

**PERAN *GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE*,
GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
WORKPLACE PRO ENVIRONMENTAL BEHAVIOR
TERHADAP *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE*
PADA UMKM BATIK SEMARANG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1



Disusun Oleh :

Anggit Waskita Nugraha

NIM: 30402300257

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORKPLACE PRO ENVIRONMENTAL BEHAVIOR TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE PADA UMKM BATIK SEMARANG

Disusun Oleh :

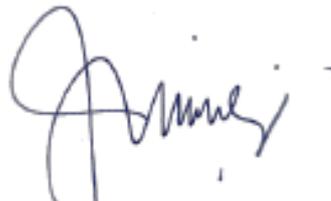
Anggit Waskita Nugraha

NIM: 30402300257

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

Semarang, 11 April 2025

Pembimbing,



Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E, M.Si

NIK. 210492029

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PERAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORKPLACE PRO ENVIRONMENTAL BEHAVIOR TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE PADA UMKM BATIK SEMARANG

Disusun Oleh :

Anggit Waskita Nugraha

NIM: 30402300257

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 25 April 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., M.Si
NIK. 210492029

Penguji I

Digitally signed by
Dr. Budhi Cahyono
Date: 2025.04.28
11:19:42 +07'00'

Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si
NIK. 210492030

Penguji II

Zaeudin, S.E., M.M
NIK. 210492031

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 25 April 2025



Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggit Waskita Nugraha

NIM : 30402300257

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : S1 Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**PERAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORKPLACE PRO ENVIRONMENTAL BEHAVIOR TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMACE PADA UMKM BATIK SEMARANG**” adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Saya menyatakan bahwa sesungguhnya pendapat orang lain pada penulisan skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 25 April 2025

Yang Menyatakan,



Anggit Waskita Nugraha

NIM 30402300257

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggit Waskita Nugraha

NIM : 30402300257

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

“PERAN *GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORKPLACE PRO ENVIRONMENTAL BEHAVIOR* TERHADAP *ENVIRONMENTAL PERFORMACE* PADA UMKM BATIK SEMARANG”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif 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 tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 25 April 2025

Yang menyatakan,



Anggit Waskita Nugraha
NIM 30402300257

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **PERAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORKPLACE PRO ENVIRONMENTAL BEHAVIOR TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE PADA UMKM BATIK SEMARANG**. Adapun maksud dari penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar S1 Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Selama menyelesaikan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan. Namun, berkat adanya doa, bantuan, arahan serta bimbingan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

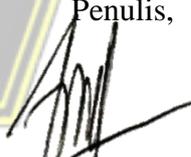
1. Allah SWT yang telah memberi saya kelancaran, kemudahan, dan kebarokahan dalam membuat skripsi ini.
2. Dr. Siti Sumiati, SE, M,Si. selaku pembimbing yang selalu memberikan bimbingan serta arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Universitas Islam Sultan Agung
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan banyak pengetahuan.

6. Ibu dan Bapak tersayang Jamilah dan Jumanto, istri tecinta Mega Silvia Indriani dan adik perempuan Suci Mahanani yang selalu memberikan arahan, semangat, dorongan, dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Adik laki-laki terkasih Bayu Aji Pamungkas yang sudah terlebih dahulu di ambil oleh Allah SWT sebagai salah satu motivasi terpenting kuliah saya sebelum beliau meninggal.
8. Kakak keponakan Tri dan Ita yang sudah membantu, mendukung dan memberi semangat selama kuliah dan proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan. Oleh sebab itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk semua pihak.

Semarang, 09 April 2025

Penulis,


Anggit Waskita Nugraha
NIM. 30402300257

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran *Green Organizational Culture* dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* dengan *Workplace Pro Environmental Behavior* sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah 100 responden pelaku UMKM Batik di Kota Semarang. Teknik analisis dan pengujian dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25 dengan menggunakan metode uji vakiditas, uji releabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji sobel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Organizational Culture*, *Green Transformational Leadership* dan *Workplace Pro Environmental Behavior* secara positif mempengaruhi *Environmental Performance*. Selain itu, variabel *Workplace Pro Environmental Behavior* terbukti mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara, *Green Organizational Culture* dan *Green Transformational Leadership* terhadap terhadap *Environmental Performance*.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was conducted to determine how the role of Green Organizational Culture and Green Transformational Leadership on Environmental Performance with Workplace Pro Environmental Behavior as an intervening variable. The sample used was 100 respondents of Batik MSME players in Semarang City. The analysis and testing techniques in this study used SPSS 25 using the validity test method, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis and sobel test. The results of this study indicate that Green Organizational Culture, Green Transformational Leadership and Workplace Pro Environmental Behavior positively affect Environmental Performance. In addition, the variable Workplace Pro Environmental Behavior proved to be able to act as a mediating variable in the relationship between Green Organizational Culture and Green Transformational Leadership towards Environmental Performance.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 <i>Environmental Performance</i>	11
2.2 <i>Green Organizational Culture</i>	12
2.3 <i>Green Transformational Leadership</i>	14
2.4 <i>Workplace Pro Environmental Behavior</i>	16
2.5 Pengembangan Hipotesis	19
2.6 Model Empirik.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24

3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	26
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5 Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran Variabel.....	28
3.6 Tehnik Analisis Data	30
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.8 Uji Sobel	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Deskripsi Responden	35
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	37
4.3 Uji Insrument	44
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	46
4.5 Uji Regresi Linier Berganda	48
4.6 Uji Hipotesis	51
4.7 Uji Sobel	56
4.8 Pembahasan	58
BAB V PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	66
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	67
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Unit UMKM Batik Kota Semarang Tahun 2022	3
Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert	28
Tabel 3. 2 Variabel, definisi operasional dan indikator	28
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel <i>Green Organizational Culture</i>	38
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel <i>Green Transformational Leadership</i>	40
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel <i>Workplace Pro Environmental Behaviour</i>	42
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel <i>Environmental Performance</i>	43
Tabel 4. 8 Uji Validitas	45
Tabel 4. 9 Uji Realibilitas	46
Tabel 4. 10 Uji Kolmogorov Smirnov	46
Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4. 14 Hasil Uji t	52
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	54
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi	55
Tabel 4. 17 Uji Sobel 1	56
Tabel 4. 18 Uji Sobel 2	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik..... 23



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Isu perubahan iklim dan degradasi lingkungan telah mencapai titik kritis dan menjadi perhatian global saat ini. Semakin meningkatnya kesadaran akan pentingnya keberlanjutan lingkungan mendorong organisasi untuk mengambil peran aktif dalam upaya pelestarian lingkungan. Salah satu pendekatan yang semakin populer adalah penerapan praktik-praktik bisnis yang ramah lingkungan atau sering disebut sebagai *green business*. Secara historis, sebagian besar perusahaan hanya mengikuti regulasi yang berlaku dan cenderung reaktif terhadap isu lingkungan. Namun, dalam beberapa dekade terakhir, terjadi pergeseran paradigma dimana perusahaan mulai proaktif dalam mengadopsi berbagai *Green Initiative*. Penelitian oleh Sroufe et al. (1998), Daily et al. (2012), dan Govindarajulu dan Daily (2004) menunjukkan bahwa perusahaan semakin menyadari dampak lingkungan dari aktivitas bisnis mereka dan berupaya untuk mengurangi dampak tersebut.

International Organization for Standardization atau ISO dalam hal ini sebagai salah satu standart internasional dalam manajemen mutu unruk mengukur kualitas perusahaan atau organisasi dalam hal lingkungan telah mengeluarkan standart manajemen lingkungan. Pada standart manajemen lingkungan ini terdapat sertifikat ISO 14001. ISO 14001 bisa menjadi seperti "buku panduan" bagi perusahaan atau organisasi untuk mengelola dampak aktivitasnya terhadap lingkungan. Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi dampak negatif terhadap

lingkungan, memenuhi peraturan lingkungan, meningkatkan reputasi perusahaan atau organisasi terhadap komitmen lingkungan.

Pada era modern ini, sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) mengalami perkembangan yang pesat dan berperan penting pada perekonomian negara. Khusus UMKM sendiri telah menjadi sektor penyerapan tenaga kerja yang paling banyak dan tahan akan krisis keuangan sehingga menjadi salah satu penyumbang terbesar PDB (Produk Domestik Bruto). Namun, isu lain muncul yaitu masalah pencemaran lingkungan yang diakibatkan oleh sektor UMKM. Mulai dari pencemaran lingkungan akibat dari sisa pengolahan limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun), sampah plastik dan emisi gas rumah kaca. Untuk menekan masalah lingkungan perlu adanya komitmen sosial dan pertauran yang ketat dari pemerintah. Dampak lingkungan yang besar secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting untuk aktif terlibat dalam menyusun dan menyesuaikan strategi perusahaan atau organisasi agar sesuai dengan kualitas pengelolaan lingkungan dan kegiatan inovasi hijau untuk mengatasi masalah lingkungan hidup. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat menjadi hal yang penting sejauh mana tujuan bisnis bisa dicapai dengan efisien.

Sektor usaha dan industri batik menjadi salah satu subsektor yang mendukung dan menjadi penyokong pertumbuhan perekonomian Indonesia dan pemerataan pendapatan khususnya di Jawa Tengah (Ryan Puspa Bangsa, 2021). Industri Batik juga merupakan salah satu sektor industri yang banyak membuka lapangan pekerjaan. Sektor yang didominasi oleh Industri Kecil dan Menengah

(IKM) ini menyerap tenaga kerja lebih dari 200 ribu orang dalam 47.000 unit usaha dan tersebar di 101 sentra di Indonesia. Batik telah menjadi salah satu ciri khas budaya Indonesia. Ragam batik bisa ditemukan di berbagai daerah, salah satunya di Semarang. Corak yang ditawarkan sangat unik tiap daerahnya. Batik Semarang ini coraknya banyak. Ada motif Lawang Sewu, Parang Tugu Muda, Burung blekok, Semar Asem, dan lainnya. Pada UMKM Batik Kota Semarang sendiri tidak bisa lepas dari permasalahan lingkungan. Dampak negatif dari pemakaian pemakaian bahan B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) seperti pewarna sintesis dan pelarut organik sudah menjadi ancaman nyata untuk lingkungan sekitar. Pencemaran ini terjadi dikarenakan belum adanya saluran khusus atau IPAL yang tertata dengan baik serta area produksi yang kurang memadai. Limbah cair sisa produksi dibuang langsung pada pembuangan limbah rumah tangga sehingga menyebabkan pencemaran lingkungan sekitar.

Tabel 1. 1 Jumlah Unit UMKM Batik Kota Semarang Tahun 2022

No	Jenis Usaha	Satuan	Jumlah
1	Batik Cap, Batik Tulis dan Batik Warna Alam	Unit	96
2	Batik Tulis	Unit	16
3	Batik Warna Alam	Unit	3
4	Batik Cap	Unit	2
Total			117

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang 2022 (diolah)

Dari tabel diatas diketahui terdapat 117 UMKM batik yang tersebar di seluruh Kota Semarang. Berdasarkan data dinas terkait, jumlah karyawan dari 117 unit UMKM tersebut adalah sejumlah 331. Lokasi UMKM batik tersebut banyak tersebar di

lokasi Kampung Batik Semarang yang berada di daerah Rejomulyo. Selain itu juga tersebar di daerah Kampung Malon Gunung Pati dan Tembalang. Melihat data tersebut penting bagi UMKM Batik Semarang agar menerapkan kebijakan lingkungan yang berkelanjutan baik secara organisasi maupun sumber daya manusianya seperti *Green Organizational Culture*, *Green Transfromasional Leadership*, *Workplace Prod Environmental Behavior* untuk mendukung *Environmental Performance*.

Green Organizational Culture atau Budaya Organisasi hijau adalah adalah budaya organisasi yang berfokus pada pelestarian lingkungan dan keberlanjutan. Budaya organisasi hijau adalah investasi jangka panjang yang memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan lingkungan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan, perusahaan dapat menjadi bagian dari solusi untuk mengatasi masalah lingkungan global.

