

**PERAN *GREEN PERFORMANCE MANAGEMENT*,
GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN *GREEN
ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *WORKPLACE PRO
ENVIRONMENTAL BEHAVIOR* PADA PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

ESNU SELVY NABILLA

30402000130

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

2024

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN GREEN PERFORMANCE MANAGEMENT,
GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN GREEN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP WORKPLACE PRO
ENVIRONMENTAL BEHAVIOR PADA PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI**



Disusun Oleh:

Esnu Selvy Nabilla

NIM: 30402000130

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

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 23 Juli 2024

Pembimbing

Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si.

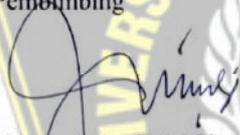
NIK. 210492029

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PERAN *GREEN PERFORMANCE MANAGEMENT*,
GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *GREEN
ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *WORKPLACE PRO
***ENVIRONMENTAL BEHAVIOR* PADA PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI**

Disusun Oleh:

Esnu Selvy Nabilla
NIM: 30402000130

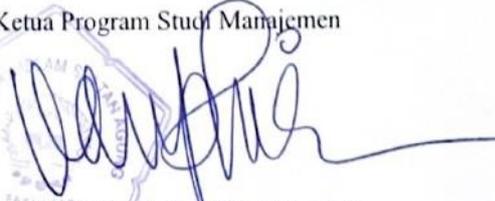
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 9 Agustus 2024

<p>Pembimbing</p>  <u>Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si.</u> NIK. 210492029	<p>Penguji I</p>  <u>Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si</u> NIK. 210491026
<p>Penguji II</p>  <u>Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si</u> NIK. 210492030	

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen tanggal Agustus 2024

Ketua Program Studi Manajemen


Dr.H. Lutfi Nurcholis, S.T.,S.E.,M.M
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Esnu Selvy Nabilla

NIM : 30402000130

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : S1 Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Peran *Green Performance Management, Green Transformational Leadership Dan Green Organizational Culture Terhadap Workplace Pro Environmental Behavior Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi*” adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau publikasi dari hasil karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun di perguruan tinggi lain).

Saya menyatakan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 Juli 2024

Yang Menyatakan,



Esnu Selvy Nabilla
NIM 30402000130

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Esnu Selvy Nabilla

NIM : 30402000130

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

"PERAN GREEN PERFORMANCE MANAGEMENT, GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP WORKPLACE PRO ENVIRONMENTAL BEHAVIOR PADA PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI"

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 23 Juli 2024

Yang menyatakan,



Esnu Selvy Nabilla
NIM 30402000130

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan berupa kesehatan, kesempatan sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi berjudul **“Peran *Green Performance Management, Green Transformational Leadership Dan Green Organizational Culture Terhadap Workplace Pro Environmental Behavior* Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik bagi mahasiswa Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Untuk Memenuhi sebagai Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana S1 Program Studi Manajemen. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak di bantu oleh berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Siti Sumiati, SE, M,Si. selaku pembimbing yang selalu memberikan bimbingan serta arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyoy, S.E., M.Si. selaku Dekan Falkutas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.
4. Diri saya sendiri Esnu Selvy Nabilla, atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terimakasih sudah kuat sejauh ini.
5. Ayahanda M. Slamet cinta pertama penulis dan pintu surgaku Ibunda Siti Nurjanah. Yang selemu mendo'akan, memotivasi, mendukung semua keputusan yang diambil penulis, memberi dorongan positif dan selalu menyemangati penulis dalam kondisi apapun.
6. Kepada saudaraku yang tidak kalah penting kehadirannya, Kakak Esnu dan Adek May yang selalu memotivasi dan menjadi support system penulis dalam kondisi apapun.

7. Teman terdekat saya, Fafa, Ajeng, Ocha dan Sisky yang selalu menemani, memberikan semangat dan selalu ada untuk mendengarkan keluh kesah penulis selama menulis skripsi.
8. Kepada seseorang yang pernah memberikan luka pada saat penyusunan skripsi ini, dengan itu membuat saya jauh lebih semangat dan terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan sekaligus menyedihkan dari pendewasaan ini.
9. Kepada teman – teman yang telah membantu, memberikan semangat dan mencarikan objek selama pembuatan skripsi sehingga mampu menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam karya ilmiah berupa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, demi kesempurnaan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya. Penulis juga memohon maaf atas kesalahan yang tidak disengaja dalam penulisan karya ilmiah berupa skripsi ini. Penulis berharap semoga karya ilmiah berupa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 23 Juli 2024

Yang Menyatakan,



Esnu Selvy Nabilla
NIM 30402000130

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

If you never bleed, you're never gonna grow! (Taylor Swift)

Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya (QS. Al-Baqarah:286)

Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu. (Ika df)

Sucikanlah batinmu, hiasilah hatimu seperti orang yang pandai menghias dirinya dengan budi pekerti luhur (Nadhom Alfiyah bait 449)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT Skripsi ini telah selesai.

Saya persembahkan karya ini untuk diri sendiri yang sudah bertahan dan menyelesaikan tugas akhir dengan baik, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti orangtuaku tercinta, kakak, adik dan sahabatku yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran *Green Performance Management* Dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* melalui *Green Organizational Culture* sebagai *Variabel Intervening*. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan ada 125 responden karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi dibidang laundry. Teknik analisis dalam penelitian ini melibatkan bantuan perangkat lunak Smart-PLS 4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Performance Management*, *Green Transformational Leadership* dan *Green Organizational Culture* secara positif memengaruhi *Workplace Pro Environmental Behavior*. Selain itu, *Green Organizational Culture* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara, *Green Performance Management* dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*.

Kata Kunci: *Green Performance Management*, *Green Transformational Leadership*, *Green Organizational Culture* dan *Workplace Pro Environmental Behavior*



ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the role of Green Performance Management and Green Transformational Leadership towards Workplace Pro Environmental Behavior through Green Organizational Culture as Variable Intervening. In this study, the sample used was 125 employee respondents at PT. Sandang Asia Maju Abadi in the field of laundry. The analytical techniques in this study involve the help of Smart-PLS 4 software. The results of this study show that Green Performance Management, Green Transformational Leadership and Green Organizational Culture positively affect Workplace Pro Environmental Behavior. In addition, Green Organizational Culture is proven to act as a mediation variable in the relationship between, Green Performance Management and Green Transformational Leadership towards Workplace Pro Environmental Behavior.

Keywords: Green Performance Management, Green Transformational Leadership, Green Organizational Culture and Workplace Pro Environmental Behavior



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	Error!
Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Workplace Pro Environmental Behavior</i>	12
2.2 <i>Green Organizational Culture</i>	15
2.3 <i>Green Performance Management</i>	18
2.4 <i>Green Transformational Leadership</i>	20
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	23
2.5.1 Hubungan <i>Green Performance Management</i> terhadap <i>Workplace Pro Environmental Behavior</i>	23
2.5.2 Hubungan <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Workplace Pro Environmental Behavior</i>	24
2.5.3 Hubungan <i>Green Performance Management</i> terhadap <i>Green Organizational Culture</i>	25

2.5.4 Hubungan <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Green Organizational Culture</i>	26
2.5.5 Pengaruh <i>Green Organizational Culture</i> berpengaruh terhadap <i>Workplace Pro Environmental Behavior</i>	27
2.6 Model Empirik	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan sampel.....	30
3.3 Sumber dan Jenis Data	32
3.3.1 Data Primer.....	32
3.3.2 Data Sekunder	32
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5 Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran Variabel.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1 Measurement (Outer) Model	36
3.6.2 Structural (Inner) Model.....	38
3.6.3 Analisis Deskriptif.....	39
3.6.4 Alasan Menggunakan Partial Least Square (PLS)	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Deskripsi Responden	42
4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.2 Responden Berdasarkan Usia	43
4.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.2.1 Analisis Deskripsi Variabel <i>Green Performance Management</i>	46
4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel <i>Green Transformational Leadership</i>	47
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Green Organizational Culture</i>	49
4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel <i>Workplace Proenvironmental Behavior</i>	51
4.3 Hasil Analisis PLS (Partial Least Square)	52
4.3.1 Analisis Outer Model (Measurement Model)	52

4.3.2 Analisis Inner model (Structural Model)	59
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.4.1 Pengaruh <i>Green Performance Management</i> terhadap <i>Workplace Pro Environmental Behavior</i>	69
4.4.2 Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Workplace Pro Environmental Behavior</i>	71
4.4.3 Pengaruh <i>Green Performance Management</i> terhadap <i>Green Organizational Culture</i>	73
4.4.4 Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Green Organizational Culture</i>	74
4.4.5 Pengaruh <i>Green Organizational Culture</i> berpengaruh terhadap <i>Workplace Pro Environmental Behavior</i>	76
4.4.6 Pengaruh <i>Green performance Management</i> terhadap <i>Workplace Pro Enviromental Behavior</i> melalui <i>Green Organizational Culture</i> sebagai Variabel Intervening	78
4.4.7 Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Workplace Pro Enviromental Behavior</i> melalui <i>Green Organizational Culture</i> sebagai Variabel Intervening	79
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	84
5.3 Keterbatasan Penelitian	86
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert	34
Tabel 3. 2 Variabel, definisi operasional dan indikator	34
Tabel 3. 3 Kriteria Analisis Deskriptif	40
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4. 4 Nilai Skor dan Kategori	45
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Green Performance Management	46
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Green Transformational Leadership	47
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Green Organizational Culture	49
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Workplace Proenvironmental Behavior	51
Tabel 4. 9 Loading Factor	54
Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	56
Tabel 4. 11 Nilai <i>Fornell-Larcker</i> antar Variabel	57
Tabel 4. 12 Nilai Cross Loading antara Variabel dengan Indikator	58
Tabel 4. 13 Nilai Cronbach Alpha & Composite Reliability Setiap Variabel	59
Tabel 4. 14 Nilai R-Square	60
Tabel 4. 15 Nilai F-Square	62
Tabel 4. 16 Nilai SRMR	63
Tabel 4. 17 Nilai Path Coefficient	64
Tabel 4. 18 Nilai Inderect Effect	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik	28
Gambar 4. 1 Hasil Analisis Outer Model	533
Gambar 4. 2 Inner Model Bootstrapping	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden	97
Lampiran 3 Hasil Analisis Outer Model	110
Lampiran 4 Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran).....	111
Lampiran 5 Hasil Uji Inner Model Dan Hasil Uji Analisis Hipotesis	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemanasan global telah menjadi isu lingkungan yang mendesak di era modern ini. Fenomena ini merujuk pada peningkatan suhu rata-rata permukaan bumi yang terjadi akibat berbagai aktivitas manusia. Aktivitas tersebut berkontribusi pada peningkatan emisi gas rumah kaca yang kemudian berdampak negatif terhadap lingkungan (Ramli Utina, 2012).

Untuk menanggapi tantangan ini, berbagai langkah telah diambil oleh negara-negara di seluruh dunia. Mereka mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang bertujuan mendukung keberlanjutan lingkungan. Keberlanjutan sendiri dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menjalankan suatu kegiatan dalam jangka panjang tanpa menyebabkan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki. Dalam konteks lingkungan, keberlanjutan mencakup upaya menjaga keseimbangan ekosistem sehingga kebutuhan manusia dapat terpenuhi tanpa merusak kemampuan alam untuk memperbaharui diri (Cahyani, 2020).

Pelaksanaan keberlanjutan ini sangat terkait dengan usaha manusia dalam menjaga kelestarian lingkungan. Tindakan ini penting untuk mengurangi risiko kerusakan lingkungan yang lebih parah di masa mendatang. Dengan kata lain, kelestarian lingkungan merupakan bagian integral dari strategi keberlanjutan yang bertujuan untuk memastikan bahwa ekosistem tetap mampu mendukung kehidupan di bumi (Isrososiawan et al., 2020).

Organisasi dan individu semakin menyadari pentingnya berkontribusi dalam menjaga lingkungan dan berperilaku pro lingkungan. Pemanasan global, perubahan iklim, dan berbagai isu lingkungan lainnya telah menjadi perhatian global yang semakin mendalam. Kita menyaksikan bagaimana perubahan lingkungan telah mengancam keberlanjutan. Dalam konteks ini, organisasi memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan perubahan positif dan berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan. Bagaimana organisasi mengelola kinerja dan kepemimpinan mereka dalam konteks lingkungan menjadi sangat penting.

Industri tekstil memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pada tahun 2010, sektor tekstil dan produk tekstil menyumbang 2,18 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan 8,01 persen dari total industri pengolahan. Selama lebih dari dua dekade, tekstil dan produk tekstil telah menjadi salah satu komoditas nonmigas utama dengan kontribusi terbesar terhadap perekonomian nasional (Hermawan, 2011). Di Provinsi Jawa Tengah, kelompok komoditas ini bahkan mencatat nilai ekspor tertinggi, mencapai 140,78 juta US\$ pada bulan Juni 2012 (Zaenuri, 2012).

Sebagai industri padat karya, sektor tekstil menyerap banyak tenaga kerja dalam proses produksinya. Keberadaan industri ini di Indonesia sangat signifikan, mengingat kemampuan sektor ini dalam menciptakan lapangan pekerjaan dalam jumlah besar (Herjanto, 2007). Namun, karakteristik dari industri tekstil juga menimbulkan tantangan lingkungan, terutama karena menghasilkan limbah cair dalam jumlah besar. Limbah tersebut sering kali

mengandung zat polutan seperti pewarna, bahan pembantu tekstil, dan kanji (Sugiana, 2008). Pencemaran air akibat industri tekstil terutama disebabkan oleh ketidakefisienan mesin yang digunakan serta penggunaan kapasitas produksi yang melebihi batas optimal. Hal ini memperburuk dampak lingkungan yang ditimbulkan, karena limbah industri tekstil yang tidak dikelola dengan baik dapat mencemari sumber air dan merusak ekosistem (Sudradjat, 2002).

Menurut data dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Jawa Tengah, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) dari sektor industri mencapai sekitar 1,4 juta ton setiap tahunnya. Berdasarkan informasi dari Sub Koordinator Seksi Pengendalian Pencemaran dan Lingkungan Hidup DLHK Jateng, sektor industri pertambangan energi dan migas adalah penyumbang terbesar dengan jumlah limbah mencapai 959.000 ton per tahun. Sektor lainnya yang menyumbang limbah B3 meliputi industri jasa dengan 354.900 ton per tahun, manufaktur 116.000 ton per tahun, agroindustri 55.600 ton per tahun, prasarana 29.600 ton per tahun, dan fasilitas kesehatan sekitar 1.000 ton per tahun.

Pertumbuhan industri yang cepat berkontribusi pada peningkatan jumlah limbah, termasuk limbah B3. Pengelolaan limbah jenis ini memerlukan proses yang ketat, mulai dari cara penyimpanan, pengumpulan, pengangkutan, pemanfaatan, pengolahan, hingga penimbunan yang aman. Mengingat banyaknya industri di Jawa Tengah, pengelolaan limbah B3 menjadi tantangan serius untuk mencegah dampak lingkungan yang berbahaya. Di Kota Semarang,

misalnya, sudah banyak laporan yang masuk terkait dugaan pencemaran akibat limbah industri yang mencemari sungai dan area pantai. Hal ini menyoroti pentingnya pengawasan dan penegakan regulasi yang lebih ketat dalam pengelolaan limbah B3, untuk melindungi kualitas lingkungan dan kesehatan masyarakat.

PT. Sandang Asia Maju Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, dengan fokus utama pada produksi celana. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Tugu Industri I No. 8, Kelurahan Randugarut, Kecamatan Tugu, Kota Semarang, Jawa Tengah. Dalam proses produksinya, PT. Sandang Asia Maju Abadi menggunakan bahan baku utama berupa kain, serta aksesoris tambahan seperti resleting dan kancing. Produksi di perusahaan ini dilakukan berdasarkan sistem *make to order*, yang berarti produk hanya diproduksi sesuai dengan pesanan yang diterima, sehingga dapat lebih mengoptimalkan penggunaan bahan baku dan mengurangi potensi kelebihan produksi. Sistem *make to order* yang diterapkan memungkinkan PT. Sandang Asia Maju Abadi untuk lebih fleksibel dalam memenuhi permintaan pelanggan, serta menyesuaikan spesifikasi produk sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pasar. Dengan cara ini, perusahaan dapat menjaga kualitas produknya sambil mengurangi risiko penyimpanan stok yang berlebihan.

