	3	9	4	3	4	11
3	4	4	11	3	4	3	10
4	5	4	13	5	5	5	15
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	5	5	15
3	4	4	11	4	4	5	13
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14
4	3	3	10	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14
4	5	4	13	5	5	5	15
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	5	14

X3_1	X3_2	X3_3	TOTAL EV	Y_1	Y_2	Y_3	TOTAL OCB
4	5	4	13	5	5	5	15
4	5	5	14	4	4	4	12
3	4	4	11	3	4	4	11
4	5	5	14	4	4	4	12
4	5	5	14	4	4	4	12
4	4	5	13	3	4	4	11
4	5	3	12	4	4	4	12
4	5	5	14	4	4	4	12
4	5	3	12	3	4	4	11
3	4	4	11	3	4	3	10
4	5	3	12	3	4	3	10
4	4	5	13	4	4	4	12
3	4	4	11	3	4	3	10
4	4	5	13	3	4	4	11
4	5	5	14	4	4	4	12



Lampiran 3. Hasil Olah data dengan

Frequencies

		Statistics		
		X1_1	X1_2	X1_3
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		4,17	3,70	4,05

Frequency Table

		X1_1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1,5	1,5	1,5
	CS	17	12,9	12,9	14,4
	S	70	53,0	53,0	67,4
	SS	43	32,6	32,6	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

		X1_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	CS	53	40,2	40,2	40,9
	S	62	47,0	47,0	87,9
	SS	16	12,1	12,1	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

		X1_3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	37	28,0	28,0	28,0
	S	51	38,6	38,6	66,7
	SS	44	33,3	33,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Frequencies

		Statistics		
		X2_1	X2_2	X2_3
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		3,69	3,90	3,65

Frequency Table

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	6,8	6,8	6,8
	CS	39	29,5	29,5	36,4
	S	68	51,5	51,5	87,9
	SS	16	12,1	12,1	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	6,8	6,8	6,8
	CS	21	15,9	15,9	22,7
	S	76	57,6	57,6	80,3
	SS	26	19,7	19,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3,0	3,0	3,0
	CS	41	31,1	31,1	34,1
	S	84	63,6	63,6	97,7
	SS	3	2,3	2,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		X3_1	X3_2	X3_3
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		3,81	4,05	3,85

Frequency Table

X3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	32	24,2	24,2	24,2
	S	93	70,5	70,5	94,7
	SS	7	5,3	5,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

X3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	34	25,8	25,8	25,8
	S	57	43,2	43,2	68,9
	SS	41	31,1	31,1	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

X3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	37	28,0	28,0	28,0
	S	78	59,1	59,1	87,1
	SS	17	12,9	12,9	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Frequencies**Statistics**

		Y_1	Y_2	Y_3
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		4,33	4,15	4,40

Frequency Table**Y_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	32	24,2	24,2	24,2
	S	24	18,2	18,2	42,4
	SS	76	57,6	57,6	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	16	12,1	12,1	12,1
	S	80	60,6	60,6	72,7
	SS	36	27,3	27,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	25	18,9	18,9	18,9
	S	29	22,0	22,0	40,9
	SS	78	59,1	59,1	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL_OEP
X1_1	Pearson Correlation	1	,612**	,845**	,910**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132
X1_2	Pearson Correlation	,612**	1	,697**	,847**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132
X1_3	Pearson Correlation	,845**	,697**	1	,946**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132
TOTAL_OEP	Pearson Correlation	,910**	,847**	,946**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_ETL
X2_1	Pearson Correlation	1	,500**	,677**	,851**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132
X2_2	Pearson Correlation	,500**	1	,642**	,844**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132
X2_3	Pearson Correlation	,677**	,642**	1	,878**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132
TOTAL_ETL	Pearson Correlation	,851**	,844**	,878**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		Correlations			
		X3_1	X3_2	X3_3	TOTAL_EV
X3_1	Pearson Correlation	1	,481**	,484**	,733**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132
X3_2	Pearson Correlation	,481**	1	,714**	,902**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132
X3_3	Pearson Correlation	,484**	,714**	1	,879**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132
TOTAL_EV	Pearson Correlation	,733**	,902**	,879**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		Correlations			
		Y_1	Y_2	Y_3	TOTAL_OCB
Y_1	Pearson Correlation	1	,611**	,908**	,949**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132
Y_2	Pearson Correlation	,611**	1	,632**	,797**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132
Y_3	Pearson Correlation	,908**	,632**	1	,952**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132
TOTAL_OCB	Pearson Correlation	,949**	,797**	,952**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Reliability