Menurut Milenxi dan Murwaningsari (2023), *Green Organizational Culture* mencakup kepercayaan, nilai, norma, simbol, dan stereotip sosial bersama tentang pengelolaan lingkungan organisasi dan membentuk perilaku standar yang diharapkan dari individu. Ini berarti suatu perusahaan atau organisasi jika tidak memiliki budaya organisasi hijau, mungkin perusahaan atau organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya yang diperlukan untuk berinvestasi secara ekstensif dalam strategi hijaunya. Sedangkan menurut T. Galpin et al. (2015), Budaya Organisasi Hijau adalah sebuah budaya yang memprioritaskan pengelolaan lingkungan dan praktik-praktik etis untuk mendorong keberlanjutan dan ramah lingkungan pada sebuah organisasi. Ini menunjukkan bahwa suasana kerja di mana

semua orang di perusahaan atau organisasi berkomitmen untuk menjaga lingkungan bukan hanya sekadar slogan, tetapi menjadi bagian dari cara kerja sehari-hari, dari mulai pimpinan hingga karyawan.

Green Transfromasional Leadership merupakan sebuah konsep kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan lingkungan ke dalam gaya kepemimpinan transformasional yang sudah ada. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya fokus pada tujuan organisasi semata, tetapi juga pada dampak lingkungan dari tindakan mereka. Menurut penelitian S Mittal, RL Dhar (2016), karakteristik utama *Green Transfromasional Leadership* adalah visi yang jelas dan menginspirasi, komitmen yang kuat pada keberlanjutan, focus pada inovasi, kolaborasi yang kuat dan perhatian terhadap pengembangan karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi, yaitu “stimulasi intelektual, pertimbangan individual, karisma, dan motivasi inspirasional” (Bass, 1985). Kekuatan karismatik pemimpin transformasional membantu memunculkan pemikiran inspiratif di antara para pengikut yang mengarah pada perolehan rasa hormat diantara mereka dan dengan demikian memperoleh kesetiaan mereka. Dengan bantuan kekuatan karismatik yang dimiliki pemimpin transformasional, ia mampu menciptakan rasa tanggung jawab kolektif di antara para pengikutnya. Pertimbangan individual membantu pemimpin transformasional untuk menciptakan rasa memiliki diantara para pengikutnya yang mengarah pada pengembangan kepedulian satu sama lain.

Workplace Pro Environmental Behavior didefinisikan oleh Kollmuss dan Agyeman (2002) sebagai perilaku individu yang secara sadar berupaya mengurangi

dampak negatif tindakan mereka terhadap lingkungan alam dan lingkungan buatan. Tindakan ini bisa berupa hal-hal kecil seperti mematikan lampu saat meninggalkan ruangan, mendaur ulang sampah, atau menggunakan transportasi umum, hingga tindakan yang lebih besar seperti mengusulkan kebijakan ramah lingkungan di perusahaan. Sedangkan menurut Wesselink, Blok, dan Ringersma (2017), *Workplace Pro Environmental Behavior* merujuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu di tempat kerja yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Tindakan ini bisa berupa hal-hal kecil seperti mendaur ulang dan menghemat energi, hingga inisiatif yang lebih besar seperti mengusulkan kebijakan atau praktik yang ramah lingkungan di perusahaan.

Environmental Performance didefinisikan sebagai dampak yang ditimbulkan oleh aktivitas perusahaan terhadap lingkungan (Claver et al., 2007). Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan limbah, penggunaan energi, hingga dampak produk terhadap lingkungan. Kinerja lingkungan merupakan aspek penting dalam pengelolaan bisnis modern. Dengan memahami konsep kinerja lingkungan dan mengukur kinerja secara teratur, perusahaan dapat berkontribusi pada pelestarian lingkungan dan mencapai keberlanjutan bisnis jangka panjang.

Berdasarkan penelitian Chao-Hung Wang, (2019), bahwa menunjukkan bahwa *Green Organizational Culture* secara positif mempengaruhi *Environmental Performance*. *Green Organizational Culture* yang mendukung nilai-nilai ramah lingkungan mengarahkan manajer untuk menjadi sadar akan sumber daya yang digunakan, limbah yang dihasilkan, dan energi yang dikonsumsi, sehingga meningkatkan kinerja hijau perusahaan. Sedangkan menurut Sofiyan, A., Alydrus,

F., & Emilisa, N. (2024) menunjukkan bahwa *Green Organizational Culture* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Environmental Performance*. Ini terjadi karena kemungkinan budaya organisasi hijau adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja lingkungan, namun bukan satu-satunya faktor. Untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan melibatkan semua pemangku kepentingan. Perusahaan memiliki pemahaman tentang keberlanjutan lingkungan, tetapi belum mampu mempengaruhi perilaku karyawan agar lebih ramah lingkungan.

Penelitian yang menginvestigasi bagaimana peran *Green Organizational Culture*, *Green Transformasional Leadership*, dan *Workplace Pro Environmental Behavior* yang berdampak atau mempengaruhi *Environmental Performance* saat ini belum banyak dilakukan. Lebih penting lagi sejauh mana *Workplace Pro Environmental* dapat berperan sebagai mediator *Green Organizational Culture* dan *Green Transformasional Leadership* untuk menunjang *Environmental Performance* sebuah perusahaan atau organisasi.

Hal tersebutlah yang menarik perhatian penulis untuk meneliti praktik *Green Organizational Culture*, *Green Transformasional Leadership*, dan *Workplace Pro Environmental Behavior* pada UMKM Batik Semarang yang dampaknya terhadap *Environmental Performance* UMKM tersebut. Dengan demikian peneliti melakukan penelitian dengan judul “Peran *Green Organizational Culture*, *Green Transformasional Leadership*, dan *Workplace Pro Environmental Behavior* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM Batik Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara *Green Organizational Culture* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM batik Semarang?
2. Bagaimana pengaruh antara *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM batik Semarang?
3. Bagaimana pengaruh antara *Workplace Pro Environmental Behavior* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM batik Semarang?
4. Bagaimana pengaruh antara *Green Organizational Culture* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* pada UMKM batik Semarang?
5. Bagaimana pengaruh antara *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* pada UMKM batik Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Green Organizational Culture*, *Green Transformational Leadership*, dan *Workplace Pro Environmental Behavior* terhadap *Environmental Performance*. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM batik Semarang.

2. Menganalisis pengaruh antara *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performanc* pada UMKM batik Semarang.
3. Menganalisis pengaruh *Workplace Pro Environmental Behavior* terhadap *Envirnomenal Performance* pada UMKM batik Semarang.
4. Menganalisis pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* pada UMKM batik Semarang.
5. Menganalisis pengaruh antara *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior* pada UMKM batik Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat secara teori

Mengembangkan mata kuliah skripsi khususnya peningkatan *Environmental Performance* pada UMKM Batik Kota Semarang.

2. Manfaat praktis

Hasil peneltian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peningkatan *Environmental Performance* melalui *Green Organizational Culture*, *Green Transfromasional Leadership*, dan *Workplace Pro Environmental Behavior* pada UMKM Batik Kota Semarang.

3. Manfaat bagi penulis

Untuk mendapat informasi dan wawasan penulis mengenai peningkatan *Environmental Performace* pada UMKM Batik Kota Semarang.

4. Manfaat akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan referensi dan literatur untuk mengembangkan ilmu mengenai *Environmental Performace* dan hal-hal yang dapat mempengaruhinya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Environmental Performance

Menurut Claver et al., (2007) didefinisikan sebagai dampak lingkungan yang ditimbulkan oleh aktivitas perusahaan terhadap lingkungan alam. Dimana kinerja perusahaan ditopang dengan kombinasi antara kinerja lingkungan, keunggulan kompetitif dan kinerja ekonomi. Strategi lingkungan merupakan hasil dari penggabungan manajemen lingkungan dan pengembangan strategi masuk. Manajemen lingkungan adalah 'bagian dari system manajemen yang mencakup struktur organisasi, tanggung jawab, praktik, prosedur, proses, dan sumber daya yang dimaksudkan untuk mencapai dan mempertahankan perilaku lingkungan tertentu yang dapat mengurangi dampak yang disebabkan oleh operasi perusahaan terhadap lingkungan alam.

Sedangkan menurut Suratno dkk (2006), kinerja lingkungan adalah kemampuan perusahaan dalam meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Dengan kata lain, ini adalah sebuah penilaian atau tolak ukur untuk mengetahui seberapa "hijau" atau ramah lingkungan sebuah perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Kinerja lingkungan menjadi konsep yang sangat penting dalam dunia bisnis saat ini. Kinerja lingkungan adalah salah satu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan, reputasi perusahaan dimata publik, keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang dan bentuk akan kepatuhan hukum. Perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif dan

berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan jika mampu mengelola dampak lingkungan secara efektif dan efisien.

Menurut ISO 14001, kinerja lingkungan adalah kemampuan suatu organisasi untuk mengelola dampak lingkungannya. Dengan kata lain, ini adalah ukuran seberapa efektif suatu organisasi dalam mengelola aspek-aspek lingkungannya dan terus meningkatkan kinerja lingkungannya. ISO 14001 adalah standar lingkungan yang bersifat sukarela dan dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja lingkungannya. Elemen kunci pada ISO 14001 adalah tujuan dan target lingkungan, Program dan aktivitas lingkungan, Evaluasi kinerja lingkungan dan peningkatan berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Environmental Performance* adalah kemampuan perusahaan / organisasi dalam mengelola dampak lingkungan yang bertujuan untuk keberlanjutan. Menurut Boiral et al (2015), indikator-indikator *Environmental Performance* adalah sebagai berikut:

1. Inisiatif untuk menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang.
2. Inisiatif untuk menyediakan energi alternatif.
3. Limbah dikumpulkan dipengumpul dan dikelola dengan benar.
4. Keanekaragaman hayati yang dilindungi dari degradasi.

2.2 Green Organizational Culture

Masalah lingkungan yang terus berubah dan menyebabkan berbagai bencana alam yang terjadi di seluruh dunia telah menjadi isu global dan menjadi

fokus perhatian bersama utama perhatian (Ahmad dkk., 2023). Bahaya ekologi yang semakin meningkat tersebut telah menjadi perhatian utama perusahaan/ organisasi untuk menerapkan praktik yang lebih ramah lingkungan untuk memenuhi persyaratan sosial, hukum, dan harapan dari para pihak terkait (Zhao et al., 2020). Untuk membentuk perilaku karyawan dengan cara yang berkelanjutan dan ramah lingkungan, salah satu langkah yang paling penting adalah mematuhi prinsip-prinsip budaya organisasi yang berkesinambungan. Istilah budaya organisasi hijau didefinisikan sebagai kumpulan nilai, filosofi, dan prinsip yang dapat bermanfaat bagi orang dan lingkungan (Schein, 1992) dan (Aggarwal dan Agarwala, 2023a). Ketika karyawan mengadopsi prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan dalam kegiatan kerja mereka, hal itu dapat menimbulkan pengaruh yang menguntungkan pada operasional perusahaan dengan lingkungan yang ada di sekitar organisasi.

Menurut Milenxi dan Murwaningsari (2023), *Green Organizational Culture* mencakup kepercayaan, nilai, norma, simbol, dan stereotip sosial bersama tentang pengelolaan lingkungan organisasi dan membentuk perilaku standar yang diharapkan dari individu. Ini berarti suatu perusahaan atau organisasi jika tidak memiliki budaya organisasi hijau, mungkin perusahaan atau organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya yang diperlukan untuk berinvestasi secara ekstensif dalam strategi hijaunya. Sedangkan menurut T. Galpin et al. (2015), Budaya Organisasi Hijau adalah sebuah budaya yang memprioritaskan pengelolaan lingkungan dan praktik-praktik etis untuk mendorong keberlanjutan dan ramah lingkungan pada sebuah organisasi. Ini menunjukkan bahwa suasana kerja di mana

semua orang di perusahaan atau organisasi berkomitmen untuk menjaga lingkungan bukan hanya sekadar slogan, tetapi menjadi bagian dari cara kerja sehari-hari, dari mulai pimpinan hingga karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Green Organizational Culture* adalah budaya organisasi hijau untuk membentuk perilaku standart setiap individu yang berfokus pada pelestarian lingkungan dan prinsip-prinsip keberlanjutan. Chao-Hung Wang (2019), dalam penelitiannya mengemukakan indikator-indikator dari *Green Organizational Culture* adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan internal untuk peningkatan kesadaran lingkungan setiap area kerja.
2. Pelestarian lingkungan sebagai prioritas utama.
3. Integrasi visi misi unit usaha dengan keberlanjutan lingkungan.
4. Pengembangan produk dan proses dengan dampak negatif terhadap lingkungan yang minimal.