Menurut survei terdahulu dan wawancara penulis, PT. Sandang Asia Maju Abadi memiliki hambatan dalam pengelolaan limbah yaitu pada limbah cair yang berasal dari pencucian jeans. Hal tersebut, dapat menyebabkan pencemaran lingkungan. Oleh karena itu, perlu adanya penanganan serius untuk

memperdayakan limbah air yang dapat dimanfaatkan ulang atau menjadi produk *recycle*.

PT. Sandang Asia Maju Abadi sudah memanfaatkan limbah dari pencucian agar air tersebut bisa dipakai kembali atau yang sering disebut penerapan program Instalasi Pengelolaan Air Limbah (IPAL). Akan tetapi, dalam penerapan tersebut belum mencapai target dari program IPAL yaitu 80%. Sedangkan, PT. Sandang Asia Maju Abadi baru bisa menerapkan sebesar 60%. Maka dari itu, hal tersebut membuat beberapa limbah cair yang belum dimanfaatkan dan dibuang begitu saja menyebabkan pencemaran lingkungan.

Dalam sektor tekstil, termasuk di PT. Sandang Asia Maju Abadi, penting untuk mengutamakan keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Upaya ini mencakup menciptakan lingkungan kerja yang aman, bersih, dan sehat, sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang demikian tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Keselamatan karyawan dapat dijamin dengan menerapkan standar keamanan kerja yang ketat dan memastikan bahwa semua peralatan dan fasilitas di tempat. Upaya untuk menciptakan keamanan, kebersihan, dan kesehatan lingkungan ini perlu dimulai dari perilaku individu yang mendukung lingkungan. Dengan perilaku yang pro-lingkungan dari setiap individu, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif, berkelanjutan, dan ramah lingkungan.

Permasalahan lingkungan ini perlu dilakukan adanya pelestarian yang didukung oleh beberapa aspek yaitu aspek sosial dan aspek ekonomi. Adapun

dari aspek sosial adalah manusia dapat dilakukan dengan keterlibatan aktif untuk mendorong pelestarian lingkungan dapat dilakukan dengan kepedulian diri terhadap lingkungan di sekitar. *Green economy* merupakan konsep ekonomi dengan maksud untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat agar sumber daya alam Indonesia, khususnya yang berada di wilayah Semarang, dapat dimanfaatkan dengan pertumbuhan yang berkelanjutan. Pertumbuhan berkelanjutan adalah pembangunan jangka panjang yang berfokus pada kelestarian lingkungan, dan ini menjadi kerangka tindakan yang diinisiasi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) sebagai langkah krusial untuk mencapai pembangunan global. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, termasuk di Indonesia, terdapat tiga tujuan utama: menghapus kemiskinan, mengatasi ketidaksetaraan, dan menghentikan perubahan iklim secara global. (Nida Humaida, Miftahul Aula Sa'adah, Huriyah, 2020). *Workplace Pro Environmental Behavior* adalah perilaku yang dilakukan manusia untuk meminimalkan dampak negatif dari aktivitas manusia terhadap alam atau perilaku manusia yang menjaga kelestarian lingkungan hidup (Hrazdil, et.al, 2021).

Green Organizational Culture merupakan hasil dari penerapan filosofi organisasi yang berfokus pada pencapaian tujuan-tujuan yang ramah lingkungan. Konsep ini mencakup integrasi nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi, yang semuanya diarahkan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan.

Menurut T. Galpin et al. (2015), budaya organisasi hijau memberikan panduan bagi karyawan dalam menerapkan praktik-praktik yang ramah lingkungan. Ini termasuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan, melestarikan sumber daya alam, dan melindungi ekosistem. Dengan kata lain, *Green Organizational Culture* mendorong perilaku pro-lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan. Penerapan budaya organisasi hijau tidak hanya bermanfaat bagi lingkungan, tetapi juga dapat meningkatkan citra perusahaan, memperkuat komitmen karyawan, dan meningkatkan efisiensi operasional melalui pengelolaan sumber daya yang lebih baik. Dengan membudayakan nilai-nilai hijau ini, perusahaan dapat berperan aktif dalam upaya global untuk melestarikan dan melindungi lingkungan hidup (T. Galpin, et al., 2015).

Green Transformational leadership merupakan gaya kepemimpinan untuk dapat memotivasi, mendorong para pengikutnya untuk menjadi kreatif dan menjadi lebih percaya diri untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi (Robbin, S, P., 2017). Kepemimpinan transformasional ini dapat menjadi figur panutan masyarakat untuk dapat memotivasi masyarakat dalam mewujudkan visi, pemberian motivasi sehingga masyarakat dapat bergerak dalam mendukung pencapaian pemanfaatan dan pelestarian lingkungan dengan baik.

Green Performance Management atau manajemen kinerja hijau mencakup sistem evaluasi yang mengukur kinerja karyawan dalam konteks pengelolaan lingkungan. Penelitian telah menyoroti aspek-aspek spesifik dari

manajemen kinerja hijau ini, seperti pemberian umpan balik dan penyeimbangan metrik. Selain itu, ada argumen yang menyatakan bahwa metode pengukuran dalam manajemen kinerja hijau ini kurang efektif, karena setiap organisasi memiliki struktur atribut yang berbeda, dan sumber daya yang menggunakan standar seragam di seluruh organisasi dapat bervariasi (Shen et al., 2018).

Menurut penelitian terdahulu Satria et al., (2022), *Green Performance Management* terbukti berpengaruh positif pada *Workplace Pro Environmental Behavior*. *Green Performance Management* adalah Instrumen yang sangat efisien untuk memajukan sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja berkelanjutan dan keunggulan kompetitif yang peduli lingkungan. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian menurut (Mabruroh & Anwar, 2022) yang menyatakan *Green Performance Management* tidak dapat memperkuat pengaruh terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*. Hal ini mungkin terjadi karena meskipun perusahaan mengadopsi strategi lingkungan, hal tersebut tidak selalu berpengaruh pada perilaku karyawan. Perusahaan memiliki pemahaman tentang keberlanjutan lingkungan, tetapi tidak mampu mempengaruhi perilaku karyawan agar lebih ramah lingkungan.

Namun, belum banyak penelitian yang menginvestigasi bagaimana *Green Performance Management*, *Green Transformational Leadership* dan *Green Organizational Culture* berdampak pada *Workplace Pro Environmental Behavior* di dalam organisasi. Lebih penting lagi, budaya organisasi dapat berperan sebagai mediator yang menghubungkan antara praktik *Green*

Management dan Perilaku Pro Lingkungan di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat dalam mendukung nilai-nilai lingkungan dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku pro lingkungan.

Karena alasan tersebut, penulis berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul “peran *Green Performance Management*, *Green Transformational Leadership* dan *Green Organizational Culture* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*”. Hasil penelitian diharapkan akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang cara organisasi dapat mendorong perilaku pro lingkungan di tempat kerja melalui praktik dan budaya yang mendukung keberlanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Green Performance Management* berpengaruh terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*?
2. Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*?
3. Apakah *Green Performance Management* berpengaruh terhadap *Green Organizational Culture*?
4. Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Green Organizational Culture*?
5. Apakah *Green Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut, dapat dikatakan tujuan dari proposal penelitian ini adalah untuk menjelaskan hal-hal berikut ini:

1. Menganalisis pengaruh *Green Performance Management* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*
2. Menganalisis pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*
3. Menganalisis pengaruh *Green Performance Management* terhadap *Green Organizational Culture*
4. Menganalisis pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Culture*
5. Menganalisis pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

1.4 Manfaat Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Beberapa manfaat dari penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu ekonomi khususnya ekonomi manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan kinerja SDM yang ramah lingkungan.

- b. Penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi tambahan bagi studi-studi lain yang akan mengeksplorasi konsep hubungan antara Manajemen Kinerja Hijau (*Green Performance Management*) dan Kepemimpinan Transformasional Hijau (*Green Transformational Leadership*) terhadap Perilaku Pro Lingkungan di Tempat Kerja (*Workplace Pro Environmental Behavior*), dengan Budaya Organisasi Hijau (*Green Organizational Culture*) sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Universitas

Universitas dan Program Studi mendapatkan masukan untuk pengembangan kurikulum, materi kuliah, dan metode pembelajaran yang berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen.

- b. Bagi manajemen Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang pentingnya hubungan antara Manajemen Kinerja Hijau dan Kepemimpinan Transformasional Hijau terhadap Perilaku Pro-Lingkungan di Tempat Kerja, dengan Budaya Organisasi Hijau sebagai variabel mediasi. Dengan pemahaman ini, para manajer di berbagai tingkat dapat menciptakan dan membentuk lingkungan kerja yang diterima dengan baik oleh karyawan, sehingga mereka tetap termotivasi, merasa puas, dan dapat mencapai kinerja yang optimal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Workplace Pro Environmental Behavior*

Workplace Pro Environmental Behavior mengacu pada perilaku yang dilakukan oleh individu di tempat kerja untuk mengurangi dampak negatif aktivitas manusia terhadap alam atau lingkungan, serta untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup (Hrazdil, et.al, 2021). Manusia dan lingkungan memiliki hubungan yang saling tergantung dan timbal balik. Lingkungan memainkan peran vital dalam kehidupan manusia, dan interaksi yang berkelanjutan antara manusia dan lingkungannya dapat memengaruhi perilaku manusia terhadap lingkungan tersebut. Cara manusia berinteraksi dan memperlakukan lingkungannya memiliki dampak langsung pada kualitas hidup mereka sendiri (Hamzah, 2013).

Akan tetapi, minimnya perilaku proaktif manusia dalam upaya mengurangi dampak buruk kerusakan lingkungan telah menjadi perhatian serius (Gifford & Nilsson, 2014). Tantangan utama yang dihadapi masyarakat saat ini adalah melindungi dan memulihkan lingkungan. Untuk itu, penting untuk memahami perilaku ramah lingkungan dalam masyarakat serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. (Bronfman et al., 2015). Para ahli menggunakan beberapa istilah untuk mendeskripsikan perilaku yang mendukung pelestarian lingkungan, termasuk perilaku peduli lingkungan, perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan, dan perilaku ramah lingkungan (Hung et al., 2013).

Perilaku pro-lingkungan ini ditandai dengan upaya untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan sambil memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kelestarian lingkungan. Perilaku ini mencakup tindakan-tindakan yang sedikit merugikan lingkungan, namun sangat bermanfaat dalam jangka panjang (Steg & Vlek, 2009). Dengan meningkatkan kesadaran dan tindakan pro-lingkungan di tempat kerja, diharapkan kontribusi individu dan organisasi terhadap keberlanjutan lingkungan dapat ditingkatkan.

Mengingat pentingnya dan meningkatnya kepedulian terhadap lingkungan dan keberlanjutan, pertimbangan tanggung jawab sosial masih menjadi tantangan bagi organisasi (Jiang & Li, 2019). Saat ini, organisasi kepuasan fokus untuk melibatkan karyawan mereka dalam perilaku pro-lingkungan (Tian & Robertson; 2019) yaitu, "tindakan diskresi/sukarela/non-sukarela yang mengarah pada keberlanjutan lingkungan organisasi yang bukan merupakan bagian langsung dari lingkungan formal kebijakan atau sistem manajemen" (Kim et al., 2017). Ada juga tren ilmiah yang berkembang menyelidiki terhadap perilaku pro-lingkungan di tempat kerja (Saeed dkk., 2019). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang pro lingkungan mempunyai dampak signifikan dalam hal kinerja keuangan, efektivitas pemimpin, dan karyawan kepuasan (Cheema, et al., 2019). Untuk memahami konsekuensi dan keberlanjutan lingkungan, penelitian berfokus pada penyelidikan prediktor perilaku pro-lingkungan. Beberapa penelitian telah menghubungkan faktor-faktor tingkat individu dengan perilaku pro-

lingkungan karyawan, seperti kehati-hatian, motivasi, dan norma subjektif (Wesselink, Blok, & Ringersma, 2017). Yang lain menekankan pada tingkat organisasi pengaruh, seperti praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) strategis (Paillé, Chen, Boiral, & Jin, 2014), persepsi dukungan organisasi terhadap lingkungan (Lamm, Tosti-Kharas, & King, 2015), infrastruktur lingkungan (Holland, Aarts, & Langendam, 2006), dan insentif (Graves dkk., 2013).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Workplace Pro Environmental Behavior* adalah tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh individu di lingkungan kerja untuk mendukung dan mempromosikan praktik berkelanjutan serta menjaga lingkungan alam di tempat kerja yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif organisasi terhadap lingkungan, seperti pengurangan konsumsi sumber daya, pengelolaan limbah yang lebih baik, dan berkontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan enam indikator yang diidentifikasi oleh Kaiser et al. (2007) untuk mengevaluasi aspek-aspek penting dalam keberlanjutan lingkungan. Indikator pertama adalah penghematan energi, yang mencakup upaya untuk mengurangi konsumsi energi dan meningkatkan efisiensi. Selanjutnya, mobilitas dan transportasi mengacu pada pengelolaan dan pengurangan dampak lingkungan dari sistem transportasi. Pencegahan limbah melibatkan strategi untuk mencegah timbulnya limbah sejak awal, sementara daur ulang berfokus pada pemrosesan kembali material untuk mengurangi penggunaan sumber daya baru. Konsumerisme mencakup pola

konsumsi yang lebih sadar lingkungan, dan perilaku yang bertujuan untuk melestarikan alam mencakup tindakan individu dan kolektif untuk menjaga keberlanjutan lingkungan dan biodiversitas.

2.2 *Green Organizational Culture*

Isu lingkungan kini menjadi tantangan keberlanjutan yang semakin signifikan bagi pemerintah dan korporasi di seluruh dunia (Amrutha & Geetha, 2020). Saat ini, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk menerapkan praktik yang lebih ramah lingkungan guna memenuhi berbagai persyaratan sosial, hukum, dan harapan dari para pihak terkait (Zhao et al., 2020). Satu dari beberapa pendekatan untuk meminimalkan atau mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dimulai dari perilaku individu karyawan. Perilaku karyawan yang peduli terhadap lingkungan berhubungan erat dengan keefektifan organisasi secara keseluruhan.

Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan budaya organisasi hijau di kalangan karyawan agar mereka menjadi lebih proaktif dan peduli terhadap lingkungan sekitarnya. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai dan praktik-praktik hijau dalam budaya organisasi, karyawan diharapkan dapat lebih sadar akan dampak lingkungan dari aktivitas mereka dan berkontribusi positif dalam upaya pelestarian lingkungan. Perilaku karyawan yang peduli terhadap lingkungan tidak hanya membantu mengurangi dampak negatif terhadap alam, tetapi juga menjadi salah satu faktor penunjang utama bagi keberlanjutan dan perkembangan perusahaan di masa depan. Dengan mendukung perilaku ramah lingkungan, perusahaan dapat meningkatkan daya tahan dan kemampuan

mereka untuk beradaptasi dengan perubahan serta tuntutan keberlanjutan global.

Budaya organisasi hijau adalah pendekatan yang mendefinisikan budaya perusahaan dengan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam praktik yang mendukung lingkungan. Konsep ini bertujuan untuk menciptakan atmosfer di tempat kerja yang memfasilitasi pengembangan ide-ide baru, perilaku yang ramah lingkungan, serta kerja sama antar karyawan, dengan tujuan utama mengurangi dampak negatif aktivitas perusahaan terhadap lingkungan sekitar (Y. S. Chen, 2011). Melalui penerapan budaya hijau, perusahaan tidak hanya menunjukkan komitmennya terhadap perlindungan lingkungan tetapi juga berusaha membangun kesadaran dan pengetahuan yang lebih dalam mengenai pentingnya keberlanjutan ekologis di kalangan stafnya.

Budaya hijau di dalam organisasi mencakup berbagai elemen seperti simbol, ritual, norma sosial, dan keyakinan yang diterapkan secara konsisten di seluruh perusahaan. Elemen-elemen ini berfungsi sebagai panduan dan motivasi bagi karyawan untuk mengikuti praktik yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Dengan menanamkan nilai-nilai dan norma yang mengutamakan pengelolaan lingkungan, perusahaan dapat membentuk standar perilaku yang diharapkan dari setiap anggota tim, memastikan bahwa semua tindakan selaras dengan prinsip keberlanjutan (Chang, C. H., & Chen, 2013).

