

PENINGKATAN *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE*
BERBASIS *ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY*
DAN *ENVIRONMENTAL TRAINING*

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Agung Gumelar

NIM: 30401511635

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENINGKATAN *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE*

BERBASIS *ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY* DAN

ENVIRONMENTAL TRAINING

Disusun Oleh:

Agung Gumelar

NIM: 30401511635

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 25 Januari 2022

Pembimbing,



Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, MSi

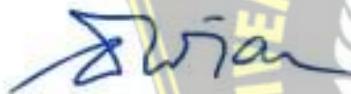
NIK. 220480004

PENINGKATAN *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE*
BERBASIS *ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY*
DAN *ENVIRONMENTAL TRAINING*

Disusun Oleh:
Agung Gumelar
NIM: 30401511635

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal, 28 Januari 2022

Pembimbing



Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, MSi
NIK. 220480004

Penguji I



Prof. Dr. Widodo, SE, MSi
NIK. 210499045

Penguji II



Drs. Agus Wahjutomo, M.S.i
NIK.210487015

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 30 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agung Gumelar

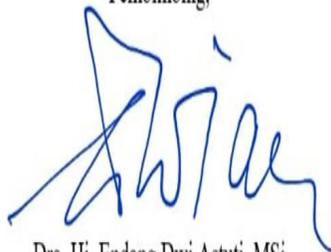
NIM : 30401511635

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Melalui pernyataan ini menjelaskan bahwa karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan judul “**PENINGKATAN ENVIRONMENTAL PERFORMANCE BERBASIS ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY DAN ENVIRONMENTAL TRAINING (Studi Kasus Pada UKM Batik Murni di Pekalongan)**” ini merupakan karya yang tidak berasal dari plagiasi dari hasil karya orang lain yang telah diterbitkan sebelumnya sehingga pengutipan yang dilakukan telah di implementasi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pembimbing,



Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, MSI

NIK. 220480004

Kendal, 27 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Agung Gumelar

30401511635

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Agung Gumelar
NIM	: 30401511635
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Universitas	: Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Alamat	: Ds. Tambaksari RT02 RW03, Kec. Rowosari Kab. Kendal, Jawa Tengah
Email/No HP	: gumelaragung920@gmail.com / 085225458986

Bersama ini saya menyampaikan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang memiliki judul **“PENINGKATAN ENVIRONMENTAL PERFORMANCE BERBASIS ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY DAN ENVIRONMENTAL TRAINING”** dan mengizinkan untuk dijadikan hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung dan juga memberikan hak kebebasan loyalty non-eksekutif guna di simpan, dialihkan media, di kelola di pusat data, di publikasi melalui internet atau sarana lain guna kepentingan akademik selama masih memakai nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikannya adanya pelanggaran hak cipta serta plagiarism dalam skripsi ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Agung Gumelar

NIM:30401511635

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh kebijakan lingkungan organisasi terhadap kinerja lingkungan dan pengaruh pelatihan lingkungan terhadap kinerja lingkungan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan UKM Batik Murni yang berada di Pekalongan yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data penelitian berupa data primer dan data sekunder dalam penelitian ini adalah metode angket dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil analisis penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kebijakan lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai kinerja lingkungan karyawan dan pelatihan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai kinerja lingkungan karyawan.

Kata Kunci : Kebijakan Lingkungan Organisasi, Pelatihan Lingkungan Kinerja Lingkungan

ABSTRACT

This study is intended to identify how the influence of organizational environmental policy on environmental performance and the effect of environmental training on environmental performance. The population studied in this study were the employees of the Pure Batik UKM located in Pekalongan with a total of 30 people. The sampling method used is the census method where the entire population becomes the research sample so that the number of samples obtained is 30 respondents. The data collection method used to obtain research data in the form of primary data and secondary data in this study is the questionnaire method and literature study. Data analysis techniques used in this study include descriptive analysis and quantitative analysis. The results of the analysis of research conducted show that organizational environmental policy has a positive and significant effect on the value of environmental performance of employees and environmental training has a positive and significant effect on the value of environmental performance of employees.

Keywords: *Organizational Environmental Policy, Environmental Training Environmental Performance*



KATA PENGANTAR

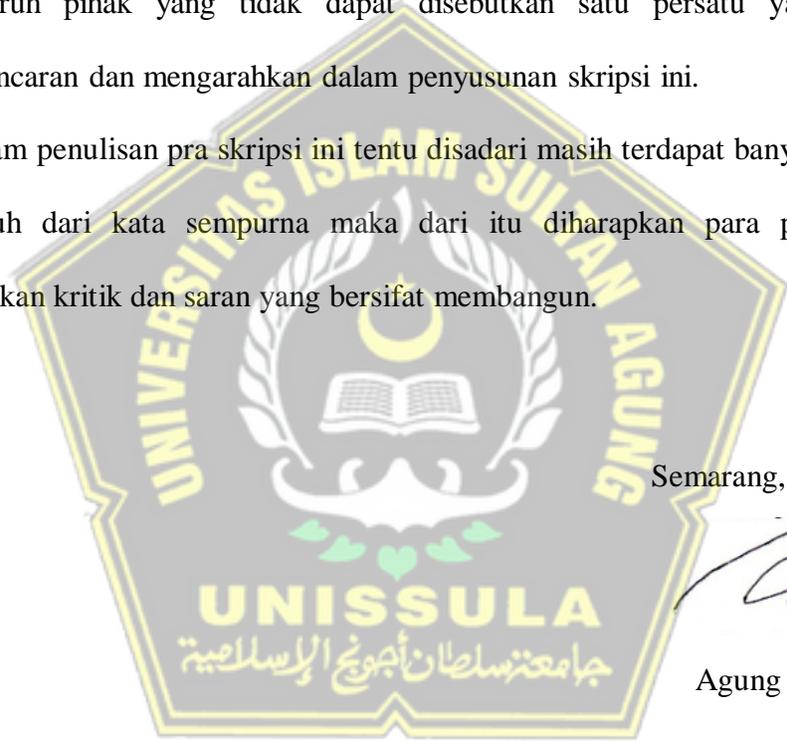
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* BERBASIS *ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL POLICY* DAN *ENVIRONMENTAL TRAINING*”**. Penulisan penelitian pra skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan usulan penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, MSi Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu serta bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Olivia Fachrunnisa, M.Si., Ph. D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.

5. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dukungan spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen 15, yang saya cintai dan senantiasa mendukung dengan memberi semangat, doa, dan bantuan pada penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penulisan pra skripsi ini tentu disadari masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna maka dari itu diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun.



Semarang, 6 April 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Agung Gumelar', is written over a white rectangular box.

Agung Gumelar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Environmental Performance</i>	11
2.1.1 <i>Peran Environmental Performance</i>	12
2.1.2 <i>Indikator Environmental Performance</i>	12
2.2 <i>Organizational Environmental Policy</i>	13
2.2.1 <i>Peran Organizational Environment Policy</i>	14
2.2.2 <i>Indikator Organizational Environmental Policy</i>	15

2.3	<i>Environmental Training</i>	16
2.3.1	Konsep <i>Environmental Training</i>	17
2.3.2	Indikator <i>Environmental Training</i>	18
2.4	Hubungan Antara Variabel Studi.....	19
2.4.1	Pengaruh <i>Organizational Environmental Policy</i> terhadap <i>Environmental Performance</i>	19
2.4.2	Pengaruh <i>Environmental Training</i> terhadap <i>Environmental Performance</i>	20
2.5	Kerangka Empirik Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN		22
3.1	Jenis Penelitian	22
3.2	Populasi dan Sampel	22
3.2.1	Populasi.....	22
3.2.2	Sampel	23
3.3	Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	23
3.3.1	Sumber Data.....	23
3.3.1.1	Data Primer	23
3.3.1.2	Data Sekunder	23
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	24
3.3.2.1	Metode Kuesioner	24
3.3.2.2	Metode Studi Kepustakaan	26
3.4	Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	26
3.5	Teknik Analisis Data.....	28
3.5.1	Uji Instrumen	28
3.5.1.1	Uji Validitas	29
3.5.1.2	Uji Reliabilitas	29
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	30

3.5.2.1 Uji Normalitas	30
3.5.2.2 Uji Multikolinieritas.....	31
3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas	32
3.5.2.4 Uji Autokorelasi	32
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
3.5.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	33
3.5.3.2 Uji Keباikan Model (Uji <i>Goodness of Fit</i>).....	34
3.5.3.3 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R-Square</i>)	34
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Penelitian	36
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	38
4.2.1 <i>Organizational Environmental Policy</i>	39
4.2.2 <i>Environmental Training</i>	41
4.2.3 <i>Environmental Performance</i>	42
4.3 Uji Instrumen.....	43
4.3.1 Uji Validitas	43
4.3.2 Uji Reliabilitas	44
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.4.1 Uji Normalitas	45
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	46
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	47
4.4.4 Uji Autokorelasi	48
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	48
4.5.1 Uji Hipotesis (Uji t)	50
4.5.2 Uji Keباikan Model (<i>Goodness of Fit</i>).....	51
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R-Square</i>)	52
4.6 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian	53

4.6.1	Pengaruh <i>Organizational Environmental Policy</i> Terhadap <i>Environmental Performance</i>	53
4.6.2	Pengaruh <i>Environmental Training</i> Terhadap <i>Environmental Performance</i>	54
BAB V PENUTUP		56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Saran	57
5.3	Keterbatasan Penelitian	58
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	59
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN		64



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pembagian Kategori Kelas.....	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel	27
Tabel 4. 1 Analisa Deskriptif Responden	36
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif Organizational Environmental Policy	39
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Deskriptif Environmental Training.....	41
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Deskriptif Environmental Performance	42
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel	43
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	44
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Data.....	45
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	47
Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi	48
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji Kebaikan Model	51
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Indeks Lingkungan Hidup Kota Pekalongan	4
Gambar 2. 1 Kerangka Empirik Penelitian	21



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Studi dan Tabulasi Data.....	64
Lampiran 2 Uji Instrumen	72
Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik.....	77
Lampiran 4 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.....	79
Lampiran 5 Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit).....	79
Lampiran 6 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square).....	79