2.3 Green Transformational Leadership

Penelitian di masa lalu telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mempromosikan kreativitas karyawan (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Kepemimpinan transformasional menghasilkan lingkungan yang mendukung dan memotivasi (Jung, Chow, & Wu, 2003) dan mengatur sumber daya kontekstual yang diperlukan bagi individu sebagai ekspresi perilaku kreatif. Menurut Bass(1998); Chen & Chang (2013), kepemimpinan transformasional hijau adalah perilaku pemimpin yang memotivasi

pengikut untuk memenuhi tujuan dan sasaran lingkungan dan mendorong pengikut untuk bekerja melampaui harapan mereka untuk mencapai kinerja lingkungan seperti kreativitas hijau . Mereka berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional hijau memiliki karakteristik khusus yaitu :

1. Visi lingkungan yang kuat: Pemimpin ini memiliki visi yang jelas tentang masa depan yang berkelanjutan dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota organisasi.
2. Inspirasi dan motivasi: Mereka mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan lingkungan yang telah ditetapkan.
3. Perilaku pro-lingkungan: Pemimpin ini menunjukkan perilaku pro-lingkungan dalam kehidupan sehari-hari dan menjadi role model bagi bawahannya.
4. Fokus pada pengembangan karyawan: Mereka memberikan perhatian pada pengembangan kapasitas karyawan dalam hal pengetahuan dan keterampilan lingkungan.

Mittal & Dhar (2016) mengemukakan bahwa *Green Transformational*

Leadership adalah gaya kepemimpinan yang berfokus untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim dalam mencapai tujuan keberlanjutan lingkungan. Pemimpin dengan gaya ini memiliki fokus dan komitmen untuk menciptakan dampak positif bagi lingkungan selain keuntungan bisnis semata. Dengan gaya tersebut diharapkan karyawan dapat ikut serta dalam inisiatif-inisiatif berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* adalah sebuah konsep kepemimpinan yang berfokus untuk mencapai tujuan keberlanjutan lingkungan dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan kedalam gaya kepemimpinan transformasional. Mittal & Dhar, R, (2016), dalam penelitiannya mengemukakan indikator-indikator dari *Green Transformational Leadership* adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan strategi lingkungan yang komprehensif.
2. Pengarahan karyawan mencapai visi lingkungan.
3. Dorongan pemikiran inspiratif tentang lingkungan.
4. Penciptaan ide kreatif mengenai pengelolaan lingkungan.

2.4 Workplace Pro Environmental Behavior

Menurut Kaiser dkk (2007) *Workplace Pro Environmental Behavior* adalah merujuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu di lingkungan kerja untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Tindakan ini bisa berupa hal-hal sederhana seperti menghemat kertas, mematikan lampu saat tidak digunakan, hingga inisiatif yang lebih besar seperti mengusulkan program daur ulang atau kampanye penghematan energi. Secara teknis, sikap lingkungan berbasis perilaku mewakili ukuran sikap sekaligus ukuran perilaku konservasi yang diarahkan pada tujuan orang. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Pro-Lingkungan di tempat kerja diantaranya adalah sikap kepedulian individu terhadap lingkungan, norma sosial, kebijakan perusahaan, pengetahuan dan kesadaran, ketersediaan fasilitas dan kepemimpinan.

Nurulfadhilah (2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perilaku pro-lingkungan di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dapat dilakukan karyawan dalam lingkungan kerjanya untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan. Dalam hal ini ada kaitannya dengan hubungan simbiosis dan saling ketergantungan antara manusia dan lingkungan. Lingkungan memiliki peran penting dalam kehidupan manusia, dan interaksi yang berkelanjutan diantara keduanya dapat memengaruhi perilaku manusia terhadap lingkungan tersebut. Nurulfadhilah (2022) membagi perilaku pro-lingkungan di tempat kerja menjadi dua kategori yaitu :

1. *Task-Related Pro-Environmental Behavior* : tindakan pro-lingkungan yang secara langsung terkait dengan tugas atau pekerjaan karyawan. Contohnya, penggunaan pewarna alami sebagai pengganti pewarna sintesis pada industri batik.
2. *Proactive Pro-Environmental Behavior* : tindakan pro-lingkungan yang diinisiasi oleh karyawan di luar tugas utamanya. Contohnya, mengusulkan atau mengorganisir program daur ulang di kantor untuk mengurangi limbah.

Kedua perilaku tersebut berfokus pada pengembangan perilaku karyawan untuk berkontribusi terhadap kinerja lingkungan.

Berbagai masalah lingkungan mengancam keberlanjutan lingkungan, di antaranya pemanasan global, polusi udara perkotaan, kekurangan air, kebisingan lingkungan, dan hilangnya keanekaragaman hayati. Banyak dari masalah ini berakar pada perilaku manusia dan dengan demikian dapat dikelola dengan

mengubah perilaku yang relevan sehingga dapat mengurangi dampak lingkungannya. Perubahan perilaku manusia diyakini diperlukan karena keuntungan efisiensi teknis yang dihasilkan dari, misalnya, peralatan hemat energi, isolasi rumah, dan perangkat hemat air cenderung dikalahkan oleh pertumbuhan konsumsi (Steg & Vlek 2009). Pada penelitian yang dilakukan tersebut *Workplace Pro Environmental Behavior* adalah tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh individu di lingkungan kerja yang bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Dengan kata lain, perilaku ini adalah upaya sadar untuk mengurangi kerusakan lingkungan dan memberikan kontribusi positif bagi kelestarian alam.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Workplace Pro Environmental Behavior* adalah tindakan atau perilaku praktik hijau di lingkungan kerja yang dilakukan setiap individu untuk mendukung dan mempromosikan praktik berkelanjutan serta menjaga lingkungan alam di tempat kerja dengan tujuan untuk mengurangi dampak negatif organisasi terhadap lingkungan, seperti pengurangan konsumsi sumber daya, pengelolaan limbah yang lebih baik, dan berkontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan. Kaiser et al. (2007) dalam penelitiannya mengemukakan indikator-indikator dari *Workplace Pro Environmental Behavior* adalah sebagai berikut :

1. Konversi Energi.
2. Mobilitas dan transportasi.
3. Pencegahan Limbah.

4. Recycling.
5. Konsumerisme.
6. Perilaku tiruan demi konservasi.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Hubungan *Green Organizational Culture* terhadap *Enviromnetal Performace*.

Menurut penelitian Aisyah dan Etty (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini untuk mencapai budaya organisasi yang efektif perlu adanya keselarasan antara tujuan organisasi dan perilaku karyawan dengan kepemimpinan dan kerja tim dalam sebuah organisasi. Mendukung hipotesis tersebut, Chandra et al., (2021) pada peneltian terdahulu menyatakan bahwa budaya organisasi hijau berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Karena perusahaan saat ini dituntut untuk dapat menerapkan budaya organisasi hijau dalam menjalankan bisnisnya sebagai tanggung jawabnya terhadap isu keberlanjutan lingkungan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah :

H1 : Green Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Enviromnetal Performace

2.5.2 Hubungan *Green Transformational Leadership* terhadap *Enviromnetal Performace*.

Zhao & Huang (2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional hijau bersama HRM hijau, dan inovasi hijau memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan langsung dengan kinerja bisnis dan lingkungan yang berkelanjutan pada organisasi. Kepemimpinan transformasional hijau adalah kunci dalam mendorong perubahan budaya organisasi menuju praktik-praktik yang lebih berkelanjutan. Penelitian tersebut telah memberikan sumbangan yang signifikan dalam pemahaman kita tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mendorong kinerja lingkungan yang lebih baik dalam organisasi.

Pada penelitian terbaru yang dilakukan Saptaria dan Sopiah (2021) memberikan bukti yang kuat tentang pentingnya peran kepemimpinan dalam mendorong kinerja lingkungan. Dengan kata lain, kepemimpinan hijau adalah kunci untuk mencapai keberlanjutan dalam bisnis. Kepemimpinan hijau dikaitkan dengan peningkatan kinerja lingkungan organisasi, seperti pengurangan emisi, efisiensi penggunaan sumber daya, dan pengelolaan limbah yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah :

H2 : Green Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Enviromnetal Performace

2.5.3 Hubungan *Workplace Pro Environmental Behavior* terhadap *Enviromnetal Performace*.

Nurulfadhilah (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Workplace Pro Environmental Behavior* berpengaruh positif pada *Environmental Performace*. Tindakan yang dilakukan karyawan, baik yang berhubungan secara langsung dengan tugasnya maupun diluar tugas perusahaan seperti menjalankan tanggung jawab serta memeberi rekomendasi terkait keberlanjutan lingkungan untuk mencapai tujuan dapat meningkatkan *Environmental Performance* secara agregat. Hasil ini didukung oleh Elshaer et al., (2021), bahwa *Proactive Pro-Environmental Behavior* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance* dan Elshaer et al., (2021), bahwa *Task-Related Pro-Environmental Behavior* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah :

H3 : Workplace Pro Environmental Behavior* berpengaruh positif terhadap *Enviromnetal Performace

2.5.4 Hubungan *Green Organizational Culture* terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*.

Jawaria Ahmad et al. (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi hijau memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Budaya adalah kode etik yang membentuk perilaku dan sikap karyawan, dan cenderung mengadopsi strategi baru untuk membantu karyawan mengelola perilaku mereka dalam lingkungan kerja yang berubah dengan

cepat untuk mempertahankan sistem yang seimbang. Budaya organisasi hijau membentuk perilaku karyawan dengan cara yang ramah lingkungan, seperti penggunaan bahan cetak yang minimal, mematikan perangkat listrik saat tidak digunakan, dan menggunakan bahan yang dapat didaur ulang untuk konsumsi makanan atau air pribadi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah :

H4 : Green Organizational Culture berpengaruh positif terhadap Workplace Pro Environmental Behavior

2.5.5 Hubungan Green Transformational Leadership terhadap Workplace Pro Environmental Behavior.

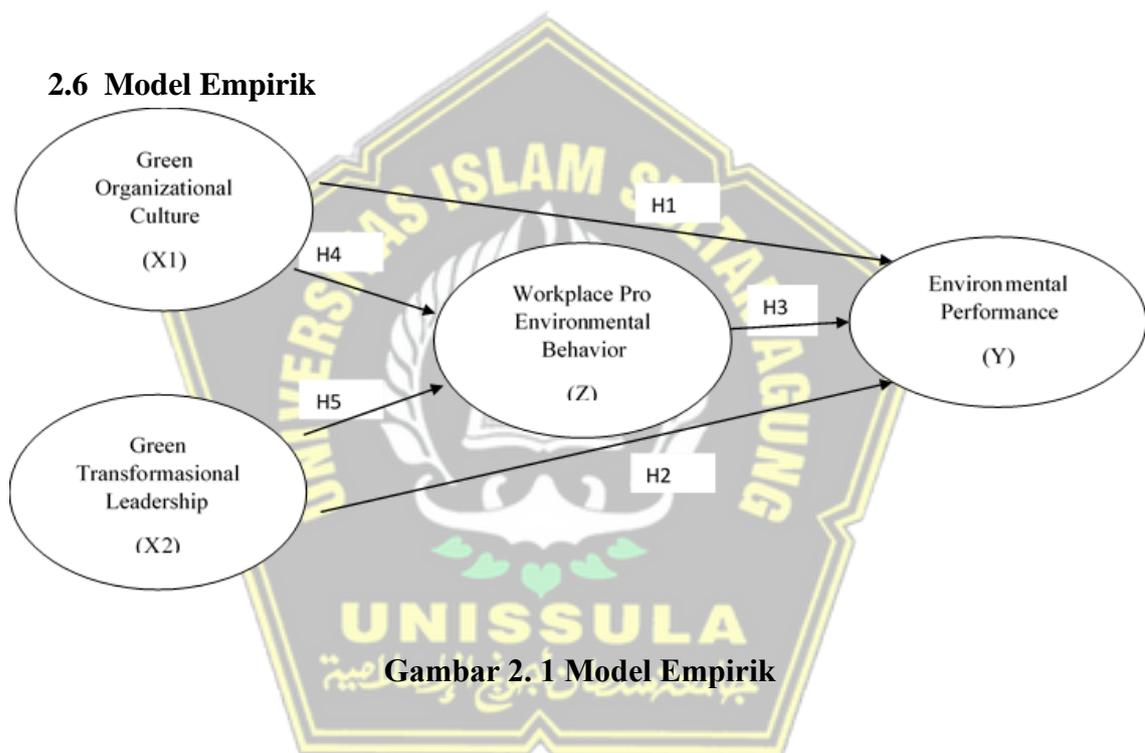
Yanti dan Lenny C Nawangsari (2019) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa *Green Transformational Leadership* positif dan signifikan terhadap *Workplace Pro Environmental Behavior*. *Green Transformational Leadership* mendorong karyawan untuk mengubah perilaku mereka menjadi lebih ramah lingkungan. Pemimpin yang menerapkan *Green Transformational Leadership* akan memberikan contoh yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku hijau. Dengan menginspirasi, memotivasi, dan memberikan contoh yang baik, pemimpin dapat menciptakan budaya organisasi yang berkelanjutan.