Sebagai hasilnya, budaya organisasi hijau berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendorong perilaku ramah lingkungan tetapi juga mempromosikan inovasi dan kerjasama di antara

karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran tentang perlindungan lingkungan dan memastikan bahwa kebijakan serta tindakan perusahaan mendukung prinsip-prinsip keberlanjutan secara menyeluruh. Dengan demikian, budaya hijau berfungsi sebagai landasan yang mengarahkan seluruh operasi dan strategi perusahaan menuju praktik yang lebih bertanggung jawab secara ekologis. Penerapan budaya organisasi hijau tidak hanya sekadar upaya untuk mematuhi peraturan lingkungan, tetapi juga untuk mendorong inovasi dan keberlanjutan dalam operasi sehari-hari perusahaan. Melalui pengembangan budaya ini, perusahaan dapat membentuk reputasi yang lebih positif, meningkatkan kepuasan karyawan, dan pada saat yang sama, berkontribusi dalam upaya global untuk menjaga kelestarian lingkungan.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *green organizational culture* mengacu pada budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan. Organisasi dengan budaya ini berkomitmen untuk mengadopsi praktik-praktik yang ramah lingkungan, menjaga sumber daya alam, dan mengurangi dampak negatif terhadap ekosistem. Sebagai mengukur variabel *green organizational culture* penelitian ini menggunakan empat indikator yang diadopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chen, et al., (2006).

1. Memilih bahan produk minim polusi
2. Menggunakan bahan dari produk sedikit energi
3. Pengurangan bahan dalam pengembangan produk
4. Menggunakan produk recycle, reused, decompose

2.3 *Green Performance Management*

Green Performance Management adalah sistem manajemen yang mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam proses pengelolaan kinerja karyawan. Sistem ini berfokus pada pengaturan lingkungan kerja karyawan untuk mendukung tujuan-tujuan lingkungan yang telah ditetapkan (Jabbour, 2010). Dalam penerapan green performance management, penting untuk menentukan saran dan target terkait dengan praktek go green dalam deskripsi pekerjaan. Hal ini memastikan bahwa tujuan lingkungan yang diinginkan selaras dengan tanggung jawab karyawan. Selain itu, evaluasi kinerja karyawan harus mencakup aspek-aspek keberlanjutan lingkungan, sehingga karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan hasil kerja mereka tetapi juga pada kontribusi mereka terhadap inisiatif ramah lingkungan (Mehta et al., 2015). *Green Performance Management* mencakup energi produktivitas serta produktivitas karbon, produktivitas air, produktivitas limbah dan hijau image (Wang et al. 2019). Manajemen kinerja mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka keterampilan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih sukses.

Green Performance Management mencakup sistem evaluasi kinerja karyawan yang berfokus pada aspek-aspek pengelolaan lingkungan. Sistem ini bertujuan untuk menilai kontribusi karyawan terhadap tujuan lingkungan dan melibatkan pembuatan indikator kinerja hijau yang mencakup berbagai aspek, seperti insiden lingkungan, tanggung jawab lingkungan, pengurangan emisi karbon, dan komunikasi tentang kebijakan lingkungan (Delmonico et al., 2018).

Penelitian menunjukkan bahwa green performance management sering kali mengalami tantangan terkait efektivitas pengukurannya. Hal ini karena organisasi yang berbeda memiliki atribut struktural yang bervariasi, dan penggunaan standar seragam dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam pengukuran (Shen et al., 2018). Selain itu, metode pengukuran yang diterapkan harus mencakup umpan balik yang jelas dan metrik yang seimbang untuk dapat menilai kinerja lingkungan secara efektif.

Bagi manajer dan karyawan, elemen penting dari manajemen kinerja hijau adalah evaluasi kinerja, yang berdampak pada proses dan efektivitas sistem imbalan dan kompensasi (Saswatecha et al., 2015). Evaluasi hasil hijau dapat memperjelas peran manajer dalam manajemen lingkungan dan meningkatkan tanggung jawab mereka terhadap kinerja lingkungan. Selain itu, mengatasi hasil kinerja hijau yang tidak memenuhi kriteria atau sasaran lingkungan dengan tindakan perbaikan dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam berperilaku ramah lingkungan dan berusaha mencapai tujuan keberlanjutan di masa mendatang (Yusliza et al., 2019).

Menurut Firdaus dan Razab (2015), PROPER (Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan) memanfaatkan tekanan dari masyarakat dan pasar untuk mendorong industri dalam meningkatkan kinerja pengelolaan lingkungan mereka. Sistem PROPER menggunakan penandaan warna untuk menyampaikan hasil kinerja perusahaan dengan cara yang mudah dipahami oleh masyarakat. Meskipun awalnya PROPER berfungsi sebagai alat pengawasan untuk memastikan perusahaan

menjaga lingkungan, kini PROPER telah berkembang menjadi sebuah kerangka kerja kolaboratif antara pemerintah dan sektor usaha untuk menangani masalah lingkungan serta memberdayakan masyarakat.

Astuti et al. (2015) mengidentifikasi tiga indikator utama dalam penilaian kinerja lingkungan di bawah PROPER, yaitu:

1. Menilai seberapa baik perusahaan mengelola limbah yang dihasilkan dalam proses operasional mereka.
2. Mengukur sejauh mana seluruh karyawan terlibat dalam kegiatan yang mendukung kepedulian terhadap lingkungan.
3. Menilai efektivitas pemisahan limbah padat dan cair untuk meminimalkan dampak lingkungan.

Indikator-indikator ini berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi dan memperbaiki praktik lingkungan perusahaan dalam rangka mencapai standar pengelolaan yang lebih baik.

2.4 Green Transformational Leadership

Gaya kepemimpinan *transformasional Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berdampak positif pada berbagai organisasi dan dinilai sebagai gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di berbagai jenis organisasi (Kelati et al., 2022). Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh kemampuannya untuk memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi melalui penanaman nilai-nilai dan visi, bukan hanya mengandalkan hirarki, prosedur, atau perintah (Mansour, Maan Hussein, 2020). Transformational leadership dianggap efisien dalam pengaturan dan pengelolaan organisasi, membantu organisasi beradaptasi dengan berbagai perubahan (Krishnan, 2004).

Green Transformational Leadership mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan organisasi dalam mewujudkan visi keberlanjutan ekologi yang komprehensif. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini memfokuskan perhatian penuh pada lingkungan alam dan integrasi strategi ekologi dalam operasi perusahaan (Martin et al., 2020). Implementasi eco-strategy, yang melibatkan efisiensi ekologi (eco-efficiency), menjadi sangat penting untuk memastikan perusahaan tidak hanya mencapai efisiensi tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan (Meule, Adrian, 2019). Kepemimpinan yang kuat sangat penting dalam mengatasi masalah lingkungan dengan memanfaatkan kearifan lokal yang ada di masyarakat. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang ramah lingkungan berperan penting dalam memandu perusahaan melalui tantangan lingkungan sambil mempromosikan strategi keberlanjutan yang berkelanjutan dan efektif.

Green Transformational Leadership menurut (Mittal & Dhar 2016) memotivasi karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru dan membuat karyawan terlibat dalam proses hijau serta kegiatan yang memungkinkan perusahaan untuk memperkenalkan produk hijau. Kepemimpinan transformasional mencakup nilai-nilai, itu dapat menginspirasi karyawan untuk mengatasi hambatan pengembangan organisasi yang berkelanjutan dan menemukan solusi yang lebih kreatif untuk masalah lingkungan. Selain itu, dengan membina hubungan positif dengan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan nilai-nilai lingkungan bawahan mereka, kepemimpinan

transformasional pro-lingkungan dapat mendorong paksaan terhadap bawahan dalam masalah lingkungan. (Yanti & Nawangsari, 2019)

Kepemimpinan transformasional mendorong kinerja perusahaan yang lebih tinggi. Keterkaitan antara kepemimpinan transformational dan kinerja perusahaan menjadi relevan terutama ketika perusahaan harus interaktif dalam proses dan produknya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan yang unggul. (Liara-González et al., 2018)

Untuk memperbaiki *green organizational citizenship behavior* (GOCB), perusahaan perlu memiliki seorang leader yang mampu memberikan petunjuk yang jelas dan menjadi teladan bagi karyawan. Menurut Istiatin dan Kustiyah (2018), pemimpin yang efektif dapat menetapkan norma dan kebijakan yang mendukung perilaku pro-lingkungan di seluruh organisasi. Melalui gaya kepemimpinan yang baik, pemimpin dapat menginspirasi dan mengarahkan karyawan untuk lebih memperhatikan lingkungan.

Green transformational leadership adalah gaya kepemimpinan yang memainkan peran kunci dalam membangkitkan kesadaran dan kepedulian lingkungan di antara pemimpin dan pengikutnya. Gaya kepemimpinan ini mendorong pertumbuhan bersama dalam hal kepedulian lingkungan, sehingga menciptakan pemimpin-pemimpin junior yang lebih memiliki visi dan memberikan dukungan upaya keberlanjutan (Istiatin & Kustiyah, 2018). Dengan pendekatan ini, pemimpin tidak hanya memotivasi karyawan untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan, tetapi juga membentuk budaya yang mendukung perkembangan inovatif dan berkelanjutan dalam organisasi.

Menurut (Mittal & Dhar, R, 2016) terdapat variabel *Green Transformational Leadership* indikator:

1. Menginspirasi sumber daya manusia dengan memiliki perencanaan lingkungan
2. Memberikan arahan visi lingkungan yang jelas kepada sumber daya manusia
3. Mendorong karyawan untuk mencapai sasaran melestarikan lingkungan
4. Memberikan rangsangan sumber daya manusia dengan berbagi ide pengelolaan lingkungan hijau
5. Memilih sumber daya manusia yang tepat dalam melakukan pengelolaan dan pelestarian lingkungan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Hubungan *Green Performance Management* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Menurut Satria et al., (2022), *Green Performance Management* terbukti berpengaruh positif pada *Workplace Pro Environmental Behavior*. *Green Performance Management* adalah instrumen yang sangat efisien untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan secara lingkungan. Mendukung hipotesis tersebut, Isrososiawan et al., (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Green Performance Management* akan meningkatkan *Workplace Pro Environmental Behavior* secara positif. Jika perusahaan sudah menerapkan *Green Performance Management* dengan

baik, seperti memberikan pelatihan yang mana diberi arahan mengenai pembuangan atau pemanfaatan sisa limbah maka akan menjadikan perilaku pro lingkungan pada karyawan meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Green Performance Management berpengaruh positif terhadap Workplace Pro Environmental Behavior

2.5.2 Hubungan *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Pro Environmental Behavior

Menurut Gumushluoglu, et al., (2009), pengaruh *green transformational leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* untuk mengkomunikasikan dan memiliki kepedulian pada lingkungan dengan tujuan meningkatkan reputasi perusahaan di mata semua pemangku kepentingan utamanya. Sehingga, *green transformasional leadership* secara positif mempengaruhi keberhasilan *Workplace Pro Environmental Behavior* secara signifikan. *Green Transformational Leadership* meningkatkan gerakan terhadap lingkungan menyebabkan perusahaan-perusahaan menyertakan strategi dalam visi mereka (Hoffman, 2001). *Green Transformational Leadership* adalah karakteristik kepemimpinan yang bertujuan untuk mendorong rekan-rekan dalam mencapai tujuan organisasi yang ramah lingkungan serta memotivasi karyawan untuk berperilaku peduli terhadap lingkungan. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya menetapkan visi keberlanjutan tetapi juga menginspirasi dan memotivasi tim mereka untuk berkomitmen terhadap

praktik ramah lingkungan (Chen & Chang, 2013). Pemimpin yang secara terbuka mempromosikan keberlanjutan seperti mengurangi limbah atau mengencarkan penggunaan bahan ramah lingkungan dapat menjadi penyebab untuk perubahan perilaku karyawan yang pro lingkungan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah

H2 : Green Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Workplace Pro Environmental Behavior

2.5.3 Hubungan *Green Performance Management* terhadap *Green Organizational Culture*

Menurut (Ahmad et al., 2023) bahwa penerapan praktik dan kebijakan *Green Performance Management* merangsang budaya organisasi ramah lingkungan. Hal ini menandakan bahwa peningkatan manajemen kinerja yang lebih baik dan ramah lingkungan yang baik akan mempengaruhi karyawan untuk menerapkan budaya organisasi ramah lingkungan. Mendukung hipotesis tersebut, MI Hadjri, et al., (2019) mengeksplorasi *Green Performance Management* secara signifikan mempengaruhi *Green Organizational Culture*. Karyawan yang memahami target dan tanggung jawab lingkungan akan lebih aktif terlibat dalam pemecahan masalah lingkungan. Selain itu, karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam perusahaan dan berkomitmen untuk melayani perusahaan akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap inisiatif lingkungan perusahaan. Karyawan mengetahui sasaran dan

kewajiban lingkungan, memungkinkan mereka berperan aktif dalam menangani isu-isu terkait lingkungan. Mereka merasa memiliki peran penting dalam perusahaan dan berkomitmen sepenuhnya untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Berdasarkan penjabaran tersebut, hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

H3 : Green Performance Management memiliki hubungan positif dengan Green Organizational Culture

2.5.4 Hubungan *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Culture*

Menurut AK Al-Swidi, et.al., (2021) berpendapat bahwa empat praktik GHRM, termasuk rekrutmen ramah lingkungan (GR), pelatihan dan keterlibatan ramah lingkungan (GT), manajemen kinerja ramah lingkungan, dan kompensasi (GP) dan *Green Transformational Leadership* (GTL), membantu mengembangkan *Green Organizational Culture* (GO) dalam organisasi. Menurut Manoppo (2020), terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di kalangan karyawan. Gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen, berpartisipasi aktif, dan menunjukkan sikap yang mendukung tujuan serta nilai-nilai organisasi, yang pada gilirannya memperkuat perilaku kewarganegaraan mereka dalam lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan ini berkontribusi dalam mendorong karyawan untuk

menunjukkan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa:

H4 : Green Transformational Leadership memiliki hubungan positif Green Organizational Culture

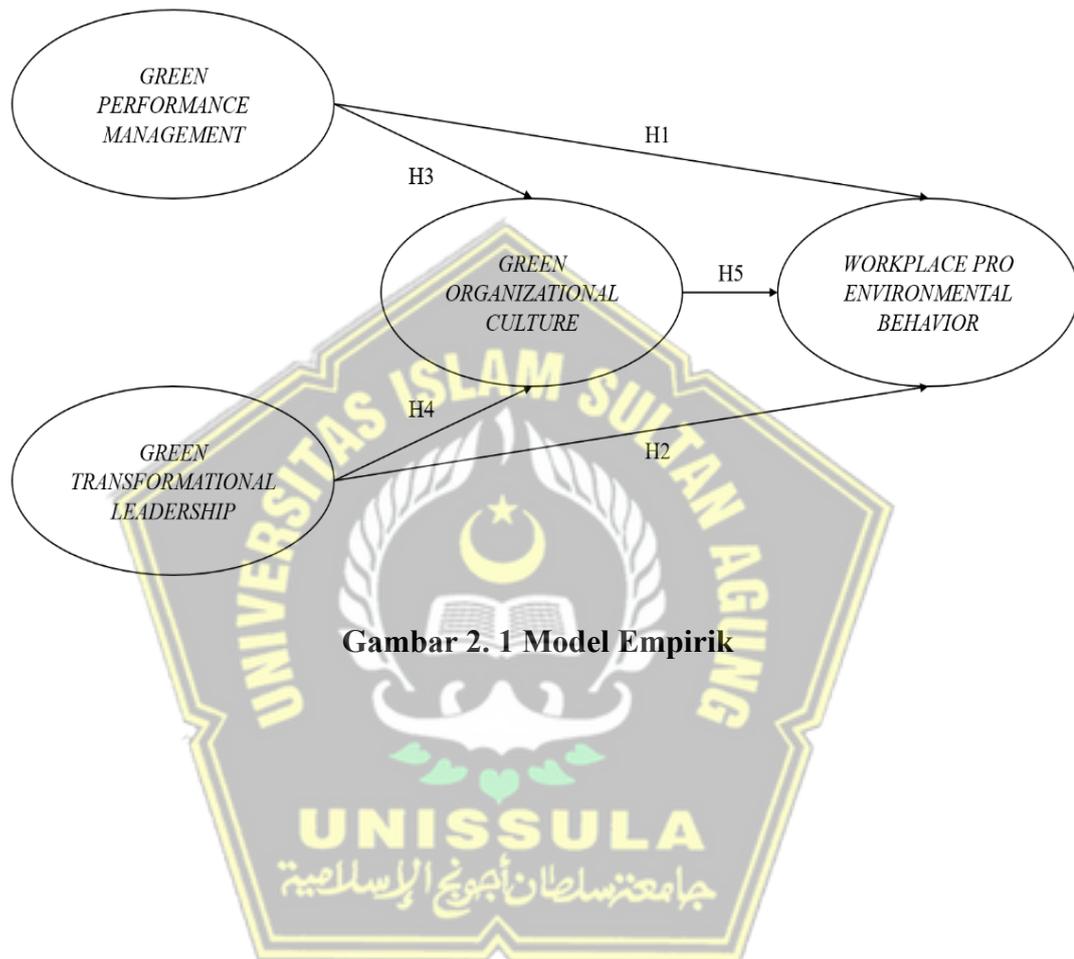
2.5.5 Pengaruh *Green Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Green Organizational Culture menginkulturasi cara karyawan berpikir bahwa penerapan *Workplace Pro Environmental Behavior* sangat penting bagi individu dan kelompok organisasi, dan cara karyawan merasakan filosofi ini diadopsi dalam organisasi (S. Wang, et.al., 2022). Upaya sadar karyawan untuk bertindak ramah lingkungan dan menerapkan perilaku ramah lingkungan tidak hanya bermanfaat bagi diri mereka sendiri tetapi juga prospek bahwa GO mengubah perilaku dan sikap karyawan, serta mendorong mereka untuk melakukan upaya melestarikan alam (Q. Fu, et.al., 2022) Oleh karena itu, *Green Organizational Culture* membantu mempromosikan *Workplace Pro Environmental Behavior* dengan mendorong karyawan untuk melestarikan lingkungan internal dan eksternal organisasi.