		Notes
Output Created		14-JUL-2021 21:52:11
Comments		
Input	Data	C:\Users\LENOVO\Downloads\yuliaaaaaaaaaaku.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	132
	Matrix Input	
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	132	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	3

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	132	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	132	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	3

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	132	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	132	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	3

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	132	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	132	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	3

NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,07950007
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,046
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Nonparametric Correlations**Correlations**

		TOTAL_OEP	TOTAL_ETL	TOTAL_EV	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	TOTAL_OEP	Correlation Coefficient	1,000	,465**	,290**	-,052
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,001	,551
		N	132	132	132	132
TOTAL_ETL	TOTAL_ETL	Correlation Coefficient	,465**	1,000	,522**	-,010
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,906
		N	132	132	132	132
TOTAL_EV	TOTAL_EV	Correlation Coefficient	,290**	,522**	1,000	-,071
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,420
		N	132	132	132	132
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,052	-,010	-,071	1,000
		Sig. (2-tailed)	,551	,906	,420	.
		N	132	132	132	132

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_EV, TOTAL_OEP, TOTAL_ETL ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,849 ^a	,720	,713	1,092	1,890

a. Predictors: (Constant), TOTAL_EV, TOTAL_OEP, TOTAL_ETL

b. Dependent Variable: TOTAL_OCB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392,638	3	130,879	109,740	,000 ^b
	Residual	152,657	128	1,193		
	Total	545,295	131			

a. Dependent Variable: TOTAL_OCB

b. Predictors: (Constant), TOTAL_EV, TOTAL_OEP, TOTAL_ETL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,765	,825		-,927	,356		
	TOTAL_OEP	,355	,053	,341	6,647	,000	,829	1,206
	TOTAL_ETL	,590	,066	,530	8,999	,000	,631	1,586
	TOTAL_EV	,238	,071	,187	3,365	,001	,709	1,410

a. Dependent Variable: TOTAL_OCB

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	TOTAL_OEP	TOTAL_ETL	TOTAL_EV
1	1	3,961	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,018	14,868	,00	,83	,08	,16
	3	,013	17,482	,40	,02	,69	,05
	4	,008	22,448	,59	,15	,23	,79

a. Dependent Variable: TOTAL_OCB

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9,06	15,80	12,89	1,731	132
Residual	-2,846	2,047	,000	1,080	132
Std. Predicted Value	-2,213	1,681	,000	1,000	132
Std. Residual	-2,606	1,875	,000	,988	132

a. Dependent Variable: TOTAL_OCB



Lampiran 4. Surat Permohonan Ijin Penelitian


**PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT
BASMALA**
 Jl. Kauman no 08 Desa Tambakan RT 02/02 Kec Gubug Kabupaten
 Grobogan Jawa Tengah 58164 phone (0292) 5137037 Telp
 081225938922
 email

Nomor : 33/pkbn.bas/VII/2021
 Lamp : -
 Hal : Pemberian Ijin Penelitian

Kepada Yth
 Dekan
Fakultas Ekonomi
 Universitas Islam Sultan Agung
 Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
 Dengan rasa syukur semoga limpahan kasih sayang Allah SWT menyertai didalam melaksanakan tugas dan pengabdian kita. Amin.
 Menjawab Surat Dekan Fakultas Ekonomi UNISSULA nomor: 0624/B.I/SA-E/VI/2021 perihal permohonan penelitian di PKBM Basmala Program kegiatan batik Tulis, maka dengan ini kami sampaikan bahwa Pimpinan PKBM Basmala memberikan ijin mahasiswa berikut:

Nama : Yulia Wijayanti
 NIM : 30401700268
 Program Studi : S-1 Manajemen
 Fakultas : Fakultas Ekonomi
 Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang
 Judul Penelitian : OCB toward Environmental berbasis Organizational Environmental Policy Organizational Transformstional Leadership dan Environmental Training

Untuk melakukan penelitian kepada karyawan di semua bidang Batik Basmala. Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

28 Juni 2021
 Ketua PKBM Basmala

 Misbachul Munir, M.S.I