Hasil penelitian Gumushluoglu, et al., (2009), memaparkan pengaruh *Green Transformational Leadership* secara positif mempengaruhi keberhasilan *Workplace Pro Environmental Behavior* secara signifikan. Penelitian tersebut menjelaskan hubungan *Green Transformational leadership* terhadap *Workplace*

Pro Environmental Behavior untuk meningkatkan reputasi perusahaan di mata semua pemangku kepentingan utamanya perlu secara efektif berkomitmen mengkomunikasikan dan menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah :

H5 : Green Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Workplace Pro Environmental Behavior

2.6 Model Empirik



Gambar 2.1 Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, khususnya dengan pendekatan *explanatory research*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui uji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner dimana metode - metode untuk menguji teori - teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Metode kuantitatif ini sangat terstruktur, sistematis, dan terencana dalam proses pengumpulan serta pengolahan data, yang memungkinkan analisis yang objektif dan terukur.

Menurut Sugiyono (2013), dalam bukunya "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D" memberikan definisi yang komprehensif tentang penelitian kuantitatif. Beliau menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan hubungan sebab akibat antar variabel. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan melibatkan penggunaan alat ukur atau kuesioner yang sistematis, yang dirancang dengan tujuan mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

3.2 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah jumlah dari subyek maupun obyek dengan secara keseluruhan yang memiliki syarat tertentu dan memiliki keterkaitan dengan masalah penelitian sehingga bisa digunakan untuk sampel yang kemudian akan di pelajari oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 331 karyawan dari UMKM Batik Kota Semarang yang tersebar pada 117 UMKM.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2017) mendefinisikan sampel adalah sebagian dari jumlah ataupun karakteristik populasi untuk mewakili populasi dan digunakan untuk sumber data penelitian. Dalam penelitian ini digunakan metode *purposive sampling* sebagai pengambilan sampel. Besarnya ukuran sampel penelitian dihitung dari rumus *slovin* sebagai berikut.

$$n = N / (1 + N * e^2)$$

Keterangan:

n: Ukuran sampel yang akan diambil

N: Ukuran populasi

e: Tingkat kesalahan yang dapat ditolerir (ketepatan yang diinginkan (0,1))

Berdasarkan menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = N / (1 + N * e^2)$$

$$n = 331 / (1 + 331 * 0,1^2)$$

$$n = 331 / (1 + 3,1)$$

$$n = 331 / 4,1$$

$$n = 77$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas jumlah sampel yang diambil sebesar 77, namun untuk memudahkan dalam pengambilan dan perhitungan data maka peneliti membulatkan jumlah sampel menjadi 100 responden karyawan UMKM Batik yang ada di Kota Semarang.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian (Sugiyono, 2016).. Dengan mengumpulkan data primer, peneliti bertujuan agar mendapat informasi yang akurat, relevan, dan mendalam untuk mendukung kesimpulan penelitian. . Dalam primer penelitian ini menggunakan kuesioner atau yang biasa disebut *angket*. Sumber data primernya

yaitu keseluruhan data yang di peroleh dari kuesioner yang disebarakan pada UMKM Batik di kota Semarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung dikumpulkan oleh peneliti, data ini sudah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh orang lain atau lembaga untuk tujuan tertentu (Sugiyono, 2016). Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang digunakan untuk melengkapi data primer. Data sekunder pada penelitian ini adalah jurnal nasional dan internasional, artikel-artikel, dokumen, buku, internet, pustaka acuan yang memiliki hubungan dengan masalah pada penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam sebuah peneltian dapat dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan dari ketiganya (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden dan hasil jawaban akan dijadikan bahan analisis. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala liker sebagai pengukuran dimana responden dapat memilih mulai dari skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan diwakili skala 1-5 pada pilihan pertanyaan yang tertera pada kuesioner

Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert

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

3.5 Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran Variabel

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

Tabel 3. 2 Variabel, definisi operasional dan indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
<i>Green Organizational Culture</i>	<i>Green Organizational Culture</i> adalah budaya organisasi yang mendorong keterlibatan karyawan untuk berfokus pada pelestarian lingkungan dan keberlanjutan lingkungan yang dilakukan oleh UMKM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan internal untuk peningkatan kesadaran lingkungan setiap area kerja. 2. Pelestarian lingkungan sebagai prioritas tinggi bagi unit usaha. 3. Pengintegrasian visi misi perusahaan dengan keberlanjutan lingkungan. 4. Pengembangan produk dan proses yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan 	Chao-Hung Wang (2019)

<i>Green Transformastional Leadership</i>	<i>Green Transformational Leadership</i> adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk mengadopsi prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan serta memberi kejelasan visi dan mengintegrasikannya ke dalam strategi bisnis UMKM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspirasi terhadap sumber daya manusia melalui perencanaan lingkungan 2. Pengarahan karyawan mencapai visi lingkungan 3. Dorongan terhadap pemikiran inspiratif karyawan tentang pelestarian lingkungan 4. Penciptaan ide kreatif mengenai pengelolaan lingkungan untuk stimulasi sumber daya manusia 5. Penempatan sumber daya manusia yang tepat untuk pengelolaan dan pelestarian lingkungan 	(Mittal & Dhar, R, 2016)
<i>Workplace Pro Environmental Behavior</i>	<i>Workplace Pro Environmental Behavior</i> adalah kebiasaan hijau yang dilakukan karyawan ditempat kerja untuk menjaga dan mengurangi dampak negatif lingkungan pada proses batik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konversi Energi 2. Mobilitas dan transportasi 3. Pencegahan Limbah 4. Recycling 5. Konsumerisme 6. Perilaku tiruan demi konservasi 	(Kaiser et al. 2007)
<i>Environmental Performance</i>	<i>Environmental Performance</i> adalah kinerja perusahaan / organisasi dalam mengelola dampak lingkungan produksi batik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif penerapan kebijakan lingkungan jangka panjang. 2. Inisiatif penyediaan energi alternatif 3. Pengumpulan dan pengelolaan limbah sesuai prosedur. 4. Keanekaragaman hayati yang dilindungi dari degradasi 	Boiral et al (2013)

3.6 Tehnik Analisis Data

Analisis data ini digunakan untuk mengolah data dari hasil kuesinar yang kemudian untuk mendapatkan hasil dari sebuah penelitian yang telah dilakukan agar selaras dengan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian. Karena penelitian ini termasuk sebagai penelitian kuantitatif, maka dari itu analisis datanya menggunakan Program SPSS 25.0 (Statistical Product and Service Solutions).

3.6.1 Uji Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan menunjukkan seberapa akurat dan tepat instrumen yang kita gunakan dalam mengukur variabel penelitian pada suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan nilai variabel yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk menguji valid atau tidaknya, maka penulis akan menggunakan program SPSS 25 dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha= 0,05$).

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) mendefinisikan uji reliabilitas sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan atau konsistensi suatu instrument pada kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pendekatan uji ini yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan

Cronbach's Alpha (α). Apabila nilai alpha $> 0,60$ maka dapat dinyatakan reliabel dan apabila nilai alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozalin(2018), uji normalitas adalah analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan baik jika hasilnya terdistribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* untuk menguji apakah data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Data dapat dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen) dalam model regres. Jika model regresi sudah baik, maka seharusnya tidak ada korelasi yang sangat tinggi antar variabel bebas. Sebaliknya, jika variabel tersebut memiliki korelasi, variabel tersebut tidak ortogonal. Menurut Ghozali Kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* $> 0,01$ maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas tetapi jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* $< 0,01$ maka dinyatakan terjadi atau terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedatisitas

Uji Heterokedastisitas ini dilakukan dengan tujuan menguji apakah varian dari residual (error) sama untuk semua pengamatan. Jika varian residual tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas. Regresi yang baik yaitu regresi yang Homoskedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini dilakukan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_2$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_1 Y_1 + e_1$$

Keterangan :

Y_1 : *Workplace Pro Environmental Behavior*

Y_2 : *Environmental Performance*

X_1 : *Green Organizational Culture*

X_2 : *Green Transformational Leadership*

α : Konstanta

e : Standar Error

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yang secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini tingkat signifikannya sebesar 5%. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0.05(5\%)$ maka H_0 diterima, yang dapat diartikan tidak ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang di uji. Sebaliknya, jika probabilitas $< 0.05 (5\%)$ maka H_0 ditolak, yang artinya antara dua variabel yang di uji berpengaruh signifikan.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan ini dilakukan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama dengan melihat berapa nilai F. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Jika nilai sig $< 0.05 (5\%)$ maka hipotesis ditolak, yang dapat diartikan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai sig $> 0.05 (5\%)$ maka hipotesis diterima, yang artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (Ghozali, 2018).

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi bernilai antara nol dan satu. Semakin besar

nilai koefisien determinasi (R^2) maka model regresi sangat baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Variabel independen memberikan kontribusi yang besar dalam memprediksi nilai variabel dependen.

3.8 Uji Sobel

Uji Sobel menurut Ghozali (2017) adalah suatu teknik statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menguji apakah suatu variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) melalui variabel mediator (Z). Dalam penelitian ini, uji sobel digunakan untuk mengetahui hubungan *Green Organizational Culture* dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performace* melalui *Workplace Pro Environmental Behavior*. Uji sobel dalam penelitian ini menggunakan calculation for the sobel test dengan nilai jika $p\text{-value} < \text{signifikan } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti bahwa adanya pengaruh yang signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Pada penelitian ini, responden yang dianalisis adalah karyawan UMKM Batik Semarang dengan sampel sebanyak 100 responden. Deskripsi rinci mengenai identitas responden berupa jenis kelamin, usia dan pendidikan telah peneliti kumpulkan melalui kuesioner yang bertujuan untuk memberikan gambaran awal tentang ciri-ciri responden. Detail penjelasannya adalah sebagai berikut:

4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai responden berdasarkan jenis kelamin diolah oleh peneliti :

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	21	21%
Perempuan	79	79%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dengan presentase 79% sedangkan laki-laki hanya 29%. Ini menandakan bahwa karyawan UMKM Batik di Semarang khususnya untuk pengrajin batik didominasi oleh perempuan yang secara tradisi turun-menurun mengerjakan proses batik dan perempuan dinilai memiliki kesabaran dan ketelitian yang lebih

dibanding laki-laki dalam proses membatik.