H5 : Green Organizational Culture berpengaruh signifikan terhadap Workplace Pro Environmental Behavior

2.6 Model Empirik

Berdasarkan pada kajian teoritik dan hipotesis di atas, maka penulis mengusulkan kerangka penelitian seperti berikut:



Gambar 2. 1 Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengonfirmasi atau memperkuat hipotesis yang ada, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat teori yang sedang diteliti. Fokus utama dari penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, khususnya pendekatan eksplanatori, yang dirancang untuk melakukan pengujian dan verifikasi teori yang telah ada. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan terstruktur tentang fenomena yang diteliti. Metode kuantitatif ini sangat terstruktur, sistematis, dan terencana dalam proses pengumpulan serta pengolahan data, yang memungkinkan analisis yang objektif dan terukur.

Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang mendukung pendekatan penelitian yang berbasis data dan statistik. Metode ini diterapkan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari populasi atau sampel yang ditentukan, menggunakan instrumen yang telah dirancang secara khusus untuk memastikan data yang dikumpulkan relevan dan dapat diandalkan. Teknik pengambilan sampel biasanya melibatkan penggunaan alat ukur atau kuesioner yang sistematis, yang dirancang untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan melibatkan penggunaan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi data secara objektif, memberikan wawasan yang jelas tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk memberikan hasil yang terukur dan dapat diandalkan, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan pengembangan teori yang ada.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti. Populasi ini merupakan kumpulan keseluruhan elemen yang relevan dengan penelitian dan dari mana sampel akan diambil untuk dianalisis, dengan tujuan akhir untuk menarik kesimpulan yang dapat diterapkan secara lebih luas. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dijelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang akan digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada bagian laundry di PT. Sandang Asia Maju Abadi sejumlah 125.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari populasi yang mencerminkan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut. Sampel ini diambil dari populasi untuk dianalisis dalam penelitian, dan hasilnya dianggap sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Peneliti menggunakan sampel untuk menarik kesimpulan yang bisa digeneralisasikan kepada populasi yang lebih besar (Sekaran & Bougie, 2016).

Sampel, dalam konteks ini, merupakan kelompok bagian dari populasi yang dipilih untuk keperluan penelitian. Artinya, beberapa elemen dari populasi dipilih untuk membentuk sampel, bukan keseluruhan populasi. Melalui analisis sampel, peneliti berupaya untuk memperoleh informasi yang dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas. Oleh karena itu, sampel harus dipilih dengan cermat untuk memastikan bahwa temuan penelitian valid dan dapat diterapkan pada seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian sensus, yang diterapkan ketika populasi relatif kecil atau mudah dijangkau. Penelitian ini melibatkan total sampel sebanyak 125 karyawan tetap dari bagian laundry PT. Sandang Asia Maju Abadi. Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh data yang representatif dari keseluruhan populasi yang diteliti.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian, peneliti diminta untuk memahami teknik pengumpulan data sehingga mendapatkan data yang sesuai pada penelitian. Pada penelitian ini peneliti memakai data kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Sumber data penelitian yaitu subyek dari mana data dapat ditemukan (Sugiyono, 2016). Beberapa sumber data penelitian yaitu:

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat dari hasil penelitian secara empiris terhadap subjek langsung atau yang terlibat secara langsung pada obyek penelitian, kemudian data tersebut di jadikan satu untuk diolah peneliti. Sumber data primernya yaitu keseluruhan data yang di peroleh dari kuesioner yang disebarakan pada karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi.

3.3.2 Data Sekunder

menurut Sekaran (2011) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan atau dokumen perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs internet. Data sekunder pada penelitian ini adalah artikel-artikel, jurnal nasional dan internasional, dokumen, buku, internet, pustaka acuan yang memiliki hubungan dengan masalah pada penelitian. Seperti data jumlah karyawan, data kinerja karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan informasi dengan menyediakan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden yang kemudian dijawab oleh mereka. Kuesioner memungkinkan peneliti untuk mengukur berbagai karakteristik dan variabel yang relevan dengan penelitian.

Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert, yang merupakan metode umum untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Skala Likert terdiri dari rentang gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, memberikan panduan terukur untuk menilai responden terhadap pernyataan yang diajukan. Dengan demikian, kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang terstruktur dan dapat dianalisis secara kuantitatif.

Sumber data yang diperoleh dari kuesioner yang menggunakan skala Likert memungkinkan analisis mendalam mengenai responden, dari sikap yang sangat positif hingga yang sangat negatif. Teknik ini memberikan gambaran yang jelas dan sistematis mengenai berbagai aspek yang diteliti dalam penelitian, memudahkan peneliti untuk menginterpretasikan hasil dan menarik kesimpulan yang valid. Pengukuran menggunakan skala Likert dalam penelitian ini diatur sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert

Kriteria	Skor	Keterangan
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
N	3	Netral
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

3.5 Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran Variabel

Variable independent dalam penelitian ini adalah *Green Performance Management (XI)*, *Green Transformational Leadership (X2)* *variable dependent* yaitu *Workplace Pro Environmental Behavior (Y)* dan *variabel mediasi* yaitu *Green Organizational Culture (Z)*

Tabel 3. 2 Variabel, definisi operasional dan indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
<i>Green Performance Management</i>	<i>Green performance management</i> adalah sistem atau kegiatan karyawan yang mengacu pada proses pengelolaan lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan limbah (sampah) dengan baik 2. Melibatkan karyawan dalam aksi peduli terhadap lingkungan 3. Pemisahan limbah padat dan cair 	(Astuti et al., 2015)
<i>Green Transformational Leadership (X)</i>	<i>Green Transformational Leadership (GTL)</i> adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk mewujudkan visi terhadap lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki perencanaan lingkungan 2. Memberikan arahan visi lingkungan 3. Mendorong karyawan untuk mencapai sasaran melestarikan lingkungan 4. Berbagi ide tentang pengelolaan lingkungan hijau 5. Memilih sumber daya manusia yang tepat 	(Mittal & Dhar, 2016)

<i>Green Organizational Culture</i>	<i>Green Organizational Culture</i> merupakan budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku lingkungan untuk mengurangi dampak negatif lingkungan dari perusahaan yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memilih bahan produk minim polusi 2. Menggunakan bahan produk sedikit energi 3. Pengurangan bahan dalam pengembangan produk 4. Menggunakan produk recycle, reused, decompose 	Chen, et al., (2006).
<i>Workplace Pro Enviromental Behavior</i>	<i>Workplace Pro Enviromental Behavior</i> adalah perilaku yang dilakukan manusia di tempat kerja untuk menjaga kelestarian lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghematan energi 2. Mobilitas dan transportasi 3. Pencegahan limbah 4. Daur ulang 5. Konsumersime 6. Perilaku yang bertujuan untuk melestarikan alam 	(Kaiser et al. 2007)

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan bentuk dari SEM yang mengutamakan komponen atau varian sebagai pendekatannya. SEM adalah metode statistik yang dirancang untuk mengkaji rangkaian hubungan kompleks antara variabel yang mungkin sulit diukur secara bersamaan. Menurut Santoso (2014), SEM merupakan teknik analisis multivariate yang menggabungkan analisis faktor dan analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dalam model, baik itu hubungan antara indikator dengan konstraknya atau antar konstruk.

Latan dan Ghazali (2015) mengungkapkan bahwa PLS menawarkan alternatif yang berbeda dari SEM berbasis kovarian dengan beralih ke pendekatan berbasis varian. SEM berbasis kovarian biasanya digunakan

untuk menguji teori atau kausalitas, sementara PLS lebih fokus pada model prediktif. Perbedaan utama terletak pada aplikasi model persamaan struktural; SEM berbasis kovarian lebih condong pada pengujian teori, sedangkan PLS berorientasi pada pengembangan teori dengan tujuan prediksi.

Analisis PLS dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap utama. Tahap pertama adalah uji measurement model, di mana penilaian validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator dilakukan. Proses ini penting untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar merefleksikan konstruk yang dimaksud. Validitas dan reliabilitas yang baik akan mendukung keakuratan pengukuran dan hasil analisis yang lebih kredibel.

Tahap kedua adalah uji structural model, yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh atau korelasi antara variabel atau konstruk yang diukur. Pada tahap ini, uji t dari PLS digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara konstruk-konstruk tersebut signifikan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengevaluasi model secara keseluruhan tetapi juga menguji kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel dalam kerangka teori yang diusulkan.

3.6.1 Measurement (Outer) Model

3.6.1.1 Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan, peneliti mengaplikasikan program *SmartPLS*.

Proses pengujian validitas dilakukan melalui metode *convergent validity*, yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan skor konstruk untuk menghasilkan nilai *loading factor*. Sebuah nilai *loading factor* dianggap tinggi jika komponen atau indikator memiliki korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun, pada tahap awal pengembangan penelitian, nilai *loading factor* antara 0,5 hingga 0,6 masih dianggap memadai (Chin, 1998; Ghozali, 2008).

Reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran konsisten dan dapat dipercaya jika dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk menilai tingkat reliabilitas variabel penelitian, digunakan koefisien alfa atau *Cronbach's alpha* serta *composite reliability*. Suatu item pengukuran dianggap reliabel jika nilai koefisien alfa melebihi angka 0,6 (Malhotra, 1996). Ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Dengan menggunakan *SmartPLS*, peneliti dapat menganalisis data untuk menentukan seberapa baik kuesioner yang digunakan dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Prosedur ini mencakup penilaian konvergensi dari indikator terhadap konstruk serta evaluasi konsistensi internal melalui koefisien alfa dan *composite reliability*. Secara keseluruhan, metode ini membantu memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat yang valid dan reliabel untuk mengumpulkan data yang diperlukan, sehingga hasil analisis dapat

dipercaya dan digunakan untuk menarik kesimpulan yang tepat mengenai hipotesis yang diuji.

3.6.2 Structural (Inner) Model

Model internal adalah model yang menunjukkan perkiraan hubungan antara variabel berdasarkan teori substantive.

1. R-Square

R-Square digunakan untuk mengestimasi terdahulu model structural untuk selanjutnya dapat mengevaluasi variabel endogen yang berguna untuk memprediksi kekuatan dari model structural. Koefisien determinasi (R Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R Square menunjukkan proporsi variasi dalam variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X dalam model regresi. Untuk memastikan bahwa nilai R Square dapat diandalkan dalam memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y, hasil uji F dalam analisis regresi harus signifikan. Uji F menguji apakah model regresi secara keseluruhan memberikan penjelasan yang signifikan terhadap variasi dalam variabel Y. Namun, jika hasil uji F tidak signifikan, maka nilai koefisien determinasi (R Square) tidak dapat diandalkan untuk memprediksi kontribusi variabel X terhadap Y. Dalam kasus ini, model regresi tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y, sehingga R Square tidak memberikan informasi yang

berguna tentang kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. F-Square

Uji F-Square digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah tergolong lemah, medium atau kuat. Digunakan untuk menguji hipotesis atau signifikansi, sehingga bisa diketahui diterima atau tidaknya hipotesis. Jika nilai sig F $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

3. Uji T

Uji T untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis yang menggunakan t adalah pengujian hipotesis yang menggunakan t sebagai uji statistik.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. P value (sig) $< 0,005$ maka H_0 ditolak
2. P value (sig) $> 0,005$ maka H_a diterima

3.6.3 Analisis Deskriptif

Deskripsi atau analisis deskriptif adalah metode dasar yang digunakan untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menjelaskan, meringkas, mereduksi, menyederhanakan, mengorganisasi, dan menyajikan data dalam bentuk yang tersusun dan teratur, sehingga informasi dapat dibaca dan dipahami

dengan mudah. Menurut Wiyono (2001), analisis deskriptif membantu dalam memberikan gambaran yang jelas tentang data yang ada serta memudahkan dalam menarik kesimpulan.

Ukuran deskriptif yang sering digunakan dalam analisis ini mencakup ukuran frekuensi dan rata-rata. Ukuran frekuensi menggambarkan seberapa sering suatu nilai atau kategori muncul dalam data, sedangkan rata-rata memberikan informasi tentang nilai tengah dari sekumpulan data. Kedua ukuran ini sangat berguna dalam memberikan ringkasan yang komprehensif tentang karakteristik data yang diteliti.

Tabel 3. 3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skala/skala skor	Nilai Tafsir
1,00-1,79	Sangat Tidak Baik
1,80-2,59	Tidak Baik
2,60-3,39	Cukup
3,40-5,00	Baik
4,20-5,00	Sangat Baik

3.6.4 Alasan Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Partial Least Squares (PLS) adalah metode analisis yang sangat kuat karena tidak memerlukan banyak asumsi, seperti yang dijelaskan oleh Wold (1985). PLS tidak memerlukan data untuk terdistribusi normal secara multivariat, sehingga dapat mengakomodasi indikator dengan skala teori, ordinal, interval, hingga rasio dalam model yang sama. Selain itu, metode ini tidak memerlukan sampel yang besar. PLS tidak hanya berguna untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten. Dengan fokus pada data dan prosedur estimasi yang terbatas,

PLS kurang terpengaruh oleh misspesifikasi model, yang memungkinkan analisis konstruk dengan indikator reflektif dan formatif secara bersamaan—sebuah hal yang sulit dilakukan dengan model SEM berbasis kovarian karena kemungkinan terjadinya model yang tidak teridentifikasi (Latan & Ghozali, 2012).

Ada beberapa alasan kuat untuk menggunakan PLS dalam penelitian ini.

1. Pertama, algoritma PLS dapat diterapkan tidak hanya untuk hubungan antara indikator dan konstruk laten yang bersifat reflektif, tetapi juga untuk hubungan formatif.
2. Kedua, PLS memungkinkan untuk memperkirakan model path, yang berguna dalam memahami hubungan antara variabel.
3. Ketiga, PLS dapat menangani model yang sangat kompleks yang melibatkan banyak variabel laten dan manifest tanpa mengalami masalah estimasi data.
4. Keempat, PLS dapat digunakan meskipun distribusi data sangat miring atau tidak merata.
5. Terakhir, PLS memungkinkan perhitungan variabel moderator secara langsung, yang relevan dengan penelitian ini karena melibatkan satu variabel moderator.

Kemampuan PLS untuk menangani berbagai jenis data dan model membuatnya menjadi alat yang fleksibel dan efektif untuk analisis dalam penelitian ini.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden yang dianalisis pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi dengan jumlah sampel sebanyak 125 responden. Deskripsi rinci mengenai responden bertujuan untuk memberikan gambaran awal tentang ciri-ciri mereka, yang diperoleh dari informasi identitas yang telah dikumpulkan oleh peneliti seperti jenis kelamin, usia dan pendidikan. Penjelasan lebih detailnya adalah sebagai berikut:

4.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis statistik deskriptif mengenai responden berdasarkan jenis kelamin yang telah diolah oleh peneliti dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki – laki	59	46,2%
Perempuan	66	53,8%
Total	125	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 data yang diberikan, lebih banyak perempuan daripada laki-laki yang menjadi responden dalam survei ini. Persentase perempuan mencapai 53,8%, sedangkan laki-laki hanya 46,2%. Dari hasil ini, dapat menunjukkan penelitian ini bahwa peran dalam meningkatkan perilaku pro lingkungan karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki karena perempuan lebih sensitif

terhadap dampak lingkungan dari bahan kimia dan air yang digunakan dalam proses laundry, karena mereka lebih sering terlibat langsung dalam proses yang mendorong mereka untuk berperilaku lebih pro-lingkungan dalam kehidupan profesional mereka.