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

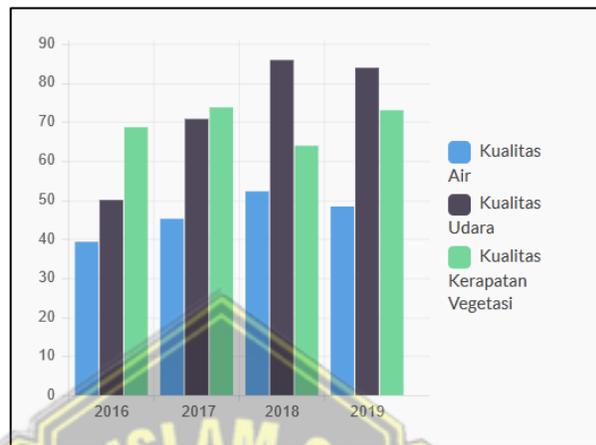
Isu lingkungan hidup dalam kurun waktu dua dekade terakhir menjadi fokus penting bagi keberlangsungan industri dalam mengimplementasikan operasional usahanya (Conway dan Repke, 2019). Lingkungan hidup (*environment*) merupakan aspek krusial dimana konsep lingkungan hidup mengacu pada kelestarian tanah, tumbuh-tumbuhan, udara serta perairan yang berada di sekitar wilayah dimana industri tersebut berdiri sehingga tindakan-tindakan industri dalam melakukan kegiatan produksi harus benar-benar selektif sehingga limbah yang dihasilkan tidak mengakibatkan kerusakan lingkungan hidup. Melalui pemahaman ini dapat diambil penjabaran bahwa hal-hal yang berpotensi mengakibatkan kerusakan lingkungan di mana mayoritas terjadi karena tindakan buruk pengelola industri yang lebih mengutamakan nilai profit dari segi materil dibandingkan nilai kelestarian lingkungan dimana pada masa sekarang paradigma seperti ini dapat berakibat buruk bagi perusahaan yang bersangkutan karena aturan penerapan pelestarian lingkungan semakin diperketat dengan sanksi yang lebih tegas (Dwinugraha, 2016).

Walaupun demikian realisasi atas penerapan sikap pelestarian lingkungan di lapangan terbukti masih belum mampu terimplementasi secara optimal dikarenakan banyak industri maupun unit usaha yang lebih mengambil risiko tinggi terkena sanksi dari otoritas pengawas lingkungan hidup dibandingkan merealisasikan proses pengolahan limbah yang optimal sebagaimana yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut cenderung dilakukan untuk memperoleh nilai profit yang lebih tinggi meskipun potensi terjadinya kerusakan lingkungan menjadi lebih pasti (Graves *et al*, 2013).

Pelestarian lingkungan hidup sesungguhnya dimaksudkan untuk memperoleh nilai manfaat dari lingkungan itu sendiri dimana manfaat yang dirasakan berdampak langsung terhadap keberlangsungan kehidupan jangka panjang yang saling berketergantungan antara manusia dan lingkungan. Kerusakan pada lingkungan selain berdampak buruk terhadap keberlangsungan bisnis hal tersebut juga berakibat pada timbulnya pemanasan global yang menjadi peristiwa awal yang dalam jangka panjang mengakibatkan bencana lingkungan yang jauh lebih besar dimana salah satu contohnya ialah hujan asam yang mengakibatkan hal buruk bagi kesuburan tanah dan kerusakan pada tanaman yang terkena air hujan asam tersebut. Selain itu munculnya perubahan iklim yang dapat terjadi secara drastis juga menjadi indikasi lanjutan bahwa kerusakan lingkungan yang berkelanjutan (Conway dan Repke, 2019). Pihak industri khususnya industri manufaktur yang melakukan produksi produk jadi, dimana pada proses-proses yang dilalui berpotensi menghasilkan limbah yang

akan dibuang di lingkungan dimana sebelum membuang limbah ini pihak industri harus benar-benar memperhatikan nilai batasan kadar bahan kimia di dalamnya. Oleh karena itu UPL atau unit pengelolaan limbah yang ada di dalam perusahaan harus selalu dilakukan pengecekan secara konsisten serta menrapkan nilai standar kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Di Indonesia sendiri potensi konsumen di Indonesia yang mencakup jumlah penduduk yang sangat besar mengundang banyak sekali munculnya perusahaan manufaktur yang didirikan dimana selain memberikan manfaat dari segi ekonomi berupa pemasukan pajak untuk pemerintah serta meningkatnya jumlah lapangan kerja, bersamaan dengan hal tersebut juga menimbulkan potensi besar atas timbulnya limbah lingkungan baik pada lingkup tanah, air maupun udara. Dalam riset ini peneliti akan melakukan penelitian pada perusahaan batik di Kota Pekalongan. Perusahaan batik dipilih menjadi objek penelitian karena perusahaan batik memiliki potensi besar menghasilkan limbah cair hasil pewarnaan kain dimana jumlah produksi dalam satu kali periode jumlah kain yang dihasilkan lebih dari 100 kain batik siap jual yang juga menghasilkan jumlah limbah yang cukup besar bagi lingkungan. Memfokuskan pada Kota Pekalongan Jawa Tengah sebagai lokasi periset akan melakukan studi, diperoleh data indeks kualitas lingkungan hidup sebagai berikut sebagaimana dikutip dari Departemen Lingkungan Hidup Pekalongan tahun 2019:



Gambar 1. 1
Data Indeks Lingkungan Hidup Kota Pekalongan

Berpedoman pada gambar indeks lingkungan hidup Kota Pekalongan tahun 2019 tersebut diketahui bahwa nilai indeks lingkungan khususnya kualitas air pada tahun 2016 sebesar 39 poin di tahun 2017, tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 45 poin tahun 2018 naik kembali sebesar 47 poin dan tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 44 poin. Mengacu pada data tersebut dapat diketahui bahwa nilai indeks penilaian kualitas air mengalami fluktuatif khususnya pada penurunan nilai indeks di tahun 2019 dimana semakin tinggi nilai poin indeks mengindikasikan semakin tinggi nilai kualitas air.

Demikian sebaliknya. Atas adanya *fenomena gap* ini periset kemudian akan menganalisis aspek-aspek eksogen potensial yang diduga mampu mempengaruhi nilai kninerja lingkungan dimana hal ini dipengaruhi langsung pada tingkat kepercayaan lingkungan masyarakat khususnya para karyawan

perusahaan batik selaku fokus penelitian dengan persepsi bahwa dengan menjaga kinerja lingkungan secara maksimal akan memberikan nilai positif terhadap keberlangsungan usaha maupun keberlangsungan hidup di masyarakat. Kinerja lingkungan didefinisikan secara singkat sebagai kemampuan perusahaan dalam menjaga nilai lingkungan hidup sehingga kemampuan lingkungan hidup dalam mendukung kegiatan operasional usaha dapat terjaga (Aniela, 2011). Nilai kinerja lingkungan ini dipersepsikan menjadi faktor endogen sebagai *environmental performance*.

Environmental performance diartikan sebagai kapabilitas perusahaan dalam menciptakan nilai lingkungan perusahaan yang baik sehingga lingkungan dimana perusahaan berada mampu menyediakan beragam sumber daya yang dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh perusahaan yang bersangkutan (Raineri dan Paille, 2016). Penjabaran mengenai *environmental performance* dijabarkan pada riset yang lebih luas oleh Kim *et al* (2019) sebagai nilai untuk mengukur seberapa jauh kemampuan lingkungan dalam menghasilkan beragam kebutuhan yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan organisasi. Aspek *environmental performance* dalam riset ini diduga dapat dipengaruhi oleh seberapa tingginya nilai implementasi aspek eksogen berupa *organizational environment policy*, serta *environmental training* yang dilakukan pihak organisasi.

Organizational environment policy atau kebijakan lingkungan yang diterapkan organisasi atau perusahaan diartikan pada riset oleh Kim *et al* (2019)

sebagai kebijakan maupun aturan yang ditetapkan secara resmi oleh pihak pimpinan organisasi yang ditujukan untuk mendorong keseluruhan anggota organisasi agar bersedia melaksanakan beragam kegiatan pelestarian lingkungan yang terimplementasikan melalui tindakan-tindakan kecil dalam pekerjaan yang dilakukan maupun tindakan pelestarian lingkungan yang dikonstruksikan secara langsung seperti melakukan kegiatan tanam pohon untuk penghijauan dan resapan air. Robertson dan Barling (2017) menjabarkan *organizational environmental policy* sebagai bagian penting dalam implementasi perilaku ramah lingkungan anggota organisasi yang dilakukan melalui penerapan aturan tertulis untuk menumbuhkan kesadaran lingkungan karyawan secara maksimal. Adanya kebijakan dan aturan lingkungan organisasi berpotensi mendorong karyawan untuk melaksanakan perilaku ramah lingkungan di dalam lingkungan kerja sehingga kesehatan lingkungan hidup di lingkungan organisasi menjadi semakin baik. Apabila tidak melaksanakan perilaku hijau sebagaimana aturan yang ditetapkan, karyawan yang bersangkutan dapat terkena sanksi dari organisasi (Dyrhaug, 2015).

Faktor eksogen berikutnya yang akan dikaji pada studi ini terkait dampaknya terhadap naiknya nilai *environmental performance* adalah *environmental training*. Tjahjono (2013) menjelaskan bahwa konsep *environmental training* merupakan penjabaran yang lebih terklasifikasi dari konsep utamanya yaitu *employee training* atau pelatihan kerja karyawan. Kim *et al* (2019) menjabarkan bahwa implementasi pelatihan karyawan

dimaksudkan untuk meningkatkan nilai kemampuan, kelincahan serta kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan target yang diberikan sehingga produktivitas organisasi mampu mencapai tingkatan produktivitas yang memuaskan. Sedangkan *environmental training* sendiri diklasifikasikan menjadi lebih detil oleh Tang *et al* (2018) dengan definisi pelatihan lingkungan sebagai salah satu cabang pelatihan bagi karyawan yang dimaksudkan untuk mengedukasi serta memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai pentingnya kelestarian lingkungan serta melatih karyawan organisasi agar senantiasa menerapkan pola perilaku kerja yang ramah lingkungan untuk setiap kesempatan yang ada sehingga lingkungan hidup khususnya yang berada dalam lingkup organisasi dapat tetap terjaga kelestariannya. Dengan demikian semakin tinggi implementasi pelatihan lingkungan yang dilakukan akan semakin memperbesar potensi naiknya nilai kinerja lingkungan (*environmental performance*) yang dihasilkan (Kim *et al*,2019).

Riset terdahulu terkait aspek-aspek eksogen yang mempengaruhi nilai kinerja lingkungan (*environmental performance*) memperoleh hasil yang terdiversifikasi. Riset oleh Shahab *et al* (2018); Alt dan Spitzeck (2016) serta Jabbar dan Abid (2015) menyimpulkan bahwa *organizational environmental policy* memberikan nilai pengaruh positif signifikan pada *environmental performance* sementara riset oleh Dyrhauge (2014) menyimpulkan bahwa *organizational environmental policy* tidak memberikan nilai pengaruh signifikan terhadap *environmental performance*.