4.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	%
20-30 Tahun	13	13%
31-40 Tahun	21	21%
41-50 Tahun	37	37%
> 50 Tahun	29	29%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia pembatik didominasi dengan umur diatas 41 tahun keatas dengan presentase total 66%. Ini mendadakan bahwa pembatik saat ini mash didominasi oeh orang tua. Untu pembatik dengan usia muda sendiri masih terhitung sedikit terbukti dari usia diantara 20-40 tahun dengan total presentase 34%.

4.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan Pendidikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SD	8	8%
SMP	7	7%
SMA	68	68%
D3	10	10%
S1	7	7%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 menggambarkan bahwa distribusi tingkat pendidikan pada UMKM Batik Semarang didominasi lulusan SMA dengan presentase 68%. Berikutnya diikuti dengan tingkat Pendidikan D3 10%, SD 8%, S1 7% dan SMP 7%. Ini menunjukkan bahwa dominasi tingkat Pendidikan SMA pada UMKM Batik Semarang sudah memiliki tingkat Pendidikan yang berstandart nasional dan bersekolah pada usia remaja.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian apakah berada pada kategori rendah, sedang atau tinggi.

Indeks tanggapan pada responden diambil dari skala Likerts dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5.

$$RS = \frac{m-n}{k}$$

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

3

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Skor Maksimal

n = Skor Minimal

k = Jumlah Kategori

Dengan demikian didapatkan batasan penelitian setiap variable dengan rentang skala sebagai berikut :

- 1) Nilai indeks 1 – 2,30 = Rendah
- 2) Nilai indeks 2,31 – 3,61 = Sedang
- 3) Nilai indeks 3,62 – 5 = Tinggi

4.2.1 Green Organizational Culture

Skor dari jawaban responden dengan variabel *Green Organizational Culture* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel *Green Organizational Culture*

Indikator	Indeks										Rata-Rata	Keterangan
	SS		S		N		TS		STS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1. Kebijakan internal untuk peningkatan kesadaran lingkungan setiap area kerja.	38	190	61	244	1	3	0	0	0	0	4,37	Tinggi
2. Pelestarian lingkungan sebagai prioritas tinggi bagi unit usaha.	34	170	62	248	4	12	0	0	0	0	4,30	Tinggi
3. Pengintegrasian visi misi perusahaan dengan keberlanjutan lingkungan.	28	140	68	272	4	12	0	0	0	0	4,24	Tinggi
4. Pengembangan produk dan proses yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan	26	130	72	288	2	6	0	0	0	0	4,24	Tinggi
Nilai Rata-Rata											4,29	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas untuk pengukuran variabel *Green Organizational Culture* didapatkan hasil dengan rata-rata sebesar 4,29 yang termasuk dalam

kategori tinggi/ baik. Hal ini dapat menggambarkan bahwa UMKM Batik di Kota Semarang sudah melakukan dan menerapkan perilaku *Green Organizational Culture* dengan baik. Kebijakan lingkungan, Visi Misi UMKM, melakukan pelestarian lingkungan dan mengembangkan produk ramah lingkungan telah menjadi tujuan penting UMKM dan sudah dilakukan dengan baik.

Hasil pengukuran paling tinggi yaitu dengan nilai 4,37 terdapat pada indikator “Memiliki kebijakan yang mendorong kesadaran lingkungan setiap area kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa unit UMKM memiliki komitmen yang utama berupa pelestarian dan kesadaran lingkungan yang dituangkan dalam aturan atau pedoman untuk meningkatkan perhatian dan tanggung jawab bersama terhadap lingkungan pada setiap area kerja.

Kemudian untuk pengukuran dengan rata-rata terendah ada pada indikator “Mengintegrasikan visi misi perusahaan dengan keberlanjutan lingkungan” dan “Mengembangkan produk dan proses yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan” dengan nilai pengukuran sama yaitu 4,24. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa UMKM Batik secara keseluruhan masih kesulitan untuk mengintegrasikan visi misi dan mengembangkan produk yang ramah lingkungan. Hal ini dikarenakan untuk mencapainya butuh proses panjang dan tidak mudah mulai dari pengadaan bahan baku hingga proses ramah lingkungan yang masih sulit dilakukan secara konsisten dan biaya operasional yang lebih mahal. Keterbatasan sumber daya, perlunya edukasi yang lebih intens hingga regulasi pemerintah juga masih menjadi kendala yang nyata bagi UMKM Batik Semarang.

4.2.2 Green Transformational Leadership

Skor dari jawaban responden dengan variabel *Green Transformational Leadership* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel *Green Transformational Leadership*

Indikator	Indeks										Rata-Rata	Keterangan
	SS		S		N		TS		STS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1. Inspirasi terhadap sumber daya manusia melalui perencanaan lingkungan	30	150	67	268	3	9	0	0	0	0	4,27	Tinggi
2. Pengarahan karyawan mencapai visi lingkungan	28	140	66	264	6	18	0	0	0	0	4,22	Tinggi
3. Dorongan terhadap pemikiran inspiratif karyawan tentang pelestarian lingkungan	27	135	71	284	2	6	0	0	0	0	4,25	Tinggi
4. Penciptaan ide kreatif mengenai pengelolaan lingkungan untuk stimulasi sumber daya manusia	30	150	65	260	5	15	0	0	0	0	4,25	Tinggi
5. Penempatan sumber daya manusia yang tepat untuk pengelolaan dan pelestarian lingkungan	26	130	69	276	5	15	0	0	0	0	4,21	Tinggi
Nilai Rata-Rata											4,24	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas untuk pengukuran variabel *Green Transformational Leadership* didapatkan hasil dengan rata-rata sebesar 4,24 yang termasuk dalam kategori tinggi/ baik. Hal ini dapat menunjukkan bahwa UMKM Batik di Kota Semarang sudah melakukan dan menerapkan perilaku *Green Transformational Leadership* dengan baik. Penerapan ini meliputi dari pemimpin yang mampu menginspirasi, mampu mengaahkan terhadap visi misi lingkungan,

mendorong karyawan memiliki pemikiran ispiratif, menciptakan ide-ide kreatif mengenai pengelolaan lingkungan hingga mampu menempatkan SDM yang tepat untuk melakukan pengelolaan lingkungan kerja UMKM.

Hasil pengukuran pada variabel ini memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,27 pada indikator “Menginspirasi sumber daya manusia dengan memiliki perencanaan lingkungan”. Hal ini dapat diartikan bahwa pemimpin pada UMKM Batik Semarang sudah melakukan upaya-upaya yang menginspirasi sumber daya manusia yang ada untuk memiliki perencanaan lingkungan yang berkelanjutan. Melakukan komitmen dalam pelestarian lingkungan dan berinisiatif secara aktif untuk mendorong kegiatan pelestarian lingkungan.

Selanjutnya, untuk hasil pengukuran terendah dengan nilai 4,21 ada pada indikator “Memilih sumber daya manusia yang tepat dalam melakukan pengelolaan dan pelestarian lingkungan”. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin masih mengalami kesulitan dalam memilih sumber daya manusia yang tepat. Ini terjadi mungkin karena keterbatasan sumber daya manusia dan biaya rekrutment serta pelatihan, sulitnya merubah kebiasaan lama serta belum adanya standart rekrutment yang jelas terkait lingkungan karena berfokus pada ketrampilan produksi bukan keberlanjutan.

4.2.3 Workplace Pro Environmental Behavior

Skor dari jawaban responden dengan variabel *Workplace Pro Environmental Behavior* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel *Workplace Pro Environmental Behaviour*

Indikator	Indeks										Rata-Rata	Keterangan
	SS		S		N		TS		STS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1. Konversi Energi	13	65	79	316	8	24	0	0	0	0	4,05	Tinggi
2. Mobilitas dan transportasi	16	80	75	300	9	27	0	0	0	0	4,07	Tinggi
3. Pencegahan Limbah	23	115	69	276	8	24	0	0	0	0	4,15	Tinggi
4. Recycling	19	95	73	292	8	24	0	0	0	0	4,11	Tinggi
5. Konsumerisme	21	105	75	300	4	12	0	0	0	0	4,17	Tinggi
6. Perilaku tiruan demi konservasi	18	90	78	312	4	12	0	0	0	0	4,14	Tinggi
Nilai Rata-Rata											4,12	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas untuk pengukuran variabel *Workplace Pro Environmental Behaviour* didapatkan hasil dengan rata-rata sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori tinggi/ baik. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa UMKM Batik Kota Semarang mampu menerapkan *Workplace Pro Environmental Behavior* pada lini usahanya. Mulai dari melakukan konversi energi yang lebih ramah lingkungan, melakukan mobilitas dan menggunakan transportasi yang lebih efisien, melakukan pencegahan dampak limbah pada lingkungan, melakukan kegiatan daur ulang dan mengurangi perilaku konsumerisme yang berlebihan serta melakukan perilaku tiruan demi konservasi seperti penghijauan yang bertujuan untuk melestarikan alam secara berkelanjutan.

Hasil pengukuran pada variabel ini memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,17 pada indikator “Konsumerisme”. Hal ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM Batik sudah memiliki kesadaran akan pentingnya efisiensi proses untuk mengurangi pemborosan atau waste pada kegiatan usahanya mulai dari pemakaian bahan baku

dan sumber daya yang dipakai. Efisiensi dari perilaku konsumerisme adalah kunci dari keberlanjutan sebuah lini usaha baik dari sisi produksi maupun dampak lingkungannya.

Untuk nilai terendah pada indikator variable ini adalah “Konversi Energi” dengan nilai rata-rata 4,05. Hal ini terjadi mungkin karena keterbatasan modal dan investasi untuk membeli atau pengadaan teknologi energi yang terbaharukan, masih kurangnya pengetahuan tentang konversi energi, masih ketergantungan pada proses tradisional dan tantangan operasional yang masih terhitung pada skala kecil.

4.2.4 Environmental Performance

Skor dari jawaban responden dengan variabel *Environmental Performance* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel *Environmental Performance*

Indikator	Indeks										Rata-Rata	Keterangan
	SS		S		N		TS		STS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1. Inisiatif penerapan kebijakan lingkungan jangka panjang.	26	130	71	284	3	9	0	0	0	0	4,23	Tinggi
2. Inisiatif penyediaan energi alternatif	14	70	79	316	7	21	0	0	0	0	4,07	Tinggi
3. Pengumpulan dan pengelolaan limbah sesuai prosedur.	18	90	76	304	6	18	0	0	0	0	4,12	Tinggi
4. Keanekaragaman hayati yang dilindungi dari degradasi	18	90	78	312	4	12	0	0	0	0	4,14	Tinggi
Nilai Rata-Rata											4,14	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas untuk pengukuran variabel *Environmental Performance* didapatkan hasil dengan rata-rata sebesar 4,14 yang termasuk dalam

kategori tinggi/ baik. Hal ini dapat menggambarkan bahwa kinerja *Environmental Performance* pada UMKM Batik di Kota Semarang dapat dikatakan sudah baik. Melalui penerapan dan melakukan inisiatif kebijakan lingkungan jangka panjang, menyediakan energi alternatif, mengumpulkan dan mengelola limbah dengan benar dan melakukan perlindungan serta mengurangi degradasi lingkungan yang berakibat pada rusaknya keanekaragaman hayati.

Pada variabel ini didapat nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,23 pada indikator “ Inisiatif untuk menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang”. Hal ini dapat diartikan bahwa lini usaha UMKM Batik Kota Semarang sudah memiliki inisiatif yang baik dalam menerapkan kebijakan-kebijakan lingkungan jangka panjang sehingga selain berorientasi pada profit tetapi juga konsen terhadap pengurangan dampak lingkungan yang ditimbulkan.

Berikutnya, untuk nilai rata- rata terendah yaitu “ Inisiatif untuk menyediakan energi alternatif”. Ini terjadi karena mungkin biaya implemetasi yang cukup mahal , masih minimnya edukasi dan kesadaran, ketidaksesuaian dengan proses tradisional dan infrastruktur yang yang masih terbatas sehingga sulit untuk menyediakan energi alternatif.