4.1.2. Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis statistik deskriptif mengenai responden berdasarkan usia yang telah diolah oleh peneliti dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
20-25 Tahun	46	36,8 %
26-35 Tahun	48	38,4 %
>35 Tahun	31	24,8 %
Total	125	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 data yang disajikan menunjukkan distribusi usia karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi berdasarkan sampel yang diambil. Mayoritas pengguna (38,4%) berusia antara 26 hingga 35 tahun, diikuti oleh kelompok usia 20-25 tahun yang menyumbang 36,8% dari total sampel. Sementara itu, pengguna yang berusia di atas 35 tahun memiliki proporsi yang lebih rendah, yakni sebesar 24,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada bagian laundry PT. Sandang Asia Maju Abadi di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-35 tahun pada bagian laundry karena kelompok usia ini biasanya berada pada puncak usia produktif yang dapat mendorong

karyawan untuk mencari pekerjaan yang stabil dan berpotensi menawarkan pengembangan karier.

4.1.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil analisis statistik deskriptif mengenai responden berdasarkan pendidikan yang telah diolah oleh peneliti dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Presentase
SD	39	31,2 %
SMP	30	24 %
SMA/SMK	56	44,8 %
Total	125	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 data yang diberikan menggambarkan distribusi tingkat pendidikan dari sampel karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi. Mayoritas karyawan dengan proporsi sebesar 44,8% memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK. Diikuti oleh mereka yang memiliki latar belakang pendidikan SD, mencapai 31,2% dari total sampel. Sementara itu, pengguna dengan tingkat pendidikan SMP menyumbang 24% dari keseluruhan sampel. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada bagian laundry memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK karena pekerjaan di bagian laundry sering kali membutuhkan keterampilan praktis yang diajarkan di tingkat pendidikan menengah, seperti pengoperasian mesin, pemahaman dasar tentang bahan, dan prosedur keselamatan kerja.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan hasil persepsi responden dalam penilaian masing-masing variabel studi yang diteliti. Pada studi ini, variabel yang digunakan adalah *Green Performance Management*, *Green Transformational Leadership*, *Green Organizational Culture*, *Workplace Proenvironmental Behavior*. Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala Likert untuk mengetahui bobot hasil jawaban responden dimulai dari kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai maksimal}-\text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Jarak antar kategori sebesar 0,8 sehingga jenjang interval diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Nilai Skor dan Kategori

Nilai Skor	Jumlah
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Maka hasil yang didapatkan dari tanggapan setiap indikator variabel adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Deskripsi Variabel *Green Performance Management*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *Green Performance Management* terdapat 3 indikator Adapun Pernyataan kepada responden, dapat yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel *Green Performance Management*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
GPM1	Pengelolaan limbah (sampah) dengan baik	4,064	Baik
GPM2	Melibatkan semua karyawan dalam aksi peduli terhadap lingkungan	3,928	Baik
GPM3	Pemisahan terhadap limbah padat dan cair	4,032	Baik
Rata-rata total		4,008	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 hasil pengukuran variabel *Green Performance Management* menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 4,008, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. Sandang Asia Maju Abadi berhasil menerapkan *Green Performance Management* dengan baik di lingkungan perusahaan, termasuk dalam aspek pengelolaan limbah (sampah) yang efektif, keterlibatan semua karyawan dalam aksi peduli terhadap lingkungan, serta pemisahan limbah padat dan cair yang dilakukan dengan baik.

Hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator GPM1 yaitu “Pengelolaan limbah (sampah) dengan baik” dengan nilai rata-rata 4,064. Hal ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap praktik produksi yang berkelanjutan dan bertanggung jawab, yang tidak hanya mengurangi dampak lingkungan tetapi juga meningkatkan

efisiensi operasional dan memenuhi standar lingkungan yang ketat. Seperti misalnya perusahaan mengelola limbah dengan baik, termasuk pengolahan air limbah yang memenuhi standar lingkungan dan pengelolaan limbah berbahaya dengan cara yang aman.

Kemudian dari tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai persepsi terendah terletak pada indikator GPM2 dengan nilai rata-rata 3,928 yaitu “melibatkan semua karyawan dalam aksi peduli terhadap lingkungan”. Hal ini menunjukkan kurangnya edukasi dan pelatihan yang memadai mengenai pentingnya praktik ramah lingkungan dan pengelolaan limbah yang baik. Ketika karyawan tidak terlibat secara aktif, upaya pengelolaan limbah dan inisiatif keberlanjutan sering kali tidak berjalan efektif.

4.2.2. Analisis Deskripsi Variabel *Green Transformational Leadership*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *Green Transformational Leadership* terdapat 5 indikator Adapun Pernyataan kepada responden, dapat yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel *Green Transformational Leadership*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
GTL1	Memiliki perencanaan lingkungan	4,096	Baik
GTL2	Memberikan arahan visi lingkungan	4,104	Baik
GTL3	Mendorong karyawan untuk mencapai sasaran melestarikan lingkungan	4,024	Baik
GTL4	Berbagi ide tentang pengelolaan lingkungan hijau	4,12	Baik
GTL5	Memilih sumber daya manusia yang tepat	4,04	Baik
Rata-rata total		4,076	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil pengukuran variabel *Green Transformational Leadership* menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 4,076 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin di PT. Sandang Asia Maju Abadi telah berhasil menerapkan *Green Transformational Leadership* dengan baik di lingkungan perusahaan. Mereka telah memiliki perencanaan lingkungan yang jelas, memberikan arahan visi lingkungan, mendorong karyawan untuk mencapai sasaran melestarikan lingkungan, berbagi ide tentang pengelolaan lingkungan hijau, serta memilih sumber daya manusia yang tepat untuk mendukung upaya ini.

Hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator GTL4 yaitu “Berbagi ide tentang pengelolaan lingkungan hijau” dengan nilai rata-rata 4,12. Hal ini menunjukkan dalam lingkungan seperti ini, karyawan merasa didorong untuk mengemukakan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat meningkatkan praktik ramah lingkungan. Misalnya, karyawan dapat memberikan saran tentang cara mengurangi penggunaan energi di pabrik, menemukan metode baru untuk mendaur ulang limbah tekstil, atau mengusulkan penggunaan bahan baku yang lebih ramah lingkungan.

Kemudian dari tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai persepsi terendah terletak pada indikator GTL3 yaitu “Mendorong karyawan untuk mencapai sasaran melestarikan lingkungan” dengan nilai rata-

rata 4,024. Hal ini menunjukkan ketika pemimpin tidak secara aktif menunjukkan komitmen mereka terhadap pelestarian lingkungan, pemimpin mungkin perlu mengembangkan lebih banyak inisiatif, memberikan lebih banyak dorongan, atau menekankan pentingnya pelestarian lingkungan dalam aktivitas sehari-hari untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap tujuan lingkungan perusahaan.

4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel *Green Organizational Culture*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *Green Organizational Culture* terdapat 4 indikator Adapun Pernyataan kepada responden, dapat yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel *Green Organizational Culture*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
GOC1	Memilih bahan produk minim polusi	4,072	Baik
GOC2	Menggunakan bahan produk sedikit energi	4,088	Baik
GOC3	Pengurangan bahan dalam pengembangan produk	4,048	Baik
GOC4	Menggunakan produk recycle, reused, decompose	4,168	Baik
Rata-rata total		4,094	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan mengenai *Green Organizational Culture* mempunyai keseluruhan sebesar 4,094 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sandang Asia Maju Abadi telah berhasil menerapkan *Green Organizational Culture* dengan baik di lingkungan perusahaan. Penerapan ini mencakup pemilihan bahan produk yang

minim polusi, penggunaan bahan yang membutuhkan sedikit energi, pengurangan bahan dalam pengembangan produk, serta penggunaan produk yang dapat didaur ulang, digunakan kembali, atau terurai.

Hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator GOC4 yaitu “Menggunakan produk recycle, reused, decompose” dengan nilai rata-rata 4,168. Hal ini menunjukkan ketika perusahaan mampu mengolah limbah organik, seperti sisa makanan dari kantin atau bahan organik lainnya, menjadi kompos yang berguna. Kompos ini kemudian dapat digunakan untuk keperluan taman atau pertanian, mengurangi volume limbah yang dibuang ke TPA dan mengurangi emisi gas rumah kaca. Pengomposan juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap siklus hidup produk yang berkelanjutan dan pengurangan dampak lingkungan.

Kemudian dari tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai persepsi terendah terletak pada indikator GOC3 yaitu “Pengurangan bahan dalam pengembangan produk” dengan nilai rata-rata 4,048. Hal ini menunjukkan kurangnya teknologi atau fasilitas yang mendukung pengurangan bahan perusahaan akan kesulitan mengurangi penggunaan bahan secara signifikan. Misalnya, mesin yang tidak efisien atau teknik produksi yang ketinggalan zaman dapat menyebabkan pemborosan bahan yang tidak perlu.

4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel *Workplace Proenvironmental*

Behavior

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *Workplace Proenvironmental Behavior* terdapat 6 indikator Adapun Pernyataan kepada responden, dapat yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel *Workplace Proenvironmental Behavior*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
WPEB1	Penghematan energi	4,128	Baik
WPEB2	Mobilitas dan transportasi	4,12	Baik
WPEB3	Pencegahan limbah	4,072	Baik
WPEB4	Daur ulang	4,096	Baik
WPEB5	Konsumersime	4,168	Baik
WPEB6	Perilaku yang bertujuan untuk melestarikan alam	4,312	Sangat Baik
Rata-rata total		4,149	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat dari hasil rata-rata keseluruhan mengenai *Workplace Proenvironmental Behavior* mempunyai keseluruhan sebesar 4,149 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi mampu menerapkan penghematan energi, mobilitas dan transportasi yang ramah lingkungan, pencegahan limbah, daur ulang, serta perilaku konsumerisme yang bertujuan untuk melestarikan alam. Dengan demikian, mereka telah berhasil menjalankan *Workplace Proenvironmental Behavior* dengan baik di lingkungan perusahaan.

Hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator WPEB6 yaitu “Perilaku yang bertujuan untuk melestarikan alam” dengan nilai

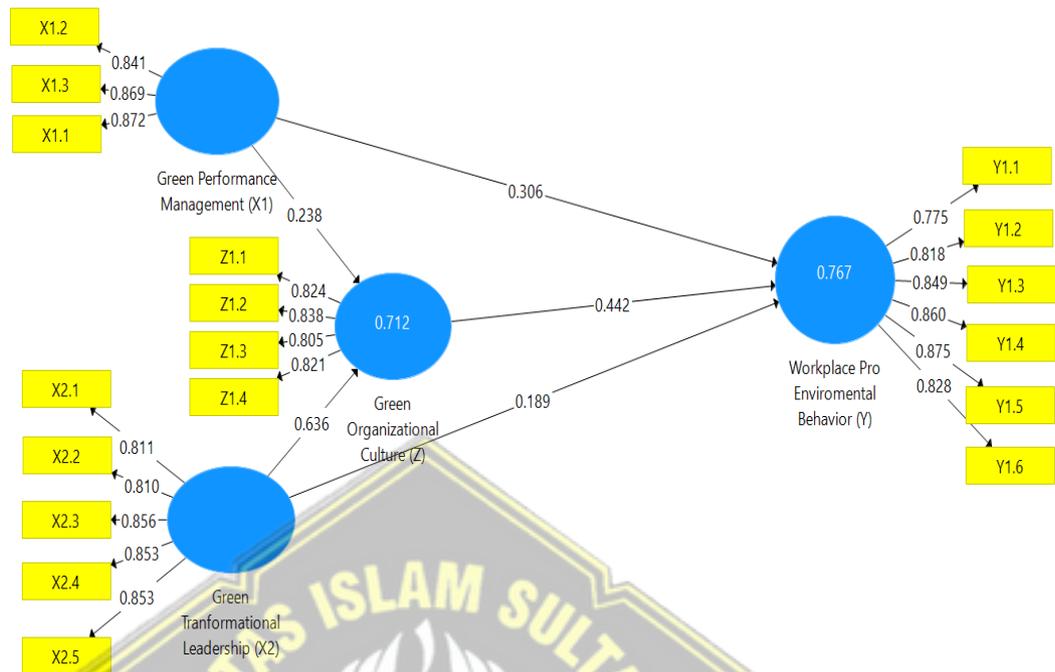
rata-rata 4,312. Hal ini menunjukkan dalam kebijakan perusahaan yang jelas dan tegas mengenai perlindungan lingkungan, serta tindakan nyata yang diambil oleh setiap individu dalam organisasi. Karyawan di semua tingkatan dilibatkan dalam program edukasi dan pelatihan yang mendalam tentang pentingnya melestarikan alam, sehingga mereka memiliki pemahaman yang kuat dan motivasi tinggi untuk berkontribusi.

Kemudian dari tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai persepsi terendah terletak pada indikator WPEB3 yaitu “Pencegahan limbah” dengan nilai rata-rata 4,072. Hal ini menunjukkan urangnya infrastruktur dan teknologi untuk menangani limbah dengan benar. Misalnya, tanpa fasilitas daur ulang atau sistem pengolahan limbah yang memadai, perusahaan mungkin tidak mampu mengolah sisa kain, pewarna, dan bahan kimia lainnya dengan cara yang aman dan efektif.

4.3 Hasil Analisis PLS (Partial Least Square)

4.3.1. Analisis Outer Model (Measurement Model)

Analisis Confirmatory Factor atau CFA penelitian ini dilakukan menggunakan model pengukuran yang dipergunakan untuk melihat hubungan peran antara konstruk variabel laten dengan indikatornya Outer Model (Measurement Model). Hasil dari pengukuran Outer Model SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Analisis Outer Model

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa semua indikator memenuhi syarat yaitu $> 0,6$ sehingga didapatkan hasil seperti yang disajikan dalam tabel *cross loading* dan jika semua indikator dinyatakan valid, maka dengan ini dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE).

4.3.1.1 Uji Convergent Validity

Pada analisis dengan menggunakan uji outer model, dengan melihat skor dari loading faktor pada variabel laten setiap indikator. Nilai korelasi loading dikatakan tinggi jika korelasinya $> 0,70$, Namun pengembangan skala pengukuran nilai untuk nilai loading faktor diatas 0,50 masih dapat diterima. Karena hal tersebut

menunjukkan bahwa item tersebut memiliki struktur yang baik, berikut merupakan hasil dari uji validitas konvergen:

Tabel 4. 9 Nilai Outer Loading

	<i>Green Organizational Culture</i>	<i>Green Performance Management</i>	<i>Green Tranformational Leadership</i>	<i>Workplace Pro Enviromental Behavior</i>
GOC1	0,824			
GOC2	0,838			
GOC3	0,805			
GOC4	0,821			
GPM1		0,872		
GPM2		0,841		
GPM3		0,869		
GTL1			0,811	
GTL2			0,810	
GTL3			0,856	
GTL4			0,853	
GTL5			0,853	
WPB1				,775
WPB2				0,818
WPB3				0,849
WPB4				0,860
WPB5				0,875
WPB6				0,828

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9, untuk variabel *Green Organizational Culture*, seluruh nilai *outer loadings* untuk setiap indikator melebihi 0,70. Ini menunjukkan bahwa semua nilai *outer loadings* memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga tidak ada indikator yang perlu dihapus. Karena rata-rata nilai *outer loadings* untuk variabel ini berada di atas 0,70, ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara indikator dan variabel *Green Organizational Culture*, serta menunjukkan bahwa indikator tersebut efektif dalam model pengukurannya.

Demikian pula, pada variabel *Green Performance Management*, semua nilai *outer loadings* indikator juga lebih dari

0,70. Ini membuktikan bahwa nilai-nilai tersebut sesuai dengan kriteria yang ada, sehingga tidak ada indikator yang perlu dikeluarkan. Dengan rata-rata nilai *outer loadings* di atas 0,70, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator ini menunjukkan hubungan yang kuat dengan variabel *Green Performance Management* dan berfungsi dengan baik dalam model pengukurannya.