Berpedoman pada latar belakang, *fenomena gap* serta *research gap* tersebut maka periset menetapkan judul studi yang merupakan riset berkelanjutan dari Kim *et al* (2019) dengan judul “Peningkatan Kinerja Lingkungan Berbasis *Organizational Environmental Policy* Dan *Environmental Training*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian maka dapat diambil dugaan bahwa *organizational environmental policy* dan *environmental training* diduga mampu meningkatkan nilai *environmental performance* atau kapabilitas organisasi dalam menciptakan nilai lingkungan hidup yang baik dan berkelanjutan. Mengacu pada keterangan ini maka peneliti memperoleh tiga rumusan masalah antara lain:

- 1.) Bagaimana pengaruh *organizational environmental policy* terhadap *environmental performance*?
- 2.) Bagaimana pengaruh *environmental training* terhadap *environmental performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk menjawab rumusan-rumusan masalah penelitian antara lain:

- 1.) Untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh *organizational environmental policy* terhadap *environmental performance*.
- 2.) Untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh *environmental training* terhadap *environmental performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dari segi teoritis maupun praktis antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1.) Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan kajian keilmuan mengenai konsep manajemen sumber daya manusia khususnya terkait aspek *organizational environmental policy*, *environmental training* serta *environmental performance*.
- 2.) Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti di masa mendatang yang ingin meneliti serta menganalisis aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai konsep keilmuan mengenai kesadaran lingkungan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1.) Diharapkan hasil analisis penelitian mampu dijadikan acuan para pelaku usaha khususnya usaha batik mengenai penerapan sikap *environmental performance* untuk menunjang kinerja organisasi.
- 2.) Diharapkan hasil analisis penelitian mampu menjadi salah satu pertimbangan penting bagi organisasi untuk menetapkan kebijakan manajerial mengenai pengelolaan sumber daya manusia (*human resource department*) berbasis lingkungan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Environmental Performance*

Environmental performance atau kinerja lingkungan, didefinisikan oleh Tjahjono dan Eko (2013) sebagai kapabilitas perusahaan atau instansi dalam menghasilkan dan menjaga nilai manfaat lingkungan hidup di sekitar perusahaan guna menghasilkan manfaat yang lebih maksimal bagi kegiatan operasional serta keberlanjutan usaha jangka panjang. *Environmental performance* dijabarkan secara lebih luas oleh Shahab *et al* (2018) sebagai seberapa tinggi tingkat kapabilitas perusahaan dalam mengarahkan SDM perusahaan untuk melaksanakan beragam kepentingan dan tindakan penting untuk menjaga lingkungan hidup sebagai upaya pelestarian lingkungan sehingga nilai manfaat dari pelestarian lingkungan tersebut dapat memberikan timbal balik (*feedback*) terhadap organisasi. Nilai kinerja lingkungan menjadi aspek penting dalam konsep pengembangan diri karyawan dimana nilai kinerja lingkungan ini merupakan konsep yang terus berkelanjutan dan harus terus dilakukan oleh pihak-pihak perusahaan khususnya para karyawan. Konsep motivasi karyawan melalui *environmental performance* ini juga memfokuskan pada bagaimana perilaku pemimpin organisasi untuk memberikan contoh utama penerapan perilaku ramah lingkungan pada lingkup dalam lingkup lingkungan kerja (Jabbar *et al*, 2014).

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan pada studi sebelumnya terkait definisi *environmental performance* maka dapat disimpulkan bahwa *environmental performance* merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh pihak-pihak internal organisasi atau perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan kegiatan pelestarian lingkungan sehingga dampak positif dari pelestarian lingkungan dapat dirasakan oleh pihak perusahaan.

2.1.1 Peran *Environmental Performance*

Environmental performance menurut Jabbar *et al* (2014) memiliki beberapa peran penting dalam menunjang kinerja organisasi antara lain:

- 1.) Meningkatkan nilai kontrol (kendali) terhadap pengeluaran limbah hasil produksi yang dibuang ke lingkungan.
- 2.) Menurunkan nilai batas pembuangan limbah ke lingkungan secara berkelanjutan.
- 3.) Meningkatkan usaha perusahaan dalam menjaga lingkungan hidup sebagai bentuk kontribusi terhadap masyarakat sekitar.

2.1.2 Indikator *Environmental Performance*

Haholongan (2016) menjabarkan bahwa kinerja lingkungan dapat terindikasi melalui 3 indikasi penting antara lain:

- 1.) *Reduce*

Reduce diartikan sebagai usaha perusahaan dalam mengurangi nilai limbah yang dibuang ke lingkungan sehingga nilai kelestarian lingkungan hidup dapat lebih terjamin.

2.) *Reuse*

Reuse atau penggunaan kembali terdefiniskan sebagai usaha perusahaan dalam mengurangi nilai polusi melalui penggunaan kembali bahan-bahan yang masih dapat digunakan sehingga jumlah limbah yang dibuang semakin menurun.

3.) *Recycle*

Recycle atau melakukan daur ulang ialah usaha perusahaan dalam melakukan daur ulang sampah-sampah yang berjenis anorganik sehingga nilai fungsi dari bahan anorganik yang digunakan dalam proses operasional menjadi semakin termaksimalkan.

2.2 ***Organizational Environmental Policy***

Organizational environmental policy atau kebijakan aturan lingkungan yang ditetapkan organisasi ialah aturan-aturan yang ditetapkan pihak organisasi yang dimaksudkan untuk mendorong kesediaan karyawan untuk menerapkan pola perilaku kerja yang ramah lingkungan dengan konsisten karena dengan adanya aturan resmi maka sudah menjadi keharusan karyawan untuk mengikuti aturan tersebut (Kim *et al*, 2019). *Organizational environmental policy* dijabarkan lebih luas menjadi bagian dari inisiatif manajemen untuk menerapkan budaya pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Penerapan *organizational environmental policy* dimaksudkan untuk menanamkan kebiasaan serta perilaku peduli lingkungan bagi anggota organisasi sehingga

implementasi *green human resource management* semakin maksimal (Chou, 2014). *Organizational environmental policy* ialah aturan yang resmi tertulis di dalam organisasi merupakan arahan pihak pimpinan kepada karyawan yang dimaksudkan agar karyawan bersedia menerapkan pola perilaku ramah lingkungan yang berkelanjutan (Lee *et al*, 2020). Berdasarkan pada beragam penjabaran terkait definisi *organizational environmental policy* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan aturan lingkungan organisasi ialah aturan-aturan resmi yang ditetapkan organisasi agar karyawan bersedia mengimplementasikan pola perilaku ramah lingkungan dalam bekerja dimana apabila karyawan melanggar aturan tersebut maka akan dikenai sanksi.

2.2.1 Peran *Organizational Environment Policy*

Organizational environmental policy berperan dalam menaikan implementasi *green behaviour* anggota organisasi antara lain (Rainer dan Paille, 2016):

- 1.) Sebagai aturan resmi dan tertulis yang harus dipatuhi seluruh anggota organisasi.
- 2.) Mendorong terciptanya sikap ramah lingkungan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3.) Mendukung aspek pelestarian lingkungan di dalam kehidupan berorganisasi.

2.2.2 Indikator *Organizational Environmental Policy*

Dinas Lingkungan Hidup Kota Pekalongan (2018) menjabarkan bahwa dalam mengukur nilai *organizational environmental policy* terdapat 4 indikator penting yang dapat digunakan antara lain:

1.) Aturan Cakupan Pelayanan Sampah

Dengan adanya aturan kebijakan cakupan pelayanan sampah maka pihak pelaku usaha dapat memperkirakan jumlah sampah tertentu yang dibuang ke lingkungan dimana hal ini mampu mendorong penurunan jumlah limbah yang dibuang ke lingkungan.

2.) Aturan Indeks Kualitas Air

Aturan indeks kualitas air ditetapkan pihak dinas lingkungan hidup untuk mengantisipasi jumlah limbah yang dibuang pelaku usaha ke lingkungan sehingga habitat lingkungan air dapat terus dijaga kelestariannya.

3.) Aturan Tertib Hukum Lingkungan

Aturan tertib hukum lingkungan diterapkan pihak dinas lingkungan hidup untuk memberikan arahan serta prasyarat tertentu yang ditetapkan oleh pelaku usaha apabila ingin memperluas usahanya sehingga perluasan usaha yang dilakukan tidak berakibat buruk terhadap pencemaran lingkungan.

4.) Aturan Peningkatan Ruang Terbuka Hijau

Aturan peningkatan ruang terbuka hijau digunakan untuk menerapkan budaya pelestarian lingkungan di dalam lingkup perusahaan sehingga pihak pelaku usaha memiliki ruang terbuka hijau di dalam perusahaan yang didirikannya.

2.3 *Environmental Training*

Environmentas training dijabarkan oleh Dolores *et al* (2012) didefinisikan sebagai berbagai tindakan implementatif yang dilakukan secara konsisten kepada para karyawan dengan tujuan kapabilitas karyawan dalam hal melaksanakan tindakan-tindakan implementatif pelestarian lingkungan hidup di lingkup wilayah kerja. *Environmental training* menurut Kim *et al* (2019) merupakan langkah efektif organisasi untuk mengembangkan nilai pengetahuan kolektif karyawan terkait pentingnya penerapan sikap dan perilaku ramah lingkungan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Tang *et al* (2018) menjelaskan bahwa *environmental training* membantu memberikan pemahaman yang lebih detil dan klasifikatif terkait bagaimana cara memperlakukan lingkungan hidup yang diimplementasikan melalui kegiatan dan tindakan sehari-hari. Keberhasilan diterapkannya pelatihan lingkungan bagi karyawan terindikasi melalui bagaimana sikap dan perilaku karyawan kedepan pada periode berikutnya setelah dilakukan pelatihan lingkungan untuk karyawan. Apabila sebagian besar karyawan menerapkan pola perilaku ramah

lingkungan dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten maka penerapan pelatihan lingkungan dapat dikatakan berhasil, demikian sebaliknya.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan terdahulu terkait *environmental training* maka dapat disimpulkan bahwa *environmental training* adalah beragam kegiatan pelatihan yang diimplementasikan pihak organisasi kepada karyawannya yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan agar tingkat pemahaman karyawan terkait pentingnya penerapan sikap ramah lingkungan dapat meningkat, sehingga perilaku ramah lingkungan yang diterapkan karyawan di lokasi kerja menjadi semakin tinggi.