4.3 Uji Insrument

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini hitung menggunakan hitungan korelasi antara skor masing-masing pertanyaan pada kuesioner dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
<i>Green Organizational Culture</i>	X1.1	0,901	0,197	Valid
	X1.2	0,895	0,197	Valid
	X1.3	0,863	0,197	Valid
	X1.4	0,841	0,197	Valid
<i>Green Transformational Leadership</i>	X2.1	0,752	0,197	Valid
	X2.2	0,786	0,197	Valid
	X2.3	0,864	0,197	Valid
	X2.4	0,831	0,197	Valid
	X2.5	0,825	0,197	Valid
<i>Workplace Pro Environmental Behaviour</i>	Y1.1	0,713	0,197	Valid
	Y1.2	0,698	0,197	Valid
	Y1.3	0,801	0,197	Valid
	Y1.4	0,79	0,197	Valid
	Y1.5	0,813	0,197	Valid
	Y1.6	0,713	0,197	Valid
<i>Environmental Performnace</i>	Y2.1	0,872	0,197	Valid
	Y2.2	0,750	0,197	Valid
	Y2.3	0,688	0,197	Valid
	Y2.4	0,728	0,197	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil hitung pada table 4.8 diatas didapatkan hasil bahwa semua indikator variabel yang diwakili dari pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai R hitung > R table sehingga dapat dinyatakan semua indikator valid.

4.3.2 Uji Realibilitas

Hasil Uji Realibilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Uji Realibitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
1	<i>Green Organizational Culture (X1)</i>	0,898	Reliabel
2	<i>Green Transformational Leadership (X2)</i>	0,869	Reliabel
3	<i>Workplace Pro Environmental Behaviour (Y1)</i>	0,849	Reliabel
4	<i>Environmental Performnace (Y2)</i>	0,756	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil hitung pada tabel 4.9 didapatkan hasil pada semua variable dengan nilai *Croncach Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan dan dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah varibael bebas dan terikat terdistribusi dengan normal. Uji ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*, dimana hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 10 Uji Kolmogorov Smirnov

No	Persamaan	Signifikan	Keterangan
1	Model Regresi 1 (<i>Workplace Pro Environemntal Behaviour</i>)	0,06	Data Terdistribusi Normal
2	Model Regresi 2 (<i>Environmental Performance</i>)	0,07	Data Terdistribusi Normal

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan ujjpada tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi > 0,05. Hal ini berarti bahwa data kedua model regresi tersebut terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji hubungan model regresi apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independent. Model regresi yang kuat seharusnya memiliki korelasi antar variabel independent. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Model 1 :			
	<i>Green Organizational Culture (X1)</i>	0,598	1,67	Bebas Multikolinearitas
	<i>Green Transformational Leadership (X2)</i>	0,598	1,67	Bebas Multikolinearitas
2	Model 2			
	<i>Green Organizational Culture (X1)</i>	0,54	1,85	Bebas Multikolinearitas
	<i>Green Transformational Leadership (X2)</i>	0,492	2,03	Bebas Multikolinearitas
	<i>Workplace Pro Environmental Behaviour (Y1)</i>	0,540	1,86	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil yaitu bebas multikolinearitas yaitu didapatkan nilai VIF dari semua variable < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variable – variable pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi atau variabel bebas tidak saling berkorelasi dengan kuat.

4.4.3 Uji Heteroskedasitas

Untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedasitas pada penelitian ini digunakan uji Glejser. Berikut hasil uji heteroskedasitas :

Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Signifikan	Keterangan
Model Regresi 1			
Abs Residual 1	<i>Green Organizational Culture (X1)</i>	0,087	Bebas Heteroskedastisitas
	<i>Green Transformational Leadership (X2)</i>	0,186	Bebas Heteroskedastisitas
Model Regresi 2			
Abs Residual 2	<i>Green Organizational Culture (X1)</i>	0,540	Bebas Heteroskedastisitas
	<i>Green Transformational Leadership (X2)</i>	0,807	Bebas Heteroskedastisitas
	<i>Workplace Pro Environmental Behaviour (Y1)</i>	0,730	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji yang ada pada tabel 4.12 didapat untuk nilai signifikan semua variabel $> 0,05$ dan dapat diartikan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang ada pada penelitian ini dan untuk menjawab hipotesis yang penulis ajukan. Berikut hasil dari pengujian yang sudah dilakukan :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Beta	t-hitung	Signifikan
Model Regresi 1				
<i>Workplace Pro Environmental Behaviour</i>	<i>Green Organizational Culture</i>	0,309	3,202	0,002
	<i>Green Transformational Leadership</i>	0,439	4,522	0,000
Model Regresi 2				
<i>Environmental Performnace</i>	<i>Green Organizational Culture</i>	0,074	12.299	0,000
	<i>Green Transformational Leadership</i>	0,031	5,016	0,000
	<i>Workplace Pro Environmental Behaviour</i>	0,933	156,949	0,000

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 } Y_1 = 0,309X_1 + 0,439X_2$$

$$\text{Persamaan 2 } Y_2 = 0,074 X_1 - 0,031X_2 + 0,933X_3$$

Keterangan :

X1 = *Green Organizational Culture*

X2 = *Green Transformational Leadership*

Y1 = *Workplace Pro Environmental Behaviour*

Y_2 = *Environmental Performance*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Linier Berganda

e = *Error*

Persamaan Model Regresi 1 dapat diartikan sebagai berikut :

1. *Green Organizational Culture* (X1) berpengaruh positif terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour* (Y1). Ini terlihat dari hasil koefisien persamaan sebesar 0,309 dengan arah positif. Dapat diartikan juga bahwa semakin baik penerapan *Green Organizational Culture* pada pelaku UMKM Batik Semarang maka akan meningkatkan *Workplace Pro Environmental Behaviour* pada UMKM Batik Semarang.
2. *Green Transformational Leadership* (X2) berpengaruh positif terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour* (Y1). Ini terlihat dari hasil koefisien persamaan sebesar 0,439 dengan arah positif. Dapat diartikan juga bahwa semakin baik penerapan *Green Transformational Leadership* pada pelaku UMKM Batik Semarang maka akan meningkatkan *Workplace Pro Environmental Behaviour* pada UMKM Batik Semarang.

Persamaan Model Regresi 2 dapat diartikan sebagai berikut :

1. *Green Organizational Culture* (X1) berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance* (Y2). Ini terlihat dari hasil koefisien persamaan sebesar 0,074 dengan arah positif. Dapat diartikan juga

bahwa semakin baik penerapan *Green Organizational Culture* pada pelaku UMKM Batik Semarang maka akan meningkatkan *Environmental Performance* pada UMKM Batik Semarang.

2. *Green Transformational Leadership* (X2) berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance* (Y2). Ini terlihat dari hasil koefisien persamaan sebesar 0,031 dengan arah positif. Dapat diartikan juga bahwa semakin baik penerapan *Green Transformational Leadership* pada pelaku UMKM Batik Semarang maka akan meningkatkan *Environmental Performance* pada UMKM Batik Semarang.
3. *Workplace Pro Environmental Behaviour* (Y1) berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance* (Y2). Ini terlihat dari hasil koefisien persamaan sebesar 0,933 dengan arah positif. Dapat diartikan juga bahwa semakin baik penerapan *Workplace Pro Environmental Behaviour* pada pelaku UMKM Batik Semarang maka akan meningkatkan *Environmental Performance* pada UMKM Batik Semarang.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis statistik Uji T dan dapat dilihat pada Uji t regresi model 1 dan model 2. Pengujian hipotesis kedua regresi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Pengaruh antar variabel	Nilai uji Sig.t	Keterangan
<i>Green Organizational Culture --> Workplace Pro Environmental Behaviour</i>	0,002	H1 diterima
<i>Green Transformational Leadership --> Workplace Pro Environmental Behaviour</i>	0,000	H2 diterima
<i>Green Organizational Culture --> Environmental Performance</i>	0,000	H3 diterima
<i>Green Transformational Leadership --> Environmental Performance</i>	0,000	H4 diterima
<i>Workplace Pro Environmental Behaviour --> Environmental Performance</i>	0,000	H5 diterima

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

1. Pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour*.

Berdasarkan uji pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi 0,002 ($<0,05$) yang dapat diartikan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh signifikan *Workplace Pro Environmental Behaviour*. Hasil menggambarkan semakin baik penerapan *Green Organizational Culture* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang maka akan meningkatkan *Workplace Pro Environmental Behaviour*. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour* dapat **diterima**.

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

Berdasarkan uji uji pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi 0,00 ($<0,05$) yang dapat diartikan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh

signifikan *Workplace Pro Environmental Behaviour*. Hasil menggambarkan semakin baik penerapan *Green Transformational Leadership* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang maka akan meningkatkan *Workplace Pro Environmental Behaviour*. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour* dapat **diterima**.

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

Berdasarkan uji uji pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) yang dapat diartikan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh signifikan *Environmental Performance*. Hasil menggambarkan semakin baik penerapan *Green Organizational Culture* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang maka akan meningkatkan *Workplace Pro Environmental Behaviour*. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* **diterima**.

4. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance*.

Berdasarkan uji uji pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) yang dapat diartikan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan *Environmental Performance*. Hasil menggambarkan semakin baik penerapan *Green Transformational Leadership* pada pelaku

UMKM Batik di Kota Semarang maka akan meningkatkan *Environmental Performance*. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* **diterima.**

5. Pengaruh *Workplace Pro Environmental Behaviour* terhadap *Environmental Performance*.

Berdasarkan uji t pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) yang dapat diartikan bahwa *Workplace Pro Environmental Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*. Hasil menggambarkan semakin baik penerapan *Green Transformational Leadership* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang maka akan meningkatkan *Environmental Performance*. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa *Workplace Pro Environmental Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* **diterima.**

4.6.2 Uji F

Berikut hasil uji F pada penelitian ini :

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

Model	Anova	F	Sig
1	Uji F Model 1	41,394	0,000
2	Uji F Model 2	17440,31	0,000

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Dari tabel 4.15 didapatkan pada Uji F Model 1 didapatkan hasil F hitung sejumlah 41,394 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel *Green Organizational Culture* dan *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour*. Kemudian untuk Model 2 didapatkan hasil F hitung sejumlah 17440,31 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel *Green Organizational Culture*, *Green Transformational Leadership* dan *Workplace Pro Environmental Behaviour* berpengaruh terhadap *Environmental Performance*.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen saat ini bersama dengan efek dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan. Di bawah ini adalah hasilnya :

Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi

No.	Regresi	R Squire	Adjusted Square
1	Persamaan regresi 1	0,460	0,449
2	Persamaan regresi 2	0,577	0,563

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 didapatlan hasil *Adjusted R Square* untuk persamaan regresi 1 sebesar 0,0449 atau sebesar 45%. Ini dapat diartikan bahwa variabel *Green Organizational Culture* dan *GreenTransformational*

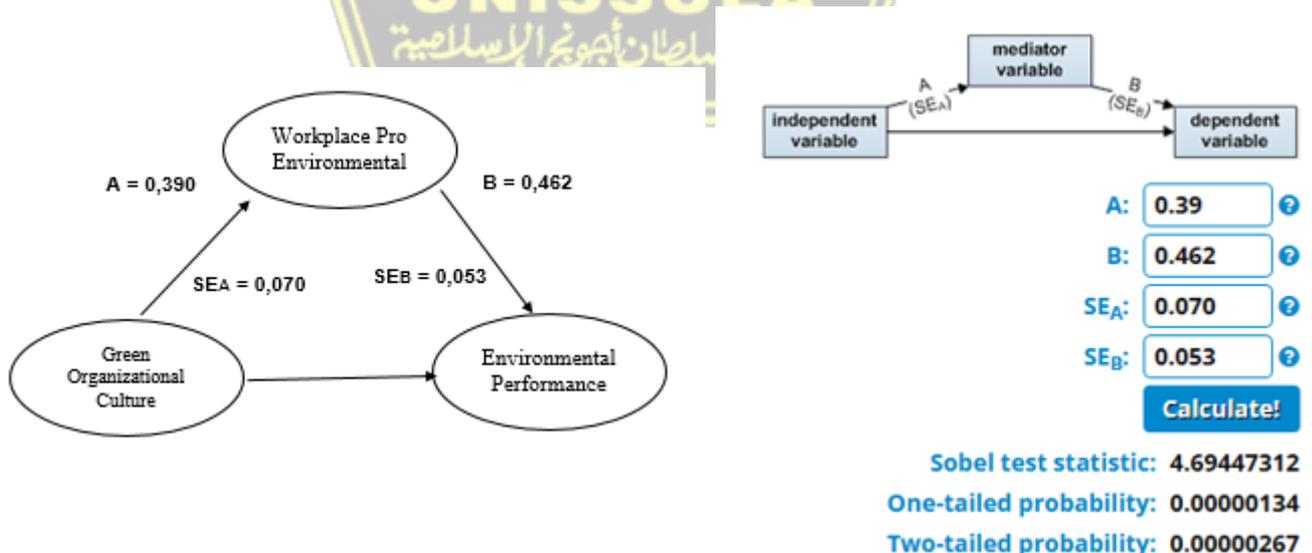
Leadership mampu menjelaskan variabel *Workplace Pro Environmental Behaviour* sebesar 45%, sedangkan sisanya dijelaskan factor-faktor lain diluar penelitian ini.