Untuk variabel *Green Transformational Leadership*, seluruh nilai *outer loadings* indikator juga melebihi angka 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai *outer loadings* tersebut sudah sesuai dengan standar kriteria yang diperlukan, dan tidak ada indikator yang perlu dihapus. Rata-rata nilai *outer loadings* yang tinggi mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara indikator dan variabel *Green Transformational Leadership*, serta menegaskan bahwa indikator-indikator tersebut berfungsi dengan baik dalam model pengukuran yang digunakan.

Terakhir, pada variabel *Workplace Pro Environmental Behavior*, semua nilai *outer loadings* indikator lebih dari 0,70, menandakan bahwa mereka memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Dengan rata-rata nilai *outer loadings* yang melebihi 0,70, ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan variabel *Workplace Pro Environmental Behavior* dan berfungsi dengan efektif dalam model pengukurannya.

4.3.1.2 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Dalam uji analisis outer model, nilai AVE dapat diukur dengan perbandingan rata-rata variance extract untuk setiap konstruk dengan hubungan antara konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model. Suatu model memiliki skor validitas diskriminan jika skor AVEnya lebih besar dari 0,50,

Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Green Organizational Culture</i>	0,676	Valid
<i>Green Performance Management</i>	0,741	Valid
<i>Green Transformational Leadership</i>	0,700	Valid
<i>Workplace Pro Enviromental Behavior</i>	0,697	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai AVE pada variabel *Green Performance Management*, *Green Transformational Leadership*, *Green Organizational Culture* dan *Workplace Pro Enviromental Behavior* yang dilakukan dengan program SmartPLS, terlihat bahwa nilai akar rata-rata variance extract atau AVEnya setiap konstruk lebih besar dari 0,50 dan dapat dinyatakan valid.

4.3.1.3 Uji Discriminant Validity

Setelah memastikan validitas nilai *faktor loading* dan nilai AVE, tahap berikutnya adalah melakukan analisis validitas diskriminan. Pertama, nilai *Fornell-Larcker* mengharuskan bahwa korelasi antara variabel dengan dirinya sendiri harus lebih tinggi

dibandingkan dengan korelasi variabel tersebut terhadap variabel lain. Ini berarti, nilai korelasi antar variabel dengan variabel itu sendiri harus lebih besar daripada korelasi variabel tersebut dengan variabel-variabel lain. Kedua, nilai *cross loading* harus diperiksa untuk memastikan bahwa setiap indikator memuat nilai yang lebih tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan kata lain, setiap indikator harus memiliki loading yang lebih tinggi pada konstruk yang sesuai daripada pada konstruk lainnya. Berikut merupakan nilai *Fornell-Larcker* yang disajikan pada tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4. 11 Nilai *Fornell-Larcker* antar Variabel

	<i>GOC</i>	<i>GPM</i>	<i>GTL</i>	<i>WPEB</i>
<i>Green Organizational Culture (GOC)</i>	0,822			
<i>Green Performance Management (GPM)</i>	0,765	0,861		
<i>Green Transformational Leadership (GTL)</i>	0,833	0,829	0,837	
<i>Workplace Pro Enviromental Behavior (WPEB)</i>	0,834	0,801	0,811	0,835

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 korelasi variabel *Green Organizational Culture* dengan variabel *Green Organizational Culture* itu sendiri memiliki nilai *Fornell-Larcker* sebesar 0,822 yang mana lebih besar daripada dengan nilai korelasi antara *Green Organizational Culture* dengan variabel *Green Performance Management*, *Green Transformational Leadership* dan *Workplace Pro Enviromental Behavior*. Begitu juga dengan variabel *Green*

Performance Management, Green Transformational Leadership dan *Workplace Pro Enviromental Behavior* yang mana nilai korelasinya dengan variabel itu sendiri lebih besar daripada dengan nilai korelasi dengan variabel lainnya. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa analisis nilai *Fornell-Larcker* dinyatakan valid.

Tabel 4. 12 Nilai Cross Loading antara Variabel dengan Indikator

	<i>Green Organizational Culture</i>	<i>Green Performance Management</i>	<i>Green Tranformational Leadership</i>	<i>Workplace Pro Enviromental Behavior</i>
GOC1	0,824	0,737	0,739	0,723
GOC2	0,838	0,616	0,695	0,672
GOC3	0,805	0,598	0,628	0,691
GOC4	0,821	0,551	0,671	0,651
GPM1	0,666	0,872	0,701	0,651
GPM2	0,588	0,841	0,695	0,682
GPM3	0,716	0,869	0,743	0,735
GTL1	0,686	0,666	0,811	0,661
GTL2	0,708	0,708	0,810	0,673
GTL3	0,638	0,701	0,856	0,659
GTL4	0,730	0,732	0,853	0,681
GTL5	0,718	0,662	0,853	0,716
WPB1	0,727	0,607	0,618	0,775
WPB2	0,662	0,656	0,724	0,818
WPB3	0,741	0,667	0,675	0,849
WPB4	0,757	0,691	0,716	0,860
WPB5	0,646	0,745	0,680	0,875
WPB6	0,634	0,642	0,646	0,828

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12, terlihat bahwa nilai indikator untuk variabel tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan indikator variabel lainnya dan nilainya melebihi 0,60. Dengan demikian, berdasarkan analisis nilai cross loading, indikator ini dapat dianggap valid.

4.3.1.4 Reliability

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, presisi dan konsistensi perangkat dalam struktur pengukuran. Pada pengujian yang dilakukan dengan program SmartPLS konstruk dikatakan reliabel jika skor *composite reliability* dan skor *Cronbach's alpha* diatas 0,70 hasil dari uji reliability adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 13 Nilai Cronbach Alpha & Composite Reliability
Setiap Variabel**

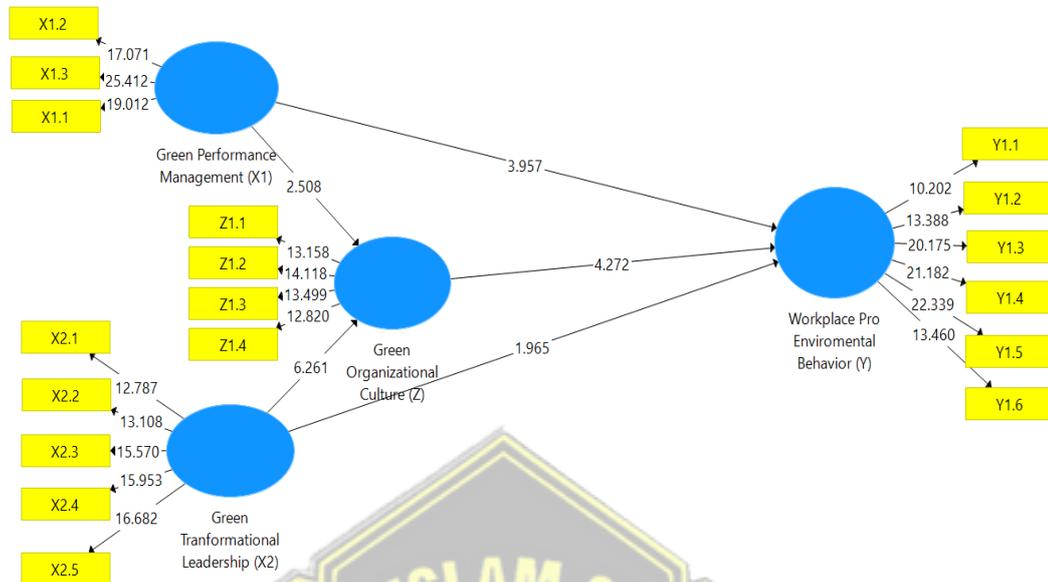
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Green Organizational Culture</i>	0,840	0,842	0,893	reliabel
<i>Green Performance Management</i>	0,826	0,829	0,896	reliabel
<i>Green Transformational Leadership</i>	0,893	0,894	0,921	reliabel
<i>Workplace Pro Enviromental Behavior</i>	0,913	0,914	0,932	reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil dari uji reliability menunjukkan skor dari *composite reliability* dan skor *Cronbach's Alpha* keduanya lebih besar dari 0,70 yang berarti skor tersebut dapat dikatakan reliabel.

4.3.2. Analisis Inner model (Structural Model)

Model struktural atau analisis inner model digunakan untuk mengetahui hubungan konstruk laten lainnya. Berikut merupakan hasil pada uji inner model.



Gambar 4. 2 Inner Model Bootstrapping

Dari gambar 4.2 menunjukkan hasil penelitian melalui *Bootstrapping* yaitu untuk mengetahui tingkat nilai signifikansi dan membandingkan dengan nilai ttable untuk menguji berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel.

4.3.2.1 Uji R-Square

Nilai R-Square bertujuan untuk mengevaluasi seberapa signifikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Latan & Ghozali, 2012). Berikut ini adalah nilai R-Square yang diperoleh dari model penelitian.

Tabel 4. 14 Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Green Organizational Culture</i>	0,712	0,707
<i>Workplace Pro Enviromental Behavior</i>	0,767	0,762

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 Nilai *R-Square* pada *Green Organizational Culture* adalah sebesar 0,712. Artinya adalah bahwa kemampuan variabel-variabel bebas, yaitu *Green Performance Management* dan *Green Transformational Leadership* didalam menjelaskan variabel *Green Organizational Culture* adalah sebesar 71,2%. Berarti sisanya yaitu sebesar 28,8% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

Sedangkan nilai *R-Square* pada *Workplace Pro Enviromental Behavior* sebesar 0,767 artinya adalah bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu *Green Performance Management* dan *Green Transformational Leadership* didalam menjelaskan variabel *Workplace Pro Enviromental Behavior* adalah sebesar 76,7% berarti sisanya yaitu sebesar 23,3% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

4.3.2.2 Uji *F-Square*

Uji *F-square* dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruh suatu variabel tergolong mempunyai pengaruh lemah, medium dan kuat *F-square*nya lebih dari atau sama dengan 0,02 lebih kecil dari 0,15 maka termasuk kedalam pengaruh rendah. Dan bila nilai *F-square*nya lebih dari atau sama dengan 0,15 dan lebih kecil dari 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh sedang. Jika *F-square*nya lebih dari atau sama dengan 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh tinggi.

Tabel 4. 15 Nilai F-Square

Variabel	Green Organizational Culture	Workplace Pro Enviromental Behavior
Green Organizational Culture		0,242
Green Performance Management	0,061	0,119
Green Tranformational Leadership	0,439	0,033
Workplace Pro Enviromental Behavior		

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 nilai F-square diatas penelitian ini memiliki nilai F-square variabel *Green Performance Management* adalah 0,061 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *Green Performance Management* dalam menjelaskan variabel *Green Organizational Culture* tergolong rendah. Nilai F-square pada variabel *Green Tranformational Leadership* sebesar 0,439 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *Green Tranformational Leadership* terhadap *Green Organizational Culture* tergolong tinggi. Nilai F-square pada variabel *Green Organizational Culture* sebesar 0,242 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *Green Organizational Culture* terhadap *Workplace Pro Enviromental Behavior* tergolong sedang. Nilai F-square pada variabel *Green Performance Management* adalah 0,119 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan *Green Performance Management* dalam menjelaskan variabel *Workplace Pro Enviromental Behavior* tergolong sedang. Nilai F-square pada variable *Green*

Transformational Leadership adalah 0,033 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan *Green Transformational Leadership* dalam menjelaskan variabel *Workplace Pro Enviromental Behavior* tergolong rendah.

4.3.2.3 Uji SRMR

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) merupakan parameter Goodness of Fit dalam analisis Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM PLS). Nilai SRMR yang lebih besar dari 0,10 menunjukkan bahwa model tersebut mengalami bad fit, yaitu tidak sesuai untuk menguji hubungan antar variabel karena tidak mencerminkan kondisi populasi yang sebenarnya. Sebaliknya, model dianggap fit jika nilai SRMR berada dalam rentang 0,08 hingga 0,10, dan model dinyatakan sebagai perfect fit apabila nilai SRMR kurang dari 0,08.

Tabel 4. 16 Nilai SRMR

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0,063	0,063

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari tabel data 4.16 dapat diketahui bahwa nilai SRMR adalah 0,063 bahwa dapat dikatakan model dinyatakan perfect fit karena nilai SRMR <0,08.

4.3.2.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan moderated regression analysis (MRA) yang dievaluasi dengan SEM

PLS. suatu variabel dapat dikatakan penting atau sig apabila nilai P-values lebih kecil atau sama dengan 0,05 kriteria yang dapat dibandingkan adalah sebagai berikut: Hipotesis ditolak bila T-hitung $<1,979$ atau nilai sig $>0,05$ Hipotesis diterima bila T-hitung $>1,979$ atau nilai sig $<0,05$.

Tabel 4. 17 Nilai Path Coefficient

Arah Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
GPM -> WPEB	0,306	0,308	3,957	3,957	0,000	H1 Diterima
GTL -> WPEB	0,189	0,183	1,965	1,965	0,049	H2 Diterima
GPM -> GOC	0,238	0,237	2,508	2,508	0,012	H3 Diterima
GTL -> GOC	0,636	0,623	6,261	6,261	0,000	H4 Diterima
GOC -> WPEB	0,442	0,439	4,272	4,272	0,000	H5 Diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat disimpulkan hasil uji jalur koefisien dengan menggunakan metode bootstrapping adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Green Performance Management* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sampel asli adalah 0,306, sementara nilai t-statistiknya mencapai 3,957, yang melebihi ambang batas 1,979. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan

bahwa Green Performance Management memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam praktik *Green Performance Management* berhubungan erat dengan peningkatan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja, sehingga mendukung hipotesis bahwa pengelolaan kinerja hijau dapat mempengaruhi secara positif perilaku karyawan yang ramah lingkungan. Artinya semakin meningkat variabel *Green Performance Management* maka *Workplace Pro Environmental Behavior* akan meningkat, dengan demikian H1 Diterima.

2. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Berdasarkan analisis, nilai sampel asli tercatat sebesar 0,189, dan nilai t-statistik adalah 1,965, yang mendekati atau sedikit lebih kecil dari ambang batas 1,979. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,049, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*. Meskipun nilai t-statistiknya mendekati batas kritis, p-value yang signifikan menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* secara positif mempengaruhi perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Artinya semakin meningkat variabel

Green Transformational Leadership maka *Workplace Pro Environmental Behavior* akan meningkat, dengan demikian H2 Diterima.

3. Pengaruh *Green Performance Management* terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan hasil analisis, nilai sampel asli adalah 0,238, dengan nilai t-statistik mencapai 2,508, yang melebihi batas kritis 1,979. Selain itu, p-value yang diperoleh adalah 0,012, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Green Performance Management* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Green Organizational Culture*. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam praktik *Green Performance Management* berkontribusi secara positif terhadap pengembangan budaya organisasi yang ramah lingkungan. Artinya semakin meningkat variabel *Green Performance Management* maka *Green Organizational Culture* akan meningkat, dengan demikian H3 Diterima.

4. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai sampel asli tercatat sebesar 0,636, dengan nilai t-statistik sebesar 6,261, yang jauh lebih tinggi dari ambang batas 1,979. Selain itu, p-value

yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *Green Organizational Culture*. Artinya, kepemimpinan transformasional yang berfokus pada aspek lingkungan secara signifikan berkontribusi pada pembentukan dan penguatan budaya organisasi yang ramah lingkungan. Artinya semakin meningkat variabel *Green Transformational Leadership* maka *Green Organizational Culture* akan meningkat, dengan demikian H4 Diterima.

5. Pengaruh *Green Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Berdasarkan hasil analisis, nilai sampel asli adalah 0,442, sementara nilai t-statistik mencapai 4,272, yang melebihi ambang batas 1,979. Selain itu, p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Green Organizational Culture* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung praktek ramah lingkungan secara substansial mempengaruhi perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Artinya semakin meningkat variabel *Green Organizational Culture* maka

Workplace Pro Environmental Behavior akan meningkat, dengan demikian H5 Diterima.

4.3.2.5 Indirect Effect

Dalam menilai signifikan dapat dilihat dari nilai P-Values dalam tabel specific indirect effects pada output SmartPLS sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Nilai Indirect Effect

	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	TStatistics	PValues
GPM -> GOC -> WPEB	0,105	0,104	0,048	2,173	0,030
GTL -> GOC -> WPEB	0,281	0,275	0,084	3,353	0,001

Sumber : Data Primer diolah, 2024

1. *Green performance Management* terhadap *Workplace ProEnvironmental Behavior* melalui *Green Organizational Culture* sebagai Variabel Intervening

Diketahui bahwa nilai sampel asli positif 0,105, nilai t-statistik 2,173 yang berarti lebih besar dari 1,979 dan p-values adalah 0,030 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Green performance Management* berpengaruh positif terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* melalui *Green Organizational Culture* sebagai Variabel Intervening.