2.3.1 Konsep *Environmental Training*

Environmental training atau pelatihan lingkungan merupakan salah satu bagian dari pelatihan karyawan (*employee training*) untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Tang (2018) konsep *environmental training* dijabarkan menjadi 2 konsep yaitu:

1. *Environmental Training on The Job*

Environmental training on the job merupakan konsep pelatihan lingkungan karyawan dimana karyawan yang bersangkutan melakukan pelatihan lingkungan bersamaan dengan kegiatan pekerjaan dilakukan sehingga sebagian waktu kerja dipergunakan untuk mengikuti pelatihan pelestarian lingkungan di tempat kerja.

2. *Environmental Training off The Job*

Environmental training off the job merupakan konsep pelatihan lingkungan karyawan dimana karyawan yang bersangkutan melakukan pelatihan lingkungan di luar jam dan lokasi kerja. Pelatihan lingkungan *off the job* dianggap lebih efektif dibandingkan pelatihan lingkungan *on the job*.

2.3.2 Indikator *Environmental Training*

Dinas Lingkungan Hidup Pekalongan (2018) menjelaskan bahwa untuk mengukur nilai pelatihan lingkungan (*environmental training*) dapat menggunakan 3 indikator penting antara lain:

1. Pelatihan dan Penyuluhan Penanggulangan Limbah B3

Pelatihan lingkungan pada karyawan terkait limbah B3 akan memberikan gambaran serta pemahaman bagi pelaku usaha dan karyawan mengenai bahaya dari limbah B3 serta langkah tepat penanggulangannya.

2. Pelatihan Mengenai Pelestarian Lingkungan Hidup

Pelatihan ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana penerapan perilaku kerja ramah lingkungan usaha sehingga lingkungan hidup khususnya di sekitar perusahaan dapat lebih terjaga.

3. Pelatihan Mengelola Sampah Hasil Produksi

Pelatihan mengelola sampah hasil produksi diimplementasikan secara langsung kepada karyawan maupun pelaku usaha sendiri

mengenai cara-cara efektif melakukan pengelolaan sampah yang dihasilkan dari proses produksi usaha yang dilakukan.

2.4 Hubungan Antara Variabel Studi

2.4.1 Pengaruh *Organizational Environmental Policy* terhadap *Environmental Performance*

Organizational environmental policy atau aturan kebijakan lingkungan yang diterapkan pihak organisasi akan berpotensi mendorong karyawan untuk melaksanakan pola perilaku berorganisasi yang mengedepankan sikap ramah lingkungan (Chou, 2014). Dengan adanya aturan kebijakan lingkungan tersebut baik karyawan maupun pihak pimpinan akan berusaha dengan maksimal untuk mengimplementasikan kebiasaan dan perilaku kerja ramah lingkungan secara konsisten khususnya di lingkup wilayah kerja. Penerapan perilaku ramah lingkungan yang dibiasakan secara terus menerus akan mendorong nilai kinerja lingkungan perusahaan semakin tinggi dan berlangsung pada orientasi jangka panjang. Karena dengan diterapkannya perilaku ramah lingkungan secara konsisten maka lingkungan kerja menjadi lebih bersih, lebih sehat serta terasa lebih nyaman sehingga para karyawan menjadi semakin bersemangat dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Studi pada riset sebelumnya oleh Shahab et al (2018); Alt dan Spitzack (2016) serta Jabbar dan Abid (2015) menyimpulkan bahwa

organizational environmental policy memberikan nilai pengaruh positif signifikan pada *environmental performance* sehingga hipotesis 1 studi ini adalah:

H1: *Organizational Environmental Policy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Environmental Performance*

2.4.2 Pengaruh *Environmental Training* terhadap *Environmental Performance*

Environmental training atau penerapan pelatihan pelestarian lingkungan serta pelatihan berperilaku ramah lingkungan dalam bekerja pada sebuah organisasi akan memberikan pemahaman serta edukasi yang lebih bagi karyawan mengenai pentingnya penerapan sikap ramah lingkungan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi (Tang *et al*, 2018). Pelatihan lingkungan yang dilakukan secara berkesinambungan dan pada periode yang konsisten berpotensi semakin meningkatkan edukasi karyawan terkait isu-isu lingkungan yang dapat berpotensi mengganggu kestabilan kerja organisasi khususnya pada perusahaan manufaktur dimana proses produksinya menghasilkan limbah buangan yang harus dikelola terlebih dahulu sebelum dibuang di lingkungan.

Adanya pelatihan lingkungan akan mendorong karyawan untuk semakin konsisten dalam menerapkan budaya kerja ramah lingkungan serta meningkatkan nilai kinerja lingkungan dan memunculkan pemahaman bahwa dengan menjaga lingkungan hidup tentu memberikan

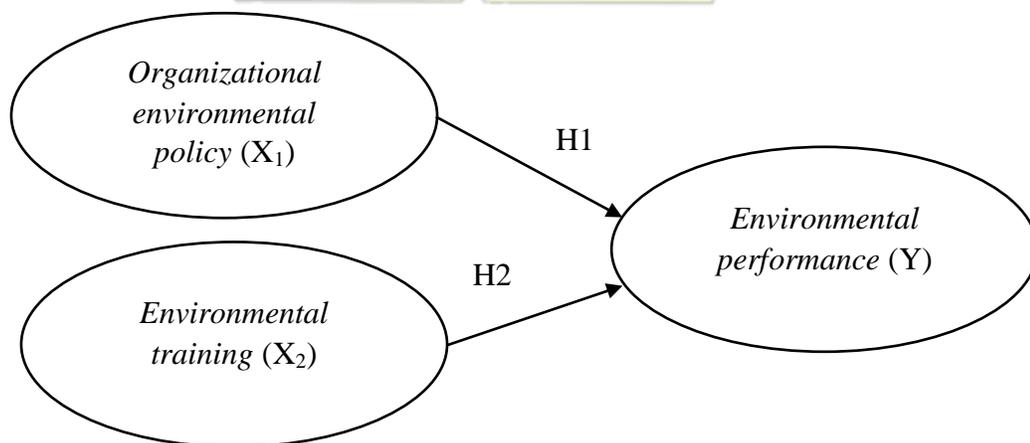
nilai manfaat bagi kelangsungan hidup ekologi yang nantinya memberikan nilai positif bagi kinerja organisasi/perusahaan.

Studi pada riset terdahulu oleh Silva *et al* (2019); Singh *et al* (2019) dan Daily *et al* (2012) yang menyimpulkan bahwa *environmental training* meningkatkan nilai *environmental performance* sehingga hipotesis 2 studi ini adalah:

H2: *Environmental Training* berpengaruh positif signifikan terhadap *Environmental Performance*

2.5 Kerangka Empirik Penelitian

Berdasarkan pada hipotesis studi yang ditetapkan maka diperoleh dugaan bahwa untuk meningkatkan sikap *environmental performance* karyawan maka diperlukan peningkatan pada aspek *organizational environmental policy* dan *environmental training* sehingga didapatkan kerangka empirik penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini berjenis studi eksplanatori atau *explanatory research* yang dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh antara variabel independen studi yang mencakup *organizational environmental policy* dan *environmental training* terhadap *environmental performance* atau kinerja lingkungan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013) dimaknai sebagai kesatuan wilayah umum yang di dalamnya terdapat pihak-pihak yang menjadi responden penelitian dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu sesuai dengan keinginan peneliti. Populasi yang dikaji pada studi ini adalah para karyawan UKM Batik Murni yang berlokasi di Pekalongan dengan jumlah sebanyak 30 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel oleh Lestari dan Ghaby (2018) dimaknai sebagai bagian-bagian populasi dalam lingkup lebih kecil yang diteliti oleh peneliti karena dianggap mampu mewakili populasi penelitian yang dimaksudkan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah 30 responden.

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Data yang dianalisis pada penelitian ini bersumber dari dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

3.3.1.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan peneliti secara langsung dari responden (Sugiyono, 2013). Data primer pada penelitian ini berupa hasil jawaban responden terkait lembar kuesioner yang dibagikan terhadap responden yang bersangkutan.

3.3.1.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan peneliti melalui perantara-perantara dan tidak bersumber langsung dari responden studi (Sugiyono, 2013). Data sekunder pada penelitian

ini berupa jurnal, buku serta artikel ilmiah yang digunakan peneliti untuk diambil data-data didalamnya sebagai acuan referensi penulisan penelitian.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data penelitian baik berupa data primer maupun data sekunder pada studi ini adalah metode kuesioner dan studi kepustakaan.

3.3.2.1 Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran lembar kuesioner kepada responden untuk dijawab dimana hasil jawaban tersebut kemudian dikumpulkan dan dilakukan analisis oleh peneliti. Lembar kuesioner studi diisi menggunakan poin Skala Likert berupa angka 1-5 serta 1 pertanyaan terbuka mengenai variabel penelitian (Farizi, 2017). Dengan keterangan setiap poin sebagai berikut:

1. Poin 1: Berarti responden “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ditulis di dalam lembar kuesioner.
2. Poin 2: Berarti responden “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ditulis di dalam lembar kuesioner.

3. Poin 3: Berarti responden “Kurang Memahami” maksud dari isi pernyataan yang ditulis di dalam lembar kuesioner.
4. Poin 4: Berarti responden “Setuju” dengan pernyataan yang ditulis di dalam lembar kuesioner.
5. Poin 5: Berarti responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ditulis di dalam lembar kuesioner.

Data primer berupa hasil jawaban kuantitatif responden kemudian akan dikelompokkan peneliti menjadi 5 kategori penilaian responden terhadap variabel yang ditanyakan dengan penghitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 I &= R/K \\
 &= (5-1)/5 \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Keterangan:

I: Interval/Kelas Kategori

R: *Range* (Nilai Tertinggi- Nilai Terendah)

K: Kategori Kelas (Terdapat 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, Sangat Tinggi)

Pembagian nilai dari kelima kategori kelas dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Pembagian Kategori Kelas

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

3.3.2.2 Metode Studi Kepustakaan

Metode studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan melalui studi atau pembelajaran terhadap buku, jurnal serta artikel ilmiah yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang diteliti dimana hasil analisis pembelajaran dijadikan acuan referensi bagi peneliti.