Untuk hasil *Adjusted R Square* persamaan regresi 2 yaitu sebesar 0,563 atau 56%. Ini dapat diartikan bahwa variabel *Green Organizational Culture*, *Green Transformational Leadership* dan *Workplace Pro Environmental Behaviour* mampu menjelaskan variabel *Environmental Performance* sebesar 56%, sedangkan sisanya dijelaskan factor-faktor lain diluar penelitian ini.

4.7 Uji Sobel

1. Pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Environmental Performance* melalui *Workplace Pro Environmental Behaviour*.

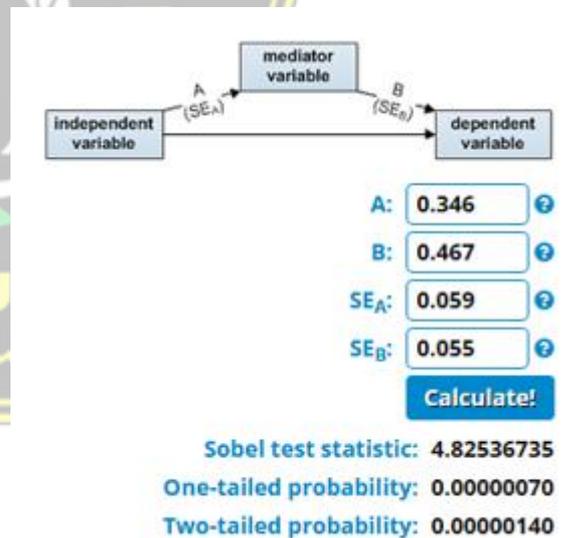
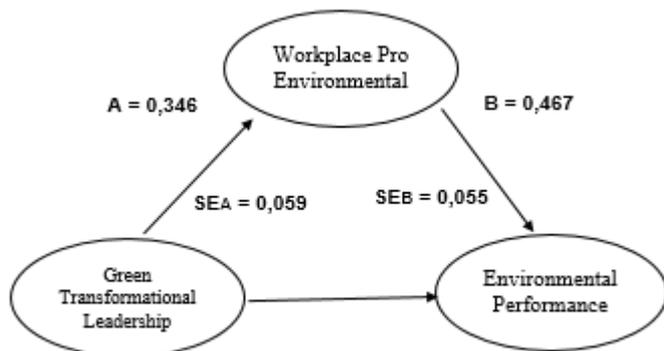
Tabel 4. 17 Uji Sobel 1



Berdasarkan hasil uji sobel test tabel 4.17 didapatkan nilai sobel statistic 4,694 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh tidak langsung. Hal tersebut menggambarkan bahwa *Workplace Pro Environmental Behaviour* mampu memediasi pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Environmental Performance*.

2. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* melalui *Workplace Pro Environmental Behaviour*.

Tabel 4. 18 Uji Sobel 2



Berdasarkan hasil uji sobel test tabel 4.18 didapatkan nilai sobel statistic 4,825 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh tidak langsung. Hal tersebut menggambarkan

bahwa *Workplace Pro Environmental Behaviour* mampu memediasi pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance*.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour*.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour* didapatkan hasil yaitu berpengaruh secara signifikan. Ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis atau uji t yang nilai signifikansinya 0,0002 ($< 0,05$). Hal tersebut menggambarkan bahwa praktik *Green Organizational Culture* pada UMKM Batik di kota Semarang dapat mendukung tercapainya praktik *Workplace Pro Environmental Behaviour*. Apabila para pelaku UMKM Batik di kota Semarang dengan baik menerapkan kebijakan tentang pentingnya pelestarian lingkungan, menjadikan pelestarian lingkungan sebagai prioritas tinggi, mampu mengintegrasikan visi misi usaha dengan keberlanjutan lingkungan dan pengembangan produk yang ramah lingkungan maka hasilnya akan meningkatkan praktik *Workpace Pro Environmental Behaviour* diarea kerja UMKM Batik di kota Semarang.

Budaya organisasi hijau yang baik akan mendorong karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan. Ketika manajemen UMKM batik secara konsisten menanamkan nilai-nilai hijau maka secara sendirinya akan membuat karyawan

lebih termotivasi untuk berperilaku yang menunjang pelestarian lingkungan dalam praktik keberlanjutan lingkungan. Budaya hijau ini juga dapat dijadikan pondasi penting untuk membentuk dan memperkuat perilaku karyawan dalam menjaga lingkungan yang pada akhirnya juga mendukung keberlanjutan usaha batik itu sendiri baik dari sisi bisnis ataupun keberlanjutan lingkungan.

4.8.2 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour*.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour* didapatkan hasil yaitu berpengaruh secara signifikan. Ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis atau uji t yang nilai signifikansinya 0,0000 ($< 0,05$). Hal tersebut menggambarkan bahwa praktik *Green Transformational Leadership* pada UMKM Batik di kota Semarang dapat mendukung tercapainya praktik *Workplace Pro Environmental Behaviour*. Apabila para pelaku UMKM Batik di kota Semarang mengerti pentingnya peran *Green Transformational Leadership* yang baik maka akan meningkatkan *Workplace Pro Environmental Behaviour*. Pemimpin yang mampu menginspirasi kesadaran karyawan, pemimpin yang mampu memberi arahan visi lingkungan yang jelas, pemimpin yang mampu mendorong serta dapat memberi rangsangan ide kreatif tentang pengelolaan lingkungan dan pemimpin yang mampu memilih sumber daya manusia yang tepat untuk pengelolaan lingkungan menjadi factor-faktor penting untuk tercapainya perilaku-perilaku karyawan yang mendukung praktik keberlanjutan lingkungan.

Pemimpin harus mampu menunjukkan konsistensinya pada komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan. Selanjutnya, pemimpin harus mampu mengkomunikasikan dan menerjemahkan visi misi keberlanjutan lingkungan yang ada sehingga dapat memberi arahan yang tepat kepada karyawan. Memotivasi, mendorong, dan memberikan panduan yang berpikiran maju terkait isu-isu lingkungan menumbuhkan suasana tempat kerja yang menginspirasi karyawan untuk berinisiatif menjaga lingkungan melalui tugas sehari-hari mereka.

4.8.3 Pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Environmental Performance*.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Environmental Performance* didapatkan hasil yaitu berpengaruh secara signifikan. Ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis atau uji t yang nilai signifikansinya 0,0000 ($< 0,05$). Hal tersebut menggambarkan bahwa praktik *Green Organizational Culture* pada UMKM Batik di kota Semarang dapat mendukung tercapainya praktik *Environmental Performance*. Apabila para pelaku UMKM Batik di kota Semarang mengerti pentingnya penerapan *Green Organizational Culture* yang baik maka akan meningkatkan *Environmental Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM Batik sudah melakukan dan mengerti bahwa pentingnya menerapkan *Green Organizational Culture* sebagai salah satu cara mereka untuk membangun budaya kerja yang ramah lingkungan.

Budaya organisasi hijau yang sudah dilakukan dengan baik diharapkan dapat mendukung dan meningkatkan *Environmental Performance* pada UMKM Batik di kota Semarang. Dengan berusaha mengurangi dampak negatif terhadap

lingkungan memenuhi regulasi yang ada, dan menciptakan sistem produksi batik yang lebih efektif dan efisien maka performa lingkungan UMKM tidak hanya meningkat secara teknis, tapi juga akan membangun citra positif di pasar batik atau konsumen. Sehingga membuka peluang pasar yang lebih lebar dan mendukung keberlanjutan lingkungan jangka panjang.

4.8.4 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance*.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* didapatkan hasil yaitu berpengaruh secara signifikan. Ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis atau uji t yang nilai signifikansinya 0,0000 ($< 0,05$). Hal tersebut menggambarkan bahwa praktik *Green Transformational Leadership* pada UMKM Batik di kota Semarang dapat mendukung tercapainya praktik *Environmental Performance*. Apabila para pelaku UMKM Batik di kota Semarang mengerti pentingnya penerapan *Green Transformational Leadership* yang baik maka akan meningkatkan *Environmental Performance*. Hal ini menggambarkan bahwa UMKM Batik sudah melakukan dan mengerti bahwa pentingnya menerapkan *Green Transformational Leadership* sebagai salah satu cara mereka untuk mencapai tujuan lingkungan organisasi atau UMKM.

Pemimpin yang mampu menginspirasi dan selalu konsisten berkomitmen terhadap keberlanjutan lingkungan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja lingkungan. Hal ini juga dapat mendorong inovasi-inovasi lingkungan dan meningkatkan efisiensi proses yang berikutnya akan

berakibat pada kinerja UMKM dari segi bisnis dan lingkungan. Dengan kata lain *Green Transformational Leadership* tidak hanya merubah cara UMKM Batik bekerja, tapi juga bagaimana mereka berkontribusi terhadap bumi dalam lingkup lingkungan.

4.8.5 Pengaruh *Workplace Pro Environmental Behaviour* terhadap *Environmental Performance*.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk pengaruh *Workplace Pro Environmental Behaviour* terhadap *Environmental Performance* didapatkan hasil yaitu berpengaruh secara signifikan. Ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis atau uji t yang nilai signifikansinya 0,0000 ($< 0,05$). Hal tersebut menggambarkan bahwa praktik *Workplace Pro Environmental Behaviour* pada UMKM Batik di kota Semarang dapat mendukung tercapainya praktik *Environmental Performance* . Apabila para pelaku UMKM Batik di kota Semarang mengerti pentingnya penerapan *Workplace Pro Environmental Behaviour* yang baik maka akan meningkatkan *Environmental Performance*. Hal ini juga menggambarkan bahwa UMKM Batik sudah melakukan dan mengerti bahwa pentingnya menerapkan *Workplace Pro Environmental Behaviour* sebagai salah satu cara mereka untuk membentuk perilaku setiap individu karyawan yang ramah lingkungan dan sebagai fondasi penting peningkatan *Environmental Performance*.

Ketika setiap karyawan aktif melakukan tindakan kegiatan pro-lingkungan seperti menghemat penggunaan listrik dan air, mengurangi penggunaan limbah, mengelola limbah, menggunakan bahan secara efisien dan melakukan penghijauan maka akan berakibat pada menurunnya dampak negat terhadap lingkungan secara

signifikan. Praktik-praktik berkelanjutan tidak hanya menjadi tugas dari mereka yang memiliki peran kepemimpinan, namun praktik-praktik ini merupakan inisiatif bersama yang berpotensi meningkatkan efektivitas ekologi perusahaan batik. Pergeseran ini dapat memungkinkan mereka untuk bersaing secara lebih efektif di pasar kontemporer yang memprioritaskan isu-isu lingkungan.

4.8.6 Pengaruh Tidak Langsung

Dari hasil uji Sobel 1 pada penelitian ini didapatkan bahwa *Workplace Pro Environmental Behaviour* mampu menjadi mediasi hubungan antar *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance*. Hal ini menggambarkan, jika UMKM Batik di kota Semarang melakukan praktik *Green Transformational Leadership* dengan baik maka akan mempengaruhi dan meningkatkan praktik *Workplace Pro Environmental Behaviour* sehingga juga akan berdampak pada peningkatan *Environmental Performance*.