2. *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace ProEnvironmental Behavior* melalui *Green Organizational Culture* sebagai Variabel Intervening.

Diketahui bahwa nilai sampel asli positif 0,281, nilai t-statistik 3,353 yang berarti lebih besar dari 1,979 dan p-values adalah 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* melalui *Green Organizational Culture* sebagai Variabel Intervening.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh *Green Performance Management* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini, *Green Performance Management* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Workplace Pro-Environmental Behavior*. Analisis data menunjukkan bahwa penerapan *Green Performance Management* yang baik dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, seperti pengelolaan limbah yang efektif, keterlibatan aktif seluruh karyawan dalam kegiatan peduli lingkungan, serta pemisahan limbah padat dan cair yang dilakukan dengan teliti. Praktik-praktik ini tidak hanya membantu dalam menjaga kelestarian lingkungan tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan program daur ulang limbah yang dihasilkan oleh perusahaan. Contoh dari implementasi ini dapat dilihat di PT Sandang Asia Maju Abadi, khususnya pada bagian laundry, di mana limbah air dikelola dan diolah kembali sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh program IPAL (Instalasi Pengelolaan Air Limbah). Pengolahan air yang tepat ini tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap

peraturan lingkungan tetapi juga meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan sekitar.

Lebih lanjut, PT Sandang Asia Maju Abadi juga menunjukkan komitmen terhadap peningkatan pengetahuan dan kesadaran karyawan melalui berbagai program edukasi dan pelatihan, perusahaan memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada karyawan tentang pentingnya menjaga keseimbangan ekologis, serta tanggung jawab mereka terhadap isu-isu lingkungan. Inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab individu di tempat kerja, sehingga karyawan tidak hanya terlibat dalam upaya lingkungan perusahaan, tetapi juga termotivasi untuk mengadopsi perilaku yang lebih ramah lingkungan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan penerapan *Green Performance Management* yang efektif, PT Sandang Asia Maju Abadi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih peduli dan bertanggung jawab terhadap isu-isu lingkungan.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, Isrososiawan et al., (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Green Performance Management* akan meningkatkan *Workplace Pro Environmental Behavior* secara positif. Jika perusahaan sudah menerapkan *Green Performance Management* dengan baik, seperti memberikan pelatihan yang mana diberi arahan mengenai pembuangan atau pemanfaatan sisa limbah maka akan menjadikan perilaku pro lingkungan pada karyawan meningkat.

4.4.2. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Workplace Pro-Environmental Behavior*. Data analisis yang diperoleh membuktikan bahwa penerapan *Green Transformational Leadership* di PT Sandang Asia Maju Abadi mampu menciptakan lingkungan kerja yang berkomitmen pada kelestarian alam. Pemimpin di perusahaan ini memfasilitasi perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan melalui beberapa tindakan strategis. Misalnya, pemimpin yang memiliki perencanaan lingkungan yang matang dan menginspirasi karyawan dengan visi lingkungan yang jelas mampu mendorong seluruh anggota organisasi untuk mencapai sasaran pelestarian lingkungan. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam memilih sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai keberlanjutan perusahaan, sehingga memperkuat upaya kolektif dalam mencapai tujuan lingkungan.

Lebih lanjut, pemimpin di PT Sandang Asia Maju Abadi tidak hanya menetapkan visi lingkungan yang jelas, tetapi juga secara aktif mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam berbagai inisiatif pelestarian lingkungan. Mereka menetapkan sasaran spesifik seperti pengurangan emisi karbon, pengurangan limbah produksi, dan penggunaan bahan baku yang berkelanjutan. Dengan memberikan arahan dan dorongan yang jelas, para pemimpin ini mampu memotivasi karyawan untuk meniru tindakan mereka. Tindakan ini mencakup penghematan energi, daur ulang, serta pengurangan

penggunaan bahan berbahaya, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan pencegahan limbah di perusahaan. Ketika pemimpin secara konsisten menunjukkan perilaku pro-lingkungan, karyawan cenderung meniru dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Dengan demikian, *Green Transformational Leadership* di PT Sandang Asia Maju Abadi telah berhasil meningkatkan kesadaran lingkungan di antara karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mengambil langkah-langkah yang lebih konkret dalam menjaga kelestarian alam.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, Menurut Gumushluoglu, et al., (2009), pengaruh *green transformational leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* untuk mengkomunikasikan dan memiliki kepedulian pada lingkungan dengan tujuan meningkatkan reputasi perusahaan di mata semua pemangku kepentingan utamanya. Sehingga, *green transformasional leadership* secara positif mempengaruhi keberhasilan *Workplace Pro Environmental Behavior* secara signifikan. *Green Transformational Leadership* meningkatkan gerakan terhadap lingkungan mengakibatkan perusahaan-perusahaan mencantumkan strategi dalam visi perusahaan (Hoffman, 2001). Pemimpin yang secara terbuka mempromosikan keberlanjutan seperti mengurangi limbah atau mengencarkan penggunaan bahan ramah lingkungan dapat menjadi penyebab untuk perubahan perilaku karyawan yang pro lingkungan.

4.4.3. Pengaruh *Green Performance Management* terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan hasil penelitian, *Green Performance Management* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*. Analisis data menunjukkan bahwa PT Sandang Asia Maju Abadi telah berhasil menerapkan pengelolaan limbah yang efektif, melibatkan seluruh karyawan secara aktif dalam kegiatan peduli lingkungan, serta melakukan pemisahan limbah padat dan cair dengan teliti. Melalui edukasi yang menyeluruh tentang isu-isu lingkungan, karyawan menjadi lebih sadar akan dampak lingkungan dari tindakan mereka. Kesadaran ini mendorong partisipasi aktif dalam praktik-praktik ramah lingkungan, yang merupakan elemen kunci dalam membangun *Green Organizational Culture*. *Green Performance Management* berperan dalam menciptakan dan memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan serta praktik-praktik ramah lingkungan. Langkah-langkah ini meliputi pengembangan nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang mendukung kinerja lingkungan secara keseluruhan, melatih karyawan tentang cara mengelola dan mendaur ulang limbah tekstil, serta menggunakan mesin dan peralatan yang lebih efisien dalam penggunaan energi untuk mengurangi konsumsi listrik.

Selain itu, perusahaan juga menerapkan proses produksi yang menggunakan lebih sedikit air dan bahan kimia, serta menghasilkan limbah yang lebih sedikit. Dengan penerapan pengelolaan limbah yang baik, PT Sandang Asia Maju Abadi telah berhasil meningkatkan penggunaan produk

yang dapat didaur ulang (recycle), digunakan kembali (reused), dan terurai (decompose). Sebagai contoh, pengelolaan limbah air pada bagian laundry dilakukan dengan memasang instalasi pengolahan air limbah yang memisahkan bahan kimia berbahaya dari air, sehingga air tersebut dapat didaur ulang kembali dalam proses produksi. Langkah-langkah ini memungkinkan PT Sandang Asia Maju Abadi untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih ramah lingkungan, meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, dan memperkuat citra perusahaan sebagai pemimpin dalam keberlanjutan.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, Menurut (Ahmad et al., 2023) bahwa penerapan praktik dan kebijakan *Green Performance Management* merangsang budaya organisasi ramah lingkungan. Hal ini menandakan bahwa peningkatan manajemen kinerja yang lebih baik dan ramah lingkungan yang baik akan mempengaruhi karyawan untuk menerapkan budaya organisasi ramah lingkungan.

4.4.4. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan hasil penelitian, *Green Transformational Leadership* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*. Data analisis menunjukkan bahwa pemimpin transformasional di PT Sandang Asia Maju Abadi berperan penting sebagai teladan dalam perilaku ramah lingkungan. Dengan memiliki perencanaan lingkungan yang matang

dan menginspirasi karyawan melalui visi lingkungan yang jelas, para pemimpin mampu mendorong seluruh anggota organisasi untuk mencapai sasaran pelestarian lingkungan. Komitmen pribadi pemimpin terhadap keberlanjutan, yang tercermin dalam tindakan sehari-hari, menjadi contoh yang kuat bagi karyawan. Contohnya, pemimpin secara aktif mengikuti atau memimpin program daur ulang, menyusun dan menerapkan kebijakan keberlanjutan yang mencakup penggunaan bahan baku berkelanjutan, pengurangan limbah, serta efisiensi energi.

Keterlibatan aktif pemimpin dalam praktik-praktik ramah lingkungan ini memperkuat norma dan nilai budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Pemimpin yang menerapkan *Green Transformational Leadership* tidak hanya menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap karyawan dalam upaya mereka untuk berperilaku ramah lingkungan, tetapi juga secara aktif memperkuat budaya organisasi yang lebih ramah lingkungan. Dengan penerapan *Green Transformational Leadership* yang efektif, perusahaan garmen seperti PT Sandang Asia Maju Abadi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih sadar lingkungan, meningkatkan efisiensi produksi, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, Menurut AK Al-Swidi, et.al., (2021) berpendapat bahwa empat praktik GHRM, termasuk rekrutmen ramah lingkungan (GR), pelatihan dan keterlibatan ramah lingkungan (GT), manajemen kinerja

ramah lingkungan, dan kompensasi (GP) dan *Green Transformational Leadership* (GTL), membantu mengembangkan *Green Organizational Culture* (GO) dalam organisasi.

4.4.5. Pengaruh *Green Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian, *Green Organizational Culture* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace Pro-Environmental Behavior*. Analisis data menunjukkan bahwa penerapan *Green Organizational Culture* yang efektif dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, seperti pemilihan bahan produk yang minim polusi, penggunaan bahan yang membutuhkan sedikit energi, pengurangan bahan dalam pengembangan produk, serta penggunaan produk yang dapat didaur ulang, digunakan kembali, dan diuraikan secara alami.

Pada PT Sandang Asia Maju Abadi, budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan telah menciptakan norma dan nilai yang mendorong karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan. Misalnya, ketika keberlanjutan menjadi bagian dari nilai-nilai perusahaan, karyawan merasa terdorong untuk mengikuti praktik ramah lingkungan, seperti penghematan energi dan pengurangan limbah. Implementasi ini terlihat dalam penyediaan fasilitas daur ulang, pengurangan penggunaan bahan kimia berbahaya, dan pelaksanaan pelatihan lingkungan secara berkala. Ketika budaya organisasi mendukung keberlanjutan dan ramah lingkungan, karyawan lebih cenderung terlibat dalam perilaku pro-lingkungan di tempat

kerja. Budaya yang berorientasi pada keberlanjutan memotivasi karyawan melalui norma dan kebijakan yang mendukung, sehingga meningkatkan partisipasi mereka dalam praktik-praktik ramah lingkungan, seperti penghematan energi dan pengelolaan limbah.

PT Sandang Asia Maju Abadi juga menyediakan fasilitas transportasi bagi karyawan, yang membantu mengurangi polusi dari kendaraan pribadi. Selain itu, pengurangan bahan dalam pengembangan produk dapat meningkatkan pencegahan limbah di perusahaan. Dengan menyediakan fasilitas daur ulang dan mengurangi penggunaan bahan kimia berbahaya, PT Sandang Asia Maju Abadi dapat memperkuat budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan dan mendorong karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan, yang pada gilirannya akan meningkatkan dampak positif perusahaan terhadap lingkungan secara keseluruhan.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, *Green Organizational Culture* menginkulturasi cara karyawan berpikir bahwa penerapan *Workplace Pro Environmental Behavior* sangat penting bagi individu dan kelompok organisasi, dan cara karyawan merasakan filosofi ini diadopsi dalam organisasi (S. Wang, et.al., 2022). Upaya sadar karyawan untuk bertindak ramah lingkungan dan menerapkan perilaku ramah lingkungan tidak hanya bermanfaat bagi diri mereka sendiri tetapi juga prospek bahwa GO mengubah perilaku dan sikap karyawan, serta mendorong mereka untuk melakukan upaya melestarikan alam (Q. Fu, et.al., 2022)

4.4.6. Pengaruh Green performance Management terhadap Workplace ProEnvironmental Behavior melalui Green Organizational Culture sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian, *Green Organizational Culture* dapat memediasi hubungan antara *Green Performance Management* dan *Workplace Pro-Environmental Behavior*. *Green Performance Management* membantu menciptakan dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan, yang kemudian memotivasi karyawan untuk terlibat dalam praktik ramah lingkungan. Hal ini menciptakan pengaruh positif terhadap *Workplace Pro-Environmental Behavior*. Dengan kata lain, penerapan *Green Performance Management* yang efektif tidak hanya langsung meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan di tempat kerja, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan *Green Organizational Culture* yang lebih kuat. Budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan ini, pada gilirannya, memperkuat dan memfasilitasi perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan.

Contoh implementasi pada PT Sandang Asia Maju Abadi dapat menerapkan program manajemen kinerja hijau yang mencakup pengelolaan limbah yang baik, penggunaan sumber daya secara efisien, dan pelatihan berkelanjutan mengenai praktik ramah lingkungan. Program ini akan membantu membentuk budaya organisasi yang menghargai dan mendukung inisiatif keberlanjutan. Ketika budaya ini mengakar, karyawan akan lebih termotivasi untuk terlibat dalam aktivitas ramah lingkungan, seperti daur

ulang, penghematan energi, dan pengurangan penggunaan bahan kimia berbahaya. Dengan demikian, penerapan *Green Performance Management* secara efektif tidak hanya memperkuat budaya organisasi yang pro-lingkungan, tetapi juga mendorong karyawan untuk berkontribusi secara aktif terhadap keberlanjutan di tempat kerja, menciptakan dampak ganda pada *Workplace Pro-Environmental Behavior*.

Praktik GHRM mendorong perilaku ramah lingkungan pada karyawan dan berkontribusi pada tempat kerja ramah lingkungan di mana tenaga kerja organisasi memiliki ikatan positif dengan pemimpinnya, dan karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ramah lingkungan dan berkelanjutan (D. van Knippenberg., 2007) Penelitian telah mengeksplorasi hubungan mediasi GO antara Green performance Management dan Workplace ProEnvironmental Behavior (L. Fang, S.at.al., 2022)

4.4.7. Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Workplace ProEnvironmental Behavior melalui Green Organizational Culture sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian, *Green Organizational Culture* dapat memediasi hubungan antara *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro-Environmental Behavior*. *Green Organizational Culture* menciptakan lingkungan kerja yang mendukung praktik ramah lingkungan, yang memfasilitasi karyawan dalam menerapkan perilaku pro-lingkungan dalam aktivitas sehari-hari. Artinya, pemimpin yang menerapkan *Green*

Transformational Leadership tidak hanya dapat meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Pemimpin yang berfokus pada keberlanjutan dan menginspirasi karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif hijau membantu menciptakan budaya organisasi yang mendorong keberlanjutan. Budaya organisasi yang kuat dalam aspek ini, pada gilirannya, memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam perilaku ramah lingkungan. Dengan demikian, *Green Transformational Leadership* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *Workplace Pro-Environmental Behavior*, tetapi juga melalui penguatan *Green Organizational Culture*, yang berfungsi sebagai jembatan antara kepemimpinan dan perilaku karyawan.

Contoh implementasi pada PT Sandang Asia Maju Abadi, pemimpin dapat menginisiasi program yang melibatkan seluruh karyawan dalam usaha mengurangi limbah. Pemimpin dapat memberikan pelatihan, menetapkan sasaran lingkungan, dan secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan daur ulang dan pengurangan limbah. Dengan memperlihatkan komitmen yang nyata terhadap praktik ramah lingkungan, pemimpin dapat menanamkan nilai-nilai keberlanjutan dalam budaya organisasi. Sebagai hasilnya, karyawan akan lebih terdorong untuk menerapkan perilaku pro-lingkungan, seperti penghematan energi dan pengelolaan limbah, sehingga meningkatkan dampak positif terhadap lingkungan secara keseluruhan.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, menurut D. van Knippenberg., (2007) Praktik GHRM mendorong perilaku ramah lingkungan pada karyawan dan berkontribusi pada tempat kerja ramah lingkungan di mana tenaga kerja organisasi memiliki ikatan positif dengan pemimpinnya, dan karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel *Green Performance Management*, *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* melalui *Green Organizational Culture* sebagai variabel intervening pada PT Sandang Asia Maju Abadi. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Green Performance Management* berpengaruh positif terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*. Artinya, jika perusahaan sudah menerapkan *Green Performance Management* dengan baik, seperti memberikan pelatihan yang mana diberi arahan mengenai pembuangan atau pemanfaatan sisa limbah maka akan menjadikan perilaku pro lingkungan pada karyawan meningkat.
2. *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*. Artinya, dengan adanya pemimpin yang menginspirasi karyawan melalui visi lingkungan yang jelas dan mampu mengkomunikasikan pentingnya keberlanjutan dan praktek ramah lingkungan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memotivasi karyawan untuk mengadopsi perilaku pro-lingkungan.
3. *Green Performance Management* memiliki hubungan positif dengan *Green Organizational Culture*. Artinya, *Green Performance Management* membantu membangun dan memperkuat budaya organisasi yang

berorientasi pada keberlanjutan dan praktek ramah lingkungan. menciptakan nilai nilai dan norma organisasi yang mendukung kinerja lingkungan secara keseluruhan. Hal ini menandakan bahwa peningkatan manajemen kinerja yang lebih baik dan ramah lingkungan yang baik akan mempengaruhi karyawan untuk menerapkan budaya organisasi ramah lingkungan.