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional dan indikator pengukuran dari variabel *organizational environmental policy*, *environmental training* (pelatihan lingkungan) dan *environmental performance* atau kinerja lingkungan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pangukuran Variabel
1.	<i>Organizational Environmental Policy (X₁)</i>	Aturan-aturan resmi yang ditetapkan organisasi agar karyawan bersedia mengimplementasikan pola perilaku ramah lingkungan dalam bekerja.	1.) Aturan Cakupan Pelayanan Sampah 2.) Aturan Indeks Kualitas Air 3.) Aturan Tertib Hukum Lingkungan 4.) Aturan Peningkatan Ruang Terbuka Hijau (Dinas Lingkungan Hidup Pekalongan, 2018)	Skala Likert Nilai 1-5
2.	<i>Environmental Training (X₂)</i>	Kegiatan pelatihan pihak organisasi agar tingkat pemahaman dan praktikum karyawan terkait pentingnya penerapan sikap ramah lingkungan dapat meningkat.	1.) Pelatihan dan Penyuluhan Penanggulangan Limbah B3 2.) Pelatihan Mengenai Pelestarian Lingkungan Hidup 3.) Pelatihan Mengelola Sampah Hasil Produksi (Dinas Lingkungan Hidup Pekalongan, 2018)	Skala Likert Nilai 1-5
3.	<i>Environmental Performance (Y)</i>	Usaha-usaha yang dilakukan oleh pihak-pihak internal organisasi atau perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan kegiatan pelestarian lingkungan sehingga dampak positif dari pelestarian lingkungan dapat dirasakan oleh pihak perusahaan.	1.) <i>Reduce</i> 2.) <i>Reuse</i> 3.) <i>Recycle</i> (Hahalongan, 2016)	Skala Likert Nilai 1-5

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada studi ini meliputi analisis deskriptif serta analisis kuantitatif.

1. Analisis deskriptif menurut Ghozali (2016) diartikan sebagai analisis yang digunakan untuk memberikan deskripsi atau gambaran dari penilaian data kuantitatif variabel penelitian mencakup nilai maksimum (nilai tertinggi), nilai minimum (nilai terendah), serta nilai rata-rata masing-masing indikator variabel yang bersangkutan.
2. Analisis Kuantitatif Analisis kuantitatif menurut Ghozali (2016) diartikan sebagai metode analisis data yang didasarkan pada pendekatan angka-angka untuk dikaji dan dianalisis secara statistik untuk diambil kesimpulan-kesimpulan ilmiah dari hasil analisis tersebut. Analisis kuantitatif pada penelitian ini mencakup uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis parsial (uji t), uji kebaikan model (*goodness of fit*) dan uji koefisien determinasi (*adjusted R-Square*).

3.5.1 Uji Instrumen

Uji instrumen data digunakan untuk melakukan analisis apakah instrumen data penelitian berupa kuesioner yang digunakan di dalam penelitian terbukti valid (tepat) serta mampu menghasilkan jawaban yang konsisten (reliabel) dari responden atau tidak. Uji instrumen data yang digunakan pada studi ini adalah

uji validitas/ketepatan serta uji reliabilitas/kehandalan kuesioner untuk menghasilkan nilai jawaban yang konsisten dari responden.

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden terbukti tepat dalam menjabarkan variabel penelitian yang dimaksudkan atau tidak. Metode uji validitas instrumen pada studi ini adalah uji validitas menggunakan nilai korelasi pearson sebagai acuan dengan kriteria:

1. Apabila nilai korelasi pearson atau *pearson correlation* instrumen indikator variabel $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen indikator memenuhi asumsi validitas sehingga dianggap tepat dalam menjelaskan variabel penelitian yang ditanyakan.
2. Apabila nilai korelasi pearson atau *pearson correlation* instrumen indikator variabel $< r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen indikator tidak mampu memenuhi asumsi validitas sehingga dianggap kurang tepat dalam menjelaskan variabel penelitian yang ditanyakan.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mampu menghasilkan nilai jawaban yang konsisten atau

tidak. Metode uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini adalah uji reliabilitas dengan menggunakan indikasi nilai *cronbach alpha* dengan kriteria:

1. Apabila nilai *cronbach alpha* dari instrumen indikator variabel $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen indikator memenuhi asumsi reliabilitas sehingga dianggap mampu menghasilkan nilai jawaban yang konsisten dari responden.
2. Apabila nilai *cronbach alpha* dari instrumen indikator variabel $< 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen indikator tidak memenuhi asumsi reliabilitas sehingga dianggap kurang mampu menghasilkan nilai jawaban yang konsisten dari responden.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui tingkat kualitas data-data yang digunakan di dalam penelitian. Uji asumsi klasik di dalam penelitian ini mencakup uji normalitas data, uji multikolinieritas serta uji heterokedastisitas.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data-data penelitian terbukti terdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal terbukti dengan tidak adanya nilai data yang terlalu tinggi atau terlalu rendah yang dapat mengakibatkan *skwenee* atau tingkat kecekungan data menjadi tidak rata sehingga tidak tergolong sebagai data yang terdistribusi

normal. Metode uji normalitas pada penelitian ini adalah uji normalitas dengan menggunakan indikasi nilai *p-value* dari Kolomogorov-Smirnov *normality test* dengan kriteria:

1. Apabila nilai *p-value* $> 0,05$ maka terindikasi bahwa data-data penelitian terdistribusi normal.
2. Apabila nilai *p-value* $< 0,05$ maka terindikasi bahwa data-data penelitian tidak terdistribusi normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah pada variabel-variabel independen penelitian terjadi gejala korelasi atau tidak. Korelasi pada model regresi yang baik umumnya hanya terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Metode uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah uji multikolinieritas dengan menggunakan indikasi nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria:

1. Apabila nilai VIF $< 10,00$ maka terindikasi bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinieritas pada variabel-variabel independen penelitian.
2. Apabila nilai VIF $> 10,00$ maka terindikasi bahwa terjadi permasalahan multikolinieritas pada variabel-variabel independen penelitian.

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat permasalahan heterokedastisitas pada model regresi atau adanya ketidaksamaan varian residual dari hasil analisis data di dalam model regresi yang digunakan di dalam penelitian. Metode uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah uji heterokedastisitas Glestjer dengan indikasi nilai *p-value* dengan kriteria:

1. Apabila nilai *p-value* $> 0,05$ maka terindikasi bahwa tidak terjadi permasalahan heterokedastisitas pada model regresi penelitian.
2. Apabila nilai *p-value* $< 0,05$ maka terindikasi bahwa terjadi permasalahan heterokedastisitas pada model regresi penelitian.

3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan untuk menguji model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (tertentu) dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu dan saling berkaitan antara satu sama lain. Tidak hanya itu, autokorelasi muncul karena kesalahan pengganggu tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Indikasi nilai lolos uji autokorelasi didasarkan pada kriteria nilai Durbin-Watson yaitu apabila nilai Durbin-Watson $> dl$ dan kurang dari $4-dl$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui sifat pengaruh dan besarnya nilai pengaruh yang diberikan antara variabel independen penelitian yang mencakup *organizational environmental policy* (X_1) dan *environmental training* (X_2) terhadap variabel dependen yaitu *environmental performance* (Y). Persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Environmental performance*

b_1 - b_3 = Nilai Koefisien Regresi

X_1 = *Organizational environmental policy*

X_2 = *Environmental training*

3.5.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial (uji t) merupakan pengujian yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan mampu diterima atau tidak. Indikasi diterima tidaknya hipotesis penelitian yang diajukan didasarkan pada nilai *p-value* uji hipotesis dengan kriteria:

1. Apabila nilai *p-value* hasil uji hipotesis $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

2. Apabila nilai *p-value* hasil uji hipotesis $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

3.5.3.2 Uji Kebaikan Model (Uji *Goodness of Fit*)

Uji kebaikan model atau uji *goodness of fit* merupakan pengujian yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi penelitian terbukti *fit* (baik) atau tidak. Uji kebaikan model pada penelitian ini didasarkan pada nilai signifikansi uji *goodness of fit* dengan kriteria:

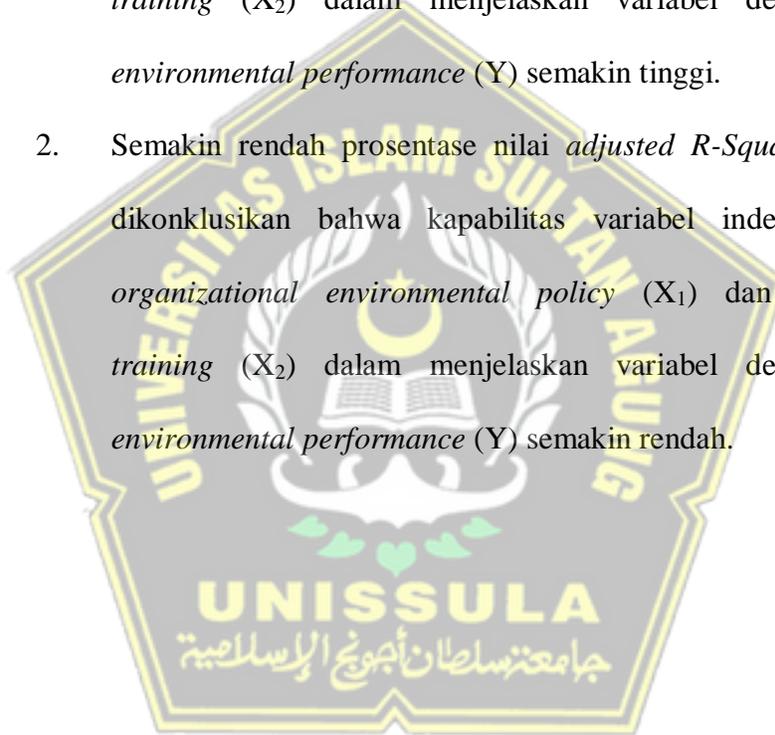
1. Apabila nilai *p-value* uji *goodness of fit* (uji F) $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian terbukti *fit* atau baik sehingga dapat digunakan sebagai model regresi penelitian.
2. Apabila nilai *p-value* uji *goodness of fit* (uji F) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian terbukti tidak *fit* atau kurang baik sehingga kurang tepat digunakan sebagai model regresi penelitian.

3.5.3.3 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Uji koefisien determinasi merupakan pengujian yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi kapabilitas variabel independen penelitian yang mencakup *organizational environmental policy* (X_1) dan *environmental training* (X_2) dalam menjelaskan variabel dependen berupa *environmental performance* (Y). Indikasi uji koefisien determinasi pada studi ini didasarkan

pada nilai *adjusted R-Square* dari hasil uji regresi yang dilakukan dengan kriteria:

1. Semakin tinggi prosentase nilai *adjusted R-Square* maka dapat disimpulkan bahwa kapabilitas variabel independen berupa *organizational environmental policy* (X_1) dan *environmental training* (X_2) dalam menjelaskan variabel dependen berupa *environmental performance* (Y) semakin tinggi.
2. Semakin rendah prosentase nilai *adjusted R-Square* maka dapat disimpulkan bahwa kapabilitas variabel independen berupa *organizational environmental policy* (X_1) dan *environmental training* (X_2) dalam menjelaskan variabel dependen berupa *environmental performance* (Y) semakin rendah.



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini direalisasikan untuk mengidentifikasi mengenai bagaimana nilai beserta sifat pengaruh yang diberikan pada variabel *organizational environmental policy* dan *environmental training* terhadap nilai *environmental performance*. Penelitian ini dilakukan terhadap para karyawan UKM Batik Murni yang berlokasi di Pekalongan dengan jumlah sebanyak 30 orang. Berikut data deskriptif responden yang menjadi objek analisis penelitian:

Tabel 4. 1
Analisa Deskriptif Responden

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Prosentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	8	27 %
	Perempuan	22	73 %
2.	Usia		
	18-23 Tahun	4	13 %
	24-29 Tahun	9	30 %
	30-35 Tahun	11	37 %
	Diatas 35 Tahun	6	20 %
3.	Tingkat Pendidikan		
	SMP	12	40 %
	SMA	16	53 %
	Sarjana S1	2	7 %
4.	Lama Periode Bekerja		
	1-5 Tahun	5	17 %
	6-10 Tahun	17	57 %
	Diatas 10 Tahun	8	27 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 1)

Berpedoman atas Tabel hasil analisa deskriptif responden, teridentifikasi bahwa dari segi jenis kelamin, jumlah karyawan perempuan jauh lebih banyak dibandingkan dengan karyawan laki-laki dimana karyawan perempuan sebanyak 22 orang sementara karyawan laki-laki hanya 8 orang. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa dari segi jenis kelamin para pengrajin batik lebih diutamakan wanita karena dianggap mempunyai nilai ketelitian yang relatif lebih tinggi di dalam membuat kain batik dibandingkan laki-laki. Dilihat dari segi usia karyawan, jumlah karyawan dengan rentan usia 30 hingga 35 tahun berjumlah paling banyak yaitu 11 orang sementara karyawan dengan rentan usia 18 hingga 23 tahun berjumlah paling sedikit yaitu 4 orang.

Keterangan ini mengindikasikan bahwa dari segi usia, mayoritas karyawan merupakan golongan usia produktif yang tinggi karena berada pada rentan usia 30 hingga 35 tahun sehingga lebih mudah untuk diberikan pembelajaran serta pemahaman yang berkaitan dengan tata cara pelestarian lingkungan hidup di dalam lingkup pekerjaan. Dari segi tingkat pendidikan, karyawan yang merupakan tamatan SMA berjumlah paling banyak yaitu 16 orang sementara karyawan yang merupakan tamatan Sarjana S1 berjumlah paling sedikit yaitu 2 orang. Ini menjadi indikasi bahwa karyawan yang merupakan tamatan SMA berjumlah paling banyak yang mengindikasikan bahwa karyawan UKM Batik Murni lebih diarahkan pada golongan dengan tingkat pendidikan menengah karena jenis pekerjaan yang diberikan tidak begitu memerlukan skill analisis keilmuan yang kuat.

Dari segi lama periode bekerja, karyawan dengan periode bekerja 6-10 tahun berjumlah paling banyak sementara karyawan dengan periode kerja 1-5 tahun berjumlah paling sedikit. Ini artinya dari segi lama periode bekerja karyawan dengan periode bekerja 6-10 tahun berjumlah paling tinggi dimana hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sudah mempunyai nilai pengalaman dan ketrampilan kerja yang baik dalam membuat produk berupa kain batik. Mengacu pada keterangan-keterangan ini diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan merupakan karyawan perempuan dengan rentan usia paling banyak adalah karyawan berusia 30-35 tahun, merupakan tamatan pendidikan SMA serta mempunyai masa kerja 6-10 tahun.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dipergunakan untuk menganalisa bagaimana persepsi atau penilaian karyawan terhadap variabel-variabel penelitian yang dianalisis. Untuk pembagian kriteria dari penilaian karyawan didasarkan pada nilai berikut ini:

Sangat Rendah = 1,00 – 1,80

Rendah = 1,81 – 2,60

Sedang = 2,61 – 3,40

Tinggi = 3,41 – 4,20

Sangat Tinggi = 4,21 – 5,00

Berikut hasil analisis deskriptif dari variabel-variabel penelitian:

4.2.1 *Organizational Environmental Policy*

Variabel *organizational environmental policy* diukur dengan menggunakan 4 indikator antara lain aturan cakupan pelayanan sampah, aturan indeks kualitas air, aturan tertib hukum lingkungan dan aturan peningkatan ruang terbuka hijau. Tabel terkait hasil analisa deskriptif *organizational environmental policy* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Analisis Deskriptif *Organizational Environmental Policy*

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Aturan cakupan pelayanan sampah	17	85	13	52	0	0	0	0	0	0	4.57
2.	Aturan indeks kualitas air	3	15	11	44	8	24	7	14	1	1	3.27
3.	Aturan tertib hukum lingkungan	8	40	20	80	2	6	0	0	0	0	4.20
4.	Aturan peningkatan ruang terbuka hijau	9	45	18	72	3	9	0	0	0	0	4.20
Nilai Rata-Rata Keseluruhan											4.06	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 1)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *organizational environmental policy* tersebut, teridentifikasi bahwa nilai rata-rata secara keseluruhan dari indikator-indikator penyusun variabel *organizational environmental policy* adalah sebesar 4,06 sehingga dilihat dari klasifikasi penilaian nilai tersebut tergolong pada penilaian tinggi secara rata-rata total. Aturan cakupan pelayanan sampah yang ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Pekalongan bagi para pelaku usaha Batik dinilai baik oleh para karyawan UKM Batik Murni yang berarti cakupan pelayanan pengangkutan sampah hasil industri termasuk tinggi, kemudian penyediaan tempat

sampah bagi pelaku usaha yang cukup banyak, beserta disediakan ruang pengelolaan sampah-sampah hasil industri yang cukup luas.

Meskipun demikian pada indikator aturan indeks kualitas air masih memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27 sehingga termasuk pada kriteria penilaian sedang. Ini mengindikasikan bahwa aturan indeks kualitas air yang ditetapkan dinas lingkungan hidup Kota Pekalongan masih dinilai oleh sebagian karyawan masih cukup memberatkan sehingga mengharuskan para karyawan UKM Batik Murni yang berada pada bagian pengolahan limbah untuk lebih selektif dan melakukan pengolahan limbah air dengan jangka waktu yang lebih lama sebelum dibuang ke lingkungan khususnya lingkungan air.

Aturan tertib hukum lingkungan yang diterapkan berkaitan dengan nilai prosentase ijin lingkungan yang dikeluarkan dibanding dengan jumlah usaha/kegiatan yang wajib memiliki ijin lingkungan menurut perundangan. Indikator ini dinilai tinggi sehingga mengindikasikan bahwa pelaku usaha UKM Batik senantiasa mengajukan perizinan operasional usaha yang berkaitan dengan dampaknya terhadap lingkungan. Selain itu aturan ruang terbuka hijau yang ditetapkan DLH Pekalongan dinilai cukup baik dan tidak memberatkan pelaku usaha dimana pihak pelaku usaha mampu menyediakan cukup lahan yang berfungsi sebagai ruang terbuka hijau atau area terbuka bebas polusi yang juga ditumbuhi berbagai tanaman hijau.

4.2.2 Environmental Training

Variabel *environmental training* diukur dengan menggunakan 3 indikator antara lain pelatihan dan penyuluhan penanggulangan limbah B3, pelatihan mengenai kegiatan pelestarian lingkungan dan pelatihan mengelola sampah hasil produksi.

Tabel terkait hasil analisa deskriptif *environmental training* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Analisis Deskriptif Environmental Training

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Pelatihan dan Penyuluhan Penanggulangan Limbah B3	18	90	11	44	1	3	0	0	0	0	4.57
2.	Pelatihan Mengenai Pelestarian Lingkungan Hidup	8	40	12	48	7	21	3	6	0	0	3.83
3.	Pelatihan Mengelola Sampah Hasil Produksi	15	75	14	56	1	3	0	0	0	0	4.47
Nilai Rata-Rata Keseluruhan											4.29	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 1)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *environmental training* tersebut, teridentifikasi bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari indikator-indikator penyusun variabel *environmental training* adalah sebesar 4,29 sehingga dilihat dari klasifikasi penilaian nilai tersebut tergolong pada penilaian tinggi. Ini artinya implementasi pelatihan dan penyuluhan yang dilakukan pelaku usaha terhadap karyawan terkait penanggulangan berbagai jenis limbah B3 (Bahan Berbahaya Beracun) sudah dilakukan dengan konsisten. Pelatihan yang dilakukan oleh pihak pelaku usaha terhadap karyawan terkait tata cara pelestarian lingkungan hidup juga dinilai sudah dilakukan dengan cukup optimal serta mampu diimplementasikan di

dalam kegiatan operasional usaha yang dilakukan. Implementasi pelatihan pengelolaan sampah hasil produksi juga sudah dilakukan oleh para karyawan dengan baik sehingga kandungan limbah yang dibuang ke lingkungan termasuk pada kriteria aman.

4.2.3 *Environmental Performance*

Variabel *environmental performance* diukur dengan menggunakan 3 indikator antara lain *reduce*, *reuse* dan *recycle*. Tabel terkait hasil analisa deskriptif *environmental performance* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Analisis Deskriptif *Environmental Performance*

No	Indikator Variabel	Frekuensi								Rata-Rata		
		SS		S		N		TS			STS	
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		F	FS
1.	<i>Reduce</i>	13	65	14	56	3	9	0	0	0	0	4.33
2.	<i>Reuse</i>	14	70	14	56	2	6	0	0	0	0	4.40
3.	<i>Recycle</i>	18	90	8	32	4	12	0	0	0	0	4.47
Nilai Rata-Rata Keseluruhan											4.40	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 1)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *environmental performance* tersebut, teridentifikasi bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari indikator-indikator penyusun variabel *environmental performance* adalah sebesar 4,40 sehingga dilihat dari klasifikasi penilaian nilai tersebut tergolong pada penilaian tinggi. Ini artinya implementasi tindakan *reduce* atau mengurangi berbagai bahan yang dapat mengakibatkan limbah berbahaya ke lingkungan yang dilakukan oleh pihak karyawan sudah cukup baik. Para karyawan juga menerapkan perilaku *reuse* atau penggunaan beragam peralatan maupun bahan-bahan sisa produksi batik yang masih dapat

digunakan sehingga mengurangi potensi tingkat pencemaran yang dapat dihasilkan. Para karyawan juga melakukan daur ulang terhadap berbagai bahan sisa produksi berupa kain-kain sisa, bahan pewarna beserta lilin yang digunakan untuk menggambar serta mewarnai batik yang diproduksi.