4. *Green Transformational Leadership* memiliki hubungan positif *Green Organizational Culture*. Artinya, Pemimpin yang menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap karyawan dalam upaya mereka untuk berperilaku ramah lingkungan dan penguatan budaya organisasi yang lebih ramah lingkungan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih sadar lingkungan, meningkatkan efisiensi produksi, mengurangi dampak lingkungan negatif, dan memperkuat citra perusahaan sebagai pemimpin dalam keberlanjutan.
5. *Green Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*. Artinya, ketika budaya organisasi mendukung keberlanjutan dan ramah lingkungan, karyawan lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa memperkuat budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan dapat meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan.
6. *Green Performance Management* berpengaruh positif terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Green Performance Management tidak hanya secara langsung meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan, tetapi juga membantu membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Budaya ini kemudian memotivasi karyawan untuk terlibat lebih aktif dalam praktik ramah lingkungan.

7. *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*

Pemimpin yang menerapkan *Green Transformational Leadership* tidak hanya meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian pada data di atas, berikut beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan *Workplace Pro Environmental Behavior* pada PT Sandang Asia Maju Abadi :

1. Berkaitan dengan variabel *Green Performance Management* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “melibatkan karyawan dalam aksi peduli lingkungan” diharapkan PT Sandang Asia Maju Abadi perlu menyediakan edukasi dan pelatihan yang lebih memadai mengenai pentingnya praktik ramah lingkungan dan pengelolaan limbah yang baik. Dengan melibatkan karyawan secara aktif dalam program pelatihan dan sosialisasi, upaya pengelolaan limbah dan inisiatif keberlanjutan diharapkan dapat berjalan lebih efektif..

2. Berkaitan dengan variabel *Green Transformational Leadership* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “mendorong karyawan untuk mencapai sasaran melestarikan lingkungan” diharapkan pemimpin di PT Sandang Asia Maju Abadi harus lebih aktif menunjukkan komitmen mereka terhadap pelestarian lingkungan. Pemimpin perlu mengembangkan lebih banyak inisiatif, memberikan dorongan yang kuat, dan menekankan pentingnya pelestarian lingkungan dalam aktivitas sehari-hari untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap lingkungan.
3. Berkaitan dengan variabel *Green Organizational Culture* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “pengurangan bahan baku” diharapkan PT Sandang Asia Maju Abadi perlu mengadopsi teknologi dan fasilitas yang mendukung pengurangan penggunaan bahan secara signifikan. Misalnya, dengan mengganti mesin yang tidak efisien atau memperbarui teknik produksi, perusahaan dapat mengurangi pemborosan bahan dan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya.
4. Berkaitan dengan variabel *Workplace Pro Environmental Behavior* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “pencegahan limbah” diharapkan PT Sandang Asia Maju Abadi perlu membangun infrastruktur dan teknologi yang memadai untuk menangani limbah dengan benar. Dengan menyediakan fasilitas daur ulang dan sistem pengolahan limbah yang efektif, perusahaan dapat mengolah sisa kain, pewarna, dan bahan kimia lainnya dengan cara yang aman dan ramah lingkungan, sehingga mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini akan menjadi reverensi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mencapai hasil penelitian yang lebih baik. Sebagai berikut :

1. Nilai R square yang menunjukkan bahwa masih ada sisa varian yang tidak dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan, yaitu *Green Performance Management*, *Green Transformational Leadership*, dan *Green Organizational Culture* sebagai variabel *intervening* terhadap *Workplace Pro-Environmental Behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa ada variabel lain yang mungkin mempengaruhi *Workplace Pro-Environmental Behavior* yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
2. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner menurut skala likert. Sehingga informasinya hanya terbatas pada poin pertanyaan yang harus diisi oleh para responden. Yang terkadang jawaban tersebut tidak mencerminkan keadaan sebenarnya dilapangan.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Untuk mengatasi keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, penelitian mendatang direkomendasikan untuk memperluas cakupan objek penelitian dan menggunakan metode yang lebih mendalam. Agenda penelitian mendatang penelitian ini yaitu, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut pada tempat yang lokasinya berpengaruh langsung terhadap pencemaran lingkungan dan juga dapat menambah atau menggunakan variabel yang berbeda dalam penerapan terhadap *Workplac e Pro Environmental Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Mohamed Makhbul, Z. K., & Mohd Ali, K. A. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, 9(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19134>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 247). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2015). Penilaian Kinerja Lingkungan. Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang, 3, 103–111.
- Bronfman, N. C., Cisternas, P. C., López-vázquez, E., Maza, C. De, & Oyanedel, J. C. (2015). Understanding Attitudes and ProEnvironmental Behaviors in a Chilean Community, 14133–14152. <https://doi.org/10.3390/su71014133>
- Cheema, S., Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., & Maqsoom, A. (2019). How employees' perceived corporate social responsibility affects employee's pro-environmental behavior? The influence of organizational identification, corporate entrepreneurship, and environmental consciousness. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27, 616- 629.
- Chen, Y.S.; Chang, C. . (2013). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *J. Bus. Ethics*, 116, 107 – 119.
- Chen, Y. S. (2011). Green organizational identity: Sources and consequence. *Management Decision*, 49(3), 384–404. <https://doi.org/10.1108/00251741111120761>
- Chen, Y.S., S.B.Lay, and C.T.Wen, 2006, The Influence of Green Innovation Performance on Debrenna L. Agbényiga, (2011), Organizational Culture-Performance Link In The Human Services Setting, Administration In Social Work, 35, Pp.532–547.
- D. van Knippenberg, MC Schippers, Keberagaman kelompok kerja, *Annu. Pdt. Psikol.* 58 (2007) 515–541, <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.58.110405.085546>.

- Delmonico, D., C. J. C. Jabbour, S. C. F. Pereira, A. B. L. de Sousa Jabbour, D. W. S. Renwick, & A. M. T. Thomé. (2018). Unveiling barriers to sustainable public procurement in emerging economies: evidence from a leading sustainable supply chain initiative in Latin America. *Resources, Conservation and Recycling*, 134, 70-79
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Firdaus, M., & Razab, A. (2015). Kinerja Lingkungan. 1, 118–125.
- Gifford, R., & Nilsson, A. (2014). pro-environmental concern and behaviour : A review, 1–17. <https://doi.org/10.1002/ijop.12034>
- 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.
- Gumushluoglu, L. I. A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 4, 262–289.
- Hamzah, S. (2013). Pendidikan Lingkungan: Sekelompok Wawasan Pengantar. Bandung: Refika Aditama.
- Herjanto, E. 2007. Analisis Perkembangan SNI Bidang Tekstil dan Produk Tekstil. *Jurnal Standardisasi* 9: 116-122.
- Hermawan, I. 2011. Analisis Dampak Kebijakan Makroekonomi terhadap Perkembangan Industri Tekstil dan Produk Tekstil di Indonesia. *Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan*, April 2011.
- Holland, R. W., Aarts, H., & Langendam, D. (2006). Breaking and creating habits on the working floor: A field-experiment on the power of implementation intentions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 776-783.
- Hoffman, A. J. (2001). Linking organizational and field-level analyses the diffusion of corporate environmental practice. *Organization & Environment*, 14(2), 133-156.
- Hrazdil, Karel, Fereshteh Mahmoudian, and Jamal A. Nazari. 2021. “Executive Personality and Sustainability: Do Extraverted Chief Executive Officers Improve Corporate Social Responsibility?” *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 28(6):1564–78. <https://doi.org/10.1002/csr.2116>.

- Isrososiawan, S., Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Dewatmoko, S. (2003). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. 457–470,
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470, <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/comanagement/article/view/332>
- Istiatin, W. *, & Kustiyah, E. (2018). KABUPATEN WONOGIRI. In Juni (Vol. 13, Issue 1).
- Jabbour, C. J. C. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *International Journal of Humans Resource Management*, 21(7), 1049 – 1089.
- Jiang, M., & Li, M. (2019). Menghubungkan pemberdayaan kepemimpinan dan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan: Peran kepemilikan psikologis dan perspektif waktu masa depan. *Perbatasan dalam Psikologi*, 10, 2612.
- Kaiser, F. G., Oerke, B., & Bogner, F. X. (2007). Behavior-based environmental attitude : Development of an instrument for adolescents, 27,242–251. <https://doi.org/10,1016/j.jenvp.2007.06.004>
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, SE, & Ployhart, RE (2017). Pengaruh multilevel pada perilaku ramah lingkungan di tempat kerja secara sukarela: Perbedaan individu, perilaku pemimpin, dan advokasi rekan kerja. *Jurnal Manajemen*, 43, 1335-1358
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & King, C. E. (2015). Empowering employee sustainability: Perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business Ethics*, 128, 207-220
- Liara-González, , L., J.-J., D., &amli; M.-L., & A.R. (2018). Exililoring the mediating between transformational leadership and organizational life performance. 40, 412–432.
- L. Fang, S. Shi, J. Gao, X. Li, Peran mediasi inovasi hijau dan budaya hijau dalam hubungan antara manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dan kinerja lingkungan, *PLoS One* 17 (9) (2022), e0274820, <https://doi.org/10,1371/JOURNAL.PONE.0274820>.
- Mabruroh & Anwar, S. (2022). Pengaruh Green Accounting, Ukuran Perusahaan dan Leverage Terhadap Financial Performance Dengan Nilai Perusahaan

Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 1776–1788.

Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>

Mansour, Maan Hussein. 2020, “The Relationship between Human Resources Management Practices and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital.” *Management Science Letters* 10(13):3047–56. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.019>.

Martin, Leanne, Mathew P. White, Anne Hunt, Miles Richardson, Sabine Pahl, and Jim Burt. 2020, “Nature Contact, Nature Connectedness and Associations with Health, Wellbeing and pro-Environmental Behaviours.” *Journal of Environmental Psychology* 68. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101389>.

Mehta et al. (2015). Green HRM in pursuit of Environmentally Sustainable Business. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 74 – 79.

Meule, Adrian. 2019. “Contemporary Understanding of Mediation Testing.” *Meta-Psychology* 3. <https://doi.org/10.15626/mp.2018.870>.

MI Hadjri, B. Perizade, W. Farla, Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan, budaya organisasi ramah lingkungan, dan kinerja lingkungan, Sebuah studi empiris. Pada Konferensi Internasional tentang Inovasi Organisasi (ICOI 2019) 2019 (2019, Oktober) 138–143. *Atlantis Pers*, <https://www.atlantis-press.com/article/125919303.pdf>.

Mittal, S., & Dhar, R, L. (2016). Effect of Green Transformational leadership on 87 green creativity: a study a tourist hotels, *Tourist Manage*. *Tourist Manage*, 118–127.

muafi. (2022). INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE 11(3)(2022) 99-111 under responsibility of Center for Strategic Studies in Business and Finance The influence of green transformational leadership and green attitude on green organisational citizenship behaviour mediated by emotional intelligence A R T I C L E I N F O. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1714>

Nida Humaida, Miftahul Aula Sa’adah, Huriyah, N. H. N. (220 C.E.). Pembangunan Berkelanjutan Berwawasan Lingkungan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 18, 131–154.

- Novitasari, M., & Agustia, D. (2021). Green supply chain management and firm performance: the mediating effect of green innovation. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(2), 391–403. <https://doi.org/10.3926/jiem.3384>
- Olsthoorn, X., Tyteca, D., Wehrmeyer, W. And Wagner, M. (2001). Environmental indicators for business: a review of the literature and standardisation methods. *Journal of Clear Production*, 9 (5), 453 – 463.
- O.M.A. Ababneh, How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes, *J. Environ. Plann. Manag.* 64 (7) (2021) 1204–1226, <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121, 451- 466
- Q. Fu, AAA Rahman, H. Jiang, J. Abbas, U. Comite, Rantai pasokan berkelanjutan dan kinerja bisnis: dampak strategi, desain jaringan, sistem informasi, dan struktur organisasi, *Keberlanjutan* 14 (3) (2022), <https://doi.org/10.3390/SU14031080>.
- Robbin, S, P., & J. T. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed) Pearson.
- Saeed, BB, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, MA (2019). Mempromosikan perilaku ramah lingkungan karyawan melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Pengelolaan Lingkungan*, 26, 424-438
- Saswattecha, K., C. Kroeze, W. Jawjit, & L. Hein. (2015). Assessing the environmental impact of palm oil produced in Thailand. *Journal of cleaner production*, 100, 150-169.
- Satria, J. J., Resmawa, I. N., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya. 5(3), 72–87.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat
- Shen, J., Dumont, J. and Deng, X. (2016) 'Employees' perceptions of Green HRM and non-Green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives', *Group & Organization Management*, pp. 1–29. DOI: 10.1177/1059601116664610,

- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging proenvironmental behaviour : An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309–317. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>
- Sudradjat, A. 2002. Peran Industri Tekstil dan Produk Tekstil pada Pelestarian Sumberdaya Lingkungan Perairan DAS Citarum. *Jurnal Teknologi Lingkungan*, Vol. 3, No. 2, Mei 2002: 92-97 . Sugiana, D., 2008, Metode Biologi Anaerobik-Aerobik dan Pengolahan Limbah Cair Tekstil. *Jurnal Arena Tekstil* 23: 1-11.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (23rd ed.)*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- S. Wang, J. Abbas, M.S. Sial, S. Alvarez-Otero, ' L.I. Cioca, Achieving green innovation and sustainable development goals through green knowledge management: moderating role of organizational green culture, *Journal of Innovation & Knowledge* 7 (4) (2022), 100272, <https://doi.org/10.1016/J.JIK.2022.100272>.
- Tian, Q., & Robertson, JL (2019). Bagaimana dan kapan persepsi CSR mempengaruhi kinerja karyawan? keterlibatan dalam perilaku sukarela yang pro-lingkungan? *Jurnal Etika Bisnis*, 155, 399-412.
- Trisakti, J. E., Prasetya, D. A., Satyaputri, D., & Puspa, T. (n.d.). PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK STRESS DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT MULTIGUNA INTERNATIONAL PERSADA. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14625>
- T. Galpin, JL Whittington, G. Bell, Apakah strategi keberlanjutan Anda berkelanjutan? Menciptakan budaya keberlanjutan, *Corp. Govern.* 15 (1) (2015) 1–17, <https://doi.org/10.1108/CG-01-2013-0004>
- Wesselink, R., Blok, V., & Ringersma, J. (2017). Pro-environmental behavior in the workplace and the role of managers and behavior. *Journal of Cleaner Production*, 168, 1679- 1687

- Wang, C.-H. (2019). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage: The mediating role of green innovation. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(4), 666–683.
- Yanti, & Nawangsari, L. C. (2019). The Impact of Green Transformational Leadership and Green Training Toward Sustainable Corporate Performance Through Employee Green Behaviour: A Conceptual Approach. <file:///C:/Users/hp/Downloads/7963-16622-1-SM.pdf>
- Yusliza, M. Y., N. A. Norazmi, C. J. C. Jabbour, Y. Fernando, O. Fawehinmi, & B. M. R. P. Seles. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*
- Zaenuri. 2012. Analisis Kinerja Pengelolaan Lingkungan Industri Tekstil Peraih ISO 14001. Makalah. Disajikan pada Seminar Nasional Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan, 11 September 2012 di UNDIP Semarang
- Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How proactive environmental strategy facilitates environmental reputation: Roles of green human resource management and discretionary slack. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12030763>