4.3 Uji Instrumen

Uji instrumen pada penelitian ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas yang dijabarkan pada sub bab sebagai berikut:

4.3.1 Uji Validitas

Hasil analisa uji validitas instrumen penelitian dituliskan pada tabel sebagai berikut (nilai r-tabel yang ditetapkan sebesar 0,361):

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

No	Variabel dan Instrumen Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	<i>Organizational Environmental Policy (X₁)</i>			Seluruh instrumen valid
	Instrumen 1	0,410	0,361	
	Instrumen 2	0,729		
	Instrumen 3	0,620		
	Instrumen 4	0,594		
2.	<i>Environmental Training (X₂)</i>			Seluruh instrumen valid
	Instrumen 1	0,657	0,361	
	Instrumen 2	0,830		
	Instrumen 3	0,597		
3.	<i>Environmental Performance (Y)</i>			Seluruh instrumen valid
	Instrumen 1	0,708	0,361	
	Instrumen 2	0,658		
	Instrumen 3	0,715		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berpedoman pada Tabel hasil uji validitas instrumen variabel, teridentifikasi nilai *r*-hitung untuk setiap variabel bernilai lebih tinggi dari *r*-tabel (0,361) sehingga diperoleh kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen kuesioner variabel yang digunakan terbukti valid sehingga mampu menghasilkan nilai jawaban yang tepat dari responden.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Hasil analisa uji reliabilitas instrumen penelitian dituliskan pada tabel sebagai berikut (nilai *cronbach alpha* minimal adalah 0,60):

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Organizational Environmental Policy</i> (X ₁)	0,712	Reliabel
2.	<i>Environmental Training</i> (X ₂)	0,711	Reliabel
3.	<i>Environmental Performance</i> (Y)	0,769	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berpedoman pada Tabel hasil uji reliabilitas instrumen variabel, teridentifikasi nilai *cronbach alpha* untuk seluruh instrumen bernilai lebih tinggi dari 0,60. Ini artinya didapatkan kesimpulan bahwa seluruh instrumen penelitian terbukti reliabel sehingga mampu menghasilkan jawaban responden yang konsisten dari waktu ke waktu.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang diimplementasikan pada penelitian ini meliputi 4 pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi yang dijelaskan pada sub bab berikut:

4.4.1 Uji Normalitas

Hasil analisa uji normalitas data penelitian didasarkan pada nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan yang dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas Data

No	Model Regresi Penelitian	Nilai Signifikansi Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
1.	Model 1 Variabel Dependen: <i>Environmental Performance</i> Variabel Independen: <i>Organizational Environmental Policy</i> <i>Environmental Training</i>	0,230	Data terdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel hasil uji normalitas data didapatkan nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,230 > 0,05$. Ini artinya diperoleh kesimpulan bahwa data-data di dalam model regresi terbukti tersebar atau terdistribusi secara normal sehingga mampu menghasilkan nilai analisa yang lebih akurat.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Hasil analisa uji multikolinieritas model regresi didasarkan pada nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan hasil dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Model Regresi Penelitian	Nilai <i>Variance Inflation Factor</i>	Keterangan
1.	Model 1 Variabel Dependen: <i>Environmental Performance</i> Variabel Independen: <i>Organizational Environmental Policy Environmental Training</i>	1,758 1,758	Model regresi bebas permasalahan multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel hasil uji multikolinieritas model regresi, didapatkan nilai *variance inflation factor* untuk setiap variabel independen di dalam model regresi penelitian sebesar $1,758 < 10,00$. Ini artinya diperoleh kesimpulan bahwa model regresi penelitian yang dipergunakan di dalam riset ini bebas dari permasalahan multikolinieritas atau gejala korelasi antara variabel independen.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Hasil analisa uji heterokedastisitas model regresi didasarkan pada nilai signifikansi uji Glestjer dengan hasil dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Model Regresi Penelitian	Nilai Signifikansi Glestjer Test	Keterangan
1.	Model 1 Variabel Dependen: <i>Environmental Performance</i> Variabel Independen: <i>Organizational Environmental Policy</i> <i>Environmental Training</i>	0,588 0,922	Model regresi bebas heterokedasatisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan pada Tabel hasil uji heterokedastisitas model regresi, didapatkan nilai signifikansi Glestjer test untuk masing-masing variabel independen sebesar 0,588 dan 0,922. Ini artinya diperoleh kesimpulan bahwa model regresi penelitian yang dipergunakan di dalam riset ini bebas dari permasalahan heterokedastisitas atau diversifikasi nilai varian residual dari hasil observasi penelitian satu ke observasi penelitian berikutnya.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Hasil analisa uji autokorelasi model regresi didasarkan pada nilai Durbin-Watson model regresi dengan hasil dituliskan pada tabel sebagai berikut (nilai dl ditetapkan sebesar 1,2837 dan du sebesar 1,5666 nilai 4-du = 2,4334):

Tabel 4. 10
Hasil Uji Autokorelasi

No	Model Regresi Penelitian	Nilai Durbin-Watson	Keterangan
1.	Model 1 Variabel Dependen: <i>Environmental Performance</i> Variabel Independen: <i>Organizational Environmental Policy</i> <i>Environmental Training</i>	1,824	Model regresi bebas autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel hasil uji autokorelasi model regresi, didapatkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,824 > dari nilai dl (1,2837) serta 1,824 < nilai 4-du (2,4334). Ini artinya diperoleh kesimpulan bahwa model regresi penelitian yang dipergunakan bebas permasalahan autokorelasi.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mengidentifikasi besarnya nilai serta sifat pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen yang didasarkan pada nilai koefisien terstandarisasi variabel (*standardized coefficients*) dengan hasil analisis dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.483	1.775		1.398	.173
	<i>Organizational Environmental Policy (X₁)</i>	.367	.138	.440	2.657	.013
	<i>Environmental Training (X₂)</i>	.370	.154	.397	2.398	.024

a. Dependent Variable: *Environmental Performance (Y)*

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis regresi linear berganda, didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,440 X_1 + 0,387 X_2 + e$$

Penjelasan lanjutan terkait hasil analisis regresi tersebut dijabarkan pada keterangan di bawah ini:

1. Nilai *standardized coefficients organizational environmental policy* didapatkan senilai 0,440 dengan arah pengaruh positif. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai pengaruh yang diberikan variabel *organizational environmental policy* terhadap *environmental performance* adalah nilai pengaruh positif sehingga semakin tinggi nilai *organizational environmental policy* berdampak terhadap nilai *environmental performance* yang semakin naik. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai *organizational environmental policy* berdampak pada penurunan nilai *environmental performance*.

2. Nilai *standardized coefficients environmental training* didapatkan senilai 0,397 dengan arah pengaruh positif. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai pengaruh yang diberikan variabel *environmental training* terhadap *environmental performance* nilai pengaruh positif sehingga semakin tinggi nilai *environmental training* berdampak terhadap nilai *environmental performance* yang semakin naik. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai *environmental training* berdampak pada penurunan nilai *environmental performance*.

4.5.1 Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil analisa uji hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini didasarkan atas nilai signifikansi uji hipotesis yang tertera pada tabel 4.11 antara lain:

1. **Pengaruh *organizational environmental policy* terhadap *environmental performance***

Nilai signifikansi uji t *organizational environmental policy* sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi 0,440 positif. Ini artinya *organizational environmental policy* terbukti memberikann nilai pengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance* sehingga hipotesis 1 penelitian dapat diterima.

2. **Pengaruh *environmental training* terhadap *environmental performance***

Nilai signifikansi uji t *environmental training* sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi 0,397 positif. Ini artinya *organizational environmental training* terbukti memberikann nilai pengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance* sehingga hipotesis 2 penelitian dapat diterima.

4.5.2 Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Analisis uji kebaikan model dipergunakan guna mengidentifikasi apakah model riset penelitian yang digunakan terbuik fit (layak) atau tidak. Uji kebaikan model dipedomankan pada nilai signifikansi uji *goodness of fit* dengan hasil dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Kebaikan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.931	2	16.466	18.625	.000 ^a
Residual	23.869	27	.884		
Total	56.800	29			

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

b. Dependent Variable: Environmental Performance

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berpedoman pada Tabel hasil uji kebaikan model regresi, didapatkan nilai signifikansi uji sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Penjabaran ini mengindikasikan bahwa model regresi penelitian yang terdiri dari *organizational environmental policy*

dan *environmental training* sebagai variabel independen dengan *environmental performance* sebagai variabel dependen termasuk pada model regresi yang fit atau layak.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Analisa uji koefisien determinasi dipergunakan untuk menganalisa seberapa tinggi kapabilitas variabel independen yang meliputi *organizational environmental policy* dan *environmental training* dalam menjelaskan serta memperdiksi nilai *environmental performance*. Nilai uji koefisien determinasi didasarkan pada nilai *Adjusted R-Square* model regresi yang dituliskan pada Tabel berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.549	.940

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 6)

Berpedoman pada Tabel hasil uji koefisien determinasi, didapatkan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,549 atau 54,9 % dimana penjelasan ini menjadi indikasi bahwa kapabilitas variabel *organizational environmental policy* dan *environmental training* dalam menjelaskan serta memprediksi nilai *environmental performance* mencapai 54,9 %. Sementara prosentase 45,1 % lainnya dijelaskan dan diprediksi oleh beragam faktor lain di luar penelitian yang dilakukan.

4.6 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

4.6.1 Pengaruh *Organizational Environmental Policy* Terhadap *Environmental Performance*

Semakin tinggi nilai *organizational environmental policy* berdampak pada peningkatan nilai *environmental performance*. Semakin rendah nilai *organizational environmental policy* berdampak pada penurunan nilai *environmental performance*. Dari segi indikator dapat diidentifikasi bahwa semakin baik aturan cakupan pelayanan sampah beserta aturan indeks kualitas air yang diterapkan departemen lingkungan hidup (DLH) berdampak pada implementasi tindakan *reduce* atau dikurangnya penggunaan bahan-bahan produksi kain batik yang dapat berdampak buruk terhadap lingkungan baik sampah non organik maupun berbagai bahan pewarna sintesis, larutan kimia pelarut warna beserta berbagai bahan kimiawi lainnya guna menurunkan kadar racun limbah yang akan dibuang di lingkungan sehingga nilai indeks kualitas air dapat tetap terjaga sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Aturan tertib hukum lingkungan yang ditetapkan pihak DLH dengan optimal mendorong pihak UKM untuk selalu mengajukan perizinan terhadap berbagai aktivitas yang berpotensi mengganggu kestabilan lingkungan dimana hal ini kemudian mendorong pihak UKM Batik untuk berusaha semaksimal mungkin mempergunakan alat-alat atau bahan-bahan yang masih dapat dipergunakan kembali guna memenuhi persyaratan izin yang diajukan. Aturan peningkatan ruang terbuka hijau yang ditetapkan dengan optimal oleh DLH berdampak pada meningkatnya aktivitas karyawan UKM dalam melakukan *recycle* atau daur ulang berbagai alat dan bahan

agar tetap bisa digunakan kembali dengan tujuan penurunan jumlah sampah yang dibuang sehingga ruang terbuka hijau yang dibuat pihak UKM dapat memberikan nilai fungsi terbaik bagi lingkungan.

Hasil analisis ini sejalan dengan hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shahab *et al* (2018); Alt dan Spitzeck (2016) serta Jabbar dan Abid (2015) menyimpulkan bahwa *organizational environmental policy* memberikan nilai pengaruh positif signifikan pada *environmental performance*.

4.6.2 Pengaruh *Environmental Training* Terhadap *Environmental Performance*

Semakin tinggi nilai *environmental training* yang dilakukan berdampak pada peningkatan nilai *environmental performance*. Semakin rendah nilai *environmental training* yang dilakukan berdampak pada penurunan nilai *environmental performance*. Dari segi indikator dapat diidentifikasi bahwa semakin tinggi implementasi kegiatan pelatihan dan penyuluhan penanggulangan limbah B3 (bahan berbahaya beracun) berdampak pada semakin tingginya kegiatan *reduce* yang dilakukan para karyawan dengan tujuan meminimalkan dampak limbah B3 ke lingkungan khususnya lingkungan air. Implementasi kegiatan pelatihan mengenai pelestarian lingkungan hidup kepada para karyawan berdampak pada peningkatan kegiatan *reuse* para karyawan dalam proses produksi kain batik, yang dilakukan melalui maksimalisasi fungsi bahan dan peralatan yang dipergunakan dalam memproduksi kain batik. Implementasi pelatihan pengelolaan sampah hasil produksi yang optimal berdampak terhadap peningkatan aktivitas *recycle* para karyawan di

dalam kegiatan produksi kain batik, yang dilakukan melalui daur ulang bahan seperti kain perca maupun sisa-sisa pewarna guna menghasilkan produk batik lainnya.

Hasil analisis ini sejalan dengan hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silva *et al* (2019); Singh *et al* (2019) dan Daily *et al* (2012) yang menyimpulkan bahwa *environmental training* meningkatkan nilai *environmental performance*.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berpedoman atas penjabaran hasil dan pembahasan penelitian maka diperoleh beberapa kesimpulan penting antara lain:

1. *Organizational environmental policy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai *environmental performance* para karyawan UKM Batik Murni. Artinya semakin tinggi nilai *organizational environmental policy* berdampak pada peningkatan nilai *environmental performance*. Semakin rendah nilai *organizational environmental policy* berdampak pada penurunan nilai *environmental performance*. *Organizational environmental policy* memberikan aturan-aturan penting terkait bagaimana seharusnya pihak pelaku usaha melakukan pengelolaan limbah sehingga lingkungan hidup khususnya lingkungan air tetap bersih walaupun terdapat limbah yang masih dalam batas wajar.
2. *Environmental training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai *environmental performance* para karyawan UKM Batik Murni. Artinya semakin tinggi nilai *environmental training* yang dilakukan berdampak pada peningkatan nilai *environmental performance*. Adanya *environmental training* yang ditetapkan pelaku usaha terhadap para karyawan akan

menaikkan kapabilitas karyawan khususnya dalam melakukan pengelolaan limbah serta menaikkan nilai produktifitas karyawan dalam bekerja dimana hal ini akan mendorong semakin tingginya nilai profit usaha apabila dilihat dari segi ekonomi.

5.2 Saran

Berpedoman atas hasil analisis deskriptif variabel yang dijabarkan, maka ditetapkan beberapa saran penting antara lain:

1. Indikator aturan indeks kualitas air pada variabel *organizational environmental policy* masih memperoleh penilaian lebih rendah dibandingkan dengan indikator variabel *organizational environmental policy* lainnya. Maka dari itu sebaiknya untuk pihak DLH Kota Pekalongan lebih memperjelas kembali aturan terkait indeks kualitas air yang diterapkan bagi para pelaku usaha Batik sehingga jumlah limbah yang dibuang ke lingkungan dapat lebih disesuaikan dengan aturan indeks kualitas air yang ditetapkan. Pihak industri atau pemilik usaha juga harus disiplin dalam melakukan pengelolaan limbah sisa produksi yang akan dibuang ke lingkungan air untuk meningkatkan usaha pelestarian lingkungan.
2. Indikator pelatihan mengenai pelestarian lingkungan hidup pada variabel *environmental training* masih memperoleh penilaian lebih rendah dibandingkan dengan indikator variabel *environmental training* lainnya.

Maka dari itu sebaiknya pihak pemilik UKM Batik Murni lebih meningkatkan kegiatan pelatihan pelestarian lingkungan hidup yang dilakukan kepada para karyawan guna menaikkan kapabilitas karyawan dalam menjaga lingkungan hidup khususnya di dalam lingkup lingkungan kerja. Mengacu pada penjelasan oleh Handoko (2000) menyatakan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan kegiatan pelestarian lingkungan hidup dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja khususnya dalam hal pelestarian lingkungan di dalam lingkup pekerjaan.

3. Indikator *reduce* atau pengurangan bahan-bahan limbah yang dapat berdampak buruk terhadap lingkungan pada variabel *environmental performance* masih memperoleh penilaian lebih rendah dibandingkan dengan indikator *environmental performance* lainnya. Oleh sebab itu sebaiknya pihak pemilik UKM Batik Murni melakukan studi kembali terkait bahan-bahan produksi yang lebih baik untuk digunakan khususnya yang memiliki kandungan kimia B3 rendah sehingga implementasi tindakan *reduce* dapat lebih ditingkatkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan antara lain:

1. Jumlah responden penelitian yang dianalisis hanya sebanyak 30 responden dan masih mencakup pada lingkup satu UKM saja.
2. Model penelitian masih belum menggunakan variabel intervening maupun moderasi.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Untuk memperbaiki keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini diharapkan para peneliti di masa mendatang mampu:

1. Meningkatkan jumlah responden penelitian menjadi lebih dari 30 responden serta memperluas lingkup wilayah UKM menjadi lebih dari satu UKM.
2. Menambah variabel intervening atau moderasi penelitian untuk mengembangkan model yang digunakan di dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Aboelmaged, M. (2018). Direct and indirect effects of eco-innovation, environmental orientation and supplier collaboration on hotel performance: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 184, p.537-549.
- Adinata, U. W. S. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjks bmt tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), p.136-157.
- Al Farizi, M. (2017). *Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berdasarkan Buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Alt, E., & Spitzeck, H. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *Journal of environmental management*, 182, 48-58.
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33-51.
- Chou, C. J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40, p.436-446.
- Conway III, L. G., & Repke, M. A. (2019). The psychological contamination of pro-environmental consensus: Political pressure for environmental belief agreement undermines its long-term power. *Journal of Environmental Psychology*, 62, p. 12-21.
- Daily, B.F., Bishop, J.W. and Massoud, J.A. (2012), "The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 32 No. 5, pp. 631-647.
- Da Silva, M. A. B., da Costa, P. R., & Kniess, C. T. (2019). Environmental training and developing individual environmental sustainability competences in Brazilian chemical sector companies. *Industrial and Commercial Training*.

- Dwinugraha, A. P. (2017). Formulasi Instrumen Kebijakan Lingkungan di Kabupaten Banyuwangi. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 4(2), p.183-194.
- Dyrhaug, H. (2014). The road to environmental policy integration is paved with obstacles: Intra-and inter-organizational conflicts in EU transport decision-making. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 52(5), p.985-1001.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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, p.81-91.
- Jabbar, M. H., & Abid, M. (2014). GHRM: Motivating employees towards organizational environmental performance. *MAGNT Research Report*, 2(4), 267-278.
- Janda, K. B., Bright, S., Patrick, J., Wilkinson, S., & Dixon, T. J. (2016). The evolution of green leases: towards inter-organizational environmental governance. *Building Research & Information*, 44(5-6), p.660-674.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), p. 145-158.
- Jyoti, J., & Bhau, S. (2016). Empirical investigation of moderating and mediating variables in between transformational leadership and related outcomes. *International Journal of Educational Management*.
- Kara, D., Kim, H. L., Lee, G., & Uysal, M. (2018). The moderating effects of gender and income between leadership and quality of work life (QWL). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1). P.15-25.

- Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M., & Agmapisarn, C. (2019). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, p.102-125.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), p. 1-15.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & Williams, E. G. (2013). Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group & Organization Management*, 38(2), p.163-197.
- Lee, T., Liu, W. T., & Yu, J. X. (2020). Does TMT composition matter to environmental policy and firm performance? The role of organizational slack. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 196-213.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee's job satisfaction and performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), p.116-123.
- Luu, T. T. (2019). Building employees' organizational citizenship behavior for the environment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), p.436-440.
- Patriana, W. R. (2020). New Enviromental Paradigma (Nep) Dalam Mengukur Kesiapan Berperilaku Ramah Lingkungan Pada Sekolah Adiwiyata di Ponorogo. *ASANKA: Journal of Social Science and Education*, 1(1), p.16-21.
- Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), p.129-148.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 75, 57-66.
- Shahab, Y., Ntim, C. G., Chengang, Y., Ullah, F., & Fosu, S. (2018). Environmental policy, environmental performance, and financial distress in China: Do top

management team characteristics matter?. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1635-1652.

- Singh, S. K., Chen, J., Del Giudice, M., & El-Kassar, A. N. (2019). Environmental ethics, environmental performance, and competitive advantage: role of environmental training. *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 203-211.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), p.31-55.
- Tjahjono, S., & Eko, M. (2013). Pengaruh kinerja lingkungan terhadap nilai perusahaan dan kinerja keuangan. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 4(1), p.179-805.
- Vidal-Salazar, M. D., Cordon-Pozo, E., & Ferron-Vilchez, V. (2012). Human resource management and developing proactive environmental strategies: The influence of environmental training and organizational learning. *Human Resource Management*, 51(6), 905-934.
- Yoshi, A. (2011). *Peran Akuntansi Lingkungan Dalam Meningkatkan Kinerja Lingkungan dan Kinerja Keuangan Perusahaan* (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).