Dari hasil uji Sobel 2 pada penelitian ini didapatkan bahwa *Workplace Pro Environmental Behaviour* mampu menjadi mediasi hubungan antar *Green Organizational Culture* terhadap *Environmental Performance*. Hal ini menggambarkan, jika UMKM Batik di kota Semarang melakukan praktik *Green Organizational Culture* dengan baik maka akan mempengaruhi dan meningkatkan praktik *Workplace Pro Environmental Behaviour* sehingga juga akan berdampak pada peningkatan *Environmental Performance*. Dengan meningkatnya *Environmental Performance* maka juga akan meningkat citra perusahaan serta daya saing UMKM pada pasar batik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Green Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang. Hal ini menggambarkan bahwa praktik *Green Organizational Culture* bagi pelaku UMKM sangat dibutuhkan untuk mendukung dan membentuk berperilaku karyawan dalam pelestarian lingkungan yang berkelanjutan.
2. *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Pro Environmental Behaviour* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang. Hal ini menggambarkan bahwa peran *Green Transformational Leadership* bagi pelaku UMKM sangat dibutuhkan untuk menciptakan iklim kerja yang mendorong karyawan aktif karyawan dalam pelestarian lingkungan yang berkelanjutan dalam kesehariannya.
3. *Green Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang. Hal ini menggambarkan bahwa peran *Green Organizational Culture* bagi pelaku UMKM sangat dibutuhkan untuk membentuk budaya kerja yang

berorientasi terhadap kinerja lingkungan yang berkelanjutan.

4. *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang. Hal ini menggambarkan bahwa peran *Green Transformational Leadership* bagi pelaku UMKM sangat dibutuhkan karena pemimpin yang mampu menginspirasi dan berkomitmen terhadap praktik hijau akan mendorong inovasi, efisiensi, dan kepedulian lingkungan dalam produksi batik pada setiap aspeknya.
5. *Workplace Pro Environmental Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang. Hal ini menggambarkan bahwa peran *Workplace Pro Environmental Behaviour* bagi pelaku UMKM sangat dibutuhkan karena tanggung jawab lingkungan menjadi tanggung jawab kolektif antara manajemen dan karyawan untuk peningkatan kinerja lingkungan UMKM.
6. *Workplace Pro Environmental Behaviour* mampu menjadi mediasi *Green Organizational Culture* terhadap *Environmental Performance* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang. Hal ini menggambarkan bahwa praktik *Green Organizational Culture* sangat dibutuhkan pelaku UMKM Batik untuk mendukung praktik *Workplace Pro Environmental Behaviour* sehingga dapat meningkatkan *Environmental Performance*.
7. *Workplace Pro Environmental Behaviour* mampu menjadi mediasi *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* pada

pelaku UMKM Batik di Kota Semarang. Hal ini menggambarkan bahwa praktik *Green Transformational Leadership* sangat dibutuhkan pelaku UMKM Batik untuk mendukung praktik *Workplace Pro Environmental Behaviour* sehingga dapat meningkatkan *Environmental Performance*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, ada beberapa saran dari penulis yang dapat diberikan untuk meningkatkan *Environmental Performance* pada pelaku UMKM Batik di Kota Semarang:

1. Pada variabel *Green Organizational Culture* menunjukkan hasil skor yang tinggi untuk masing-masing indikator sehingga perlu dipertahankan dan penerapannya harus dilakukan secara konsisten. Selain itu pada indikator “Pengintegrasian visi misi perusahaan dengan keberlanjutan lingkungan dan pengembangan produk dan proses yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan” perlu ditingkatkan dengan cara mereview dan memperjelas visi misi yang sudah ada agar lebih mencerminkan keberlanjutan lingkungan dan mulai lebih konsisten menggunakan bahan pewarna alami dan pengolahan limbah yang lebih baik. Bisa ditunjang dengan melakukan pelatihan rutin, melakukan inovasi sederhana dan rutin melakukan evaluasi berkala terhadap nilai-nilai keberlanjutan.
2. Pada variabel *Green Transformational Leadership* menunjukkan hasil skor yang tinggi untuk masing-masing indikator sehingga perlu dipertahankan dan penerapannya harus dilakukan secara konsisten. Selain itu pada

indikator “Penempatan sumber daya manusia yang tepat untuk pengelolaan dan pelestarian lingkungan” perlu ditingkatkan dengan memasukkan nilai-nilai keberlanjutan lingkungan pada saat proses rekrutment atau pemilihan sumber daya manusia sebagai salah satu kriteria serta melakukan pelatihan rutin secara berkala.

3. Pada variabel *Workplace Pro Environmental Behaviour* menunjukkan hasil skor yang tinggi untuk masing-masing indikator sehingga perlu dipertahankan dan penerapannya harus dilakukan secara konsisten. Selain itu pada indikator “Konversi Energi” perlu ditingkatkan dengan melakukan edukasi rutin kepada pelaku UMKM Batik tentang pentingnya kesadaran dalam menghemat energi serta memberi contoh kongrit penerapan penggunaan energi yang efisien kepada karyawan UMKM Batik.

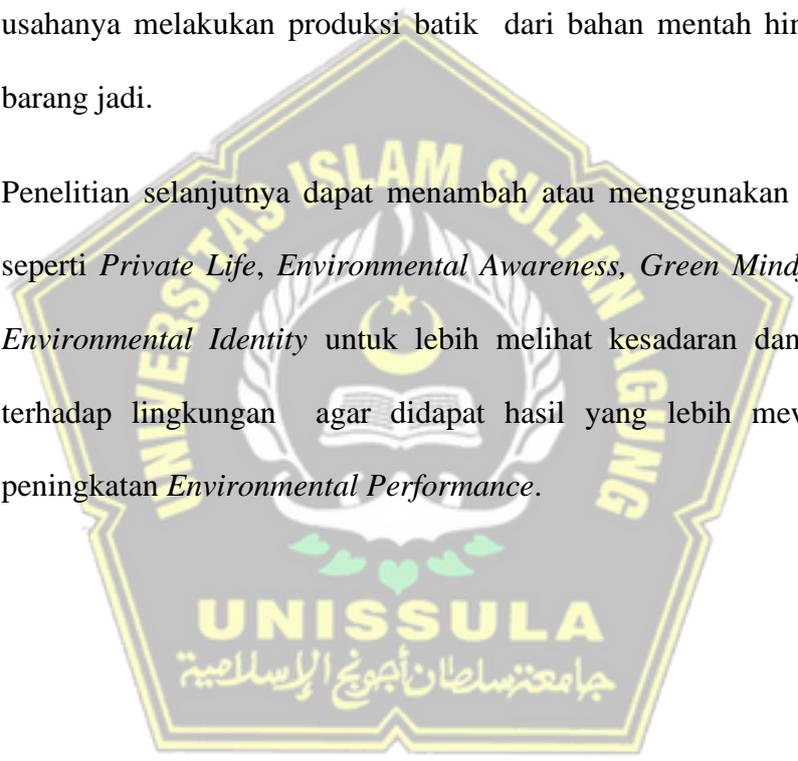
5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan responden karena penelitian ini berfokus pada UMKM Batik yang unit usahanya memproduksi batik dari bahan mentah hingga barang jadi, sedangkan informasi secara khusus untuk unit usaha tersebut masih minim. Dari data jumlah UMKM Batik Kota Semarang yang berhasil penulis ketahui yaitu sejumlah 117, namun setelah survei lapangan hanya sebagian kecil unit UMKM yang memproduksi dari bahan mentah hingga barang jadi yaitu sejumlah 15 dan sisanya hanya menjual produk batik.
2. Hasil dari *R Square* yang didapat pada penelitian ini nilai rata-ratanya 50% sehingga menunjukkan ada variabel lain yang mempengaruhi variabel

Environmental Performance diluar variabel yang telah penulis teliti walaupun hasil pengaruhnya sudah signifikan.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dengan lebih banyak keterlibatan UMKM Batik Kota Semarang yang unit usahanya melakukan produksi batik dari bahan mentah hingga menjadi barang jadi.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah atau menggunakan variabel lain seperti *Private Life, Environmental Awareness, Green Mindfulness, Pro-Environmental Identity* untuk lebih melihat kesadaran dan gaya hidup terhadap lingkungan agar didapat hasil yang lebih mewakili dalam peningkatan *Environmental Performance*.



DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, P. &. (2023). Relationship of green human resource management with environmental performance: mediating effect of green organizational culture. *Benchmarking: An International Journal*, 30(7), 2351-2376. doi:<https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0474>
- Ahmad, J. A. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, 9(9).
- Bangsa, R. P. (2021, 10 6). (2021, Editor) Retrieved 11 1, 2024, from GATRA.COM: <https://www.gatra.com/news-524962-ekonomi-industri-batik-jadi-salah-satu-sektor-penyokong-pertumbuhan-pdb-nasional.html>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations* New York: Free Press.
- Boiral, O. T. (2015). Leading by example: A model of organizational citizenship behavior for the environment. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 532-550. doi:<https://doi.org/10.1002/bse.1835>
- Chandra, K. A. (2021). Analysis of the effect of green organizational culture on organizational performance and competitive advantages of green through green innovation in manufacturing industries. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6).
- Chen, Y. S. (2013). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of business ethics*, 116, 107-119. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Claver-Cortés, E. M.-A.-M.-G. (2007). Environmental strategies and their impact on hotel performance. *Journal of sustainable tourism*, 15(6), 663-679. doi:<https://doi.org/10.2167/jost640.0>
- Daily, B. F. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry. *International Journal of operations & production management*, 32 (5), 631-647. doi:<https://doi.org/10.1108/01443571211226524>
- Elshaer, I. A. (2023). Green management and sustainable performance of small-and medium-sized hospitality businesses: moderating the role of an employee's pro-environmental behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2244. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph20032244>

- Galpin, T. W. (2015). Is your sustainability strategy sustainable? Creating a culture of sustainability. *Corporate Governance*, 15 (1), 1-17. doi:<https://doi.org/10.1108/CG-01-2013-0004>
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Govindarajulu, N. &. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial management & data systems*, 104 (4), 364-372. doi:<https://doi.org/10.1108/02635570410530775>
- Gumushluoglu, L. I. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 4, 262-289.
- Gumusluoglu, L. &. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of business research*, 62(4), 461-473. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032>
- Jung, D. I. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 525-544. doi:[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Kaiser, F. G. (2007). Behavior-based environmental attitude: Development of an instrument for adolescents. *Journal of environmental psychology*, 27(3), 242-251. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2007.06.004>
- Kollmuss, A. &. (2002). Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental education research*, 8(3), 239-260. doi:<https://doi.org/10.1080/13504620220145401>
- Kustianti, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Hijau, Manajemen Rantai Pasokan Hijau Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 6(1), 20-29. doi:<https://doi.org/10.35143/jakb.v16i1.5857>
- Milenxi, L. C. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan Terintegrasi. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 7 (1), 19-33.
- Mittal, S. &. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism management*, 57, 118-127. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.007>

- Nurulfadhilah, L. &. (2022). Pengaruh Ghrm, Task-Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practices Terhadap Environmental Performance. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 312-331. doi:<https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.135>
- Saptaria, L. (2022). ransformasi Kepemimpinan dan Kompetensi Teknologi dalam Manajemen Industri Hijau: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(2), 119-132. doi:<https://doi.org/10.55927/ministal.v1i2.348>
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sofiyan, A. F. (2024). Pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance yang Dimediasi oleh Green Innovation, Management Support, dan Green Organizational Culture pada Karyawan Konveksi Baju di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 1-19. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.13763985>
- Sroufe, R. P. (1998). Environmental Management Systems as a source of competitive advantage. *Department of marketing and supply chain management, Michigan State University USA*.
- Steg, L. &. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of environmental psychology*, 29(3), 309-317. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (23rd ed.)*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Suratno, I. B. (2006). Pengaruh Environemantal Performance Terhadap Environmental Disclosure dan Economic Performance (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta Periode 2001-2004). *Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang (23-26 Agustus)*.
- 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. doi:<https://doi.org/10.1108/JMTM-09-2018-0314>
- Wesselink, R. B. (n.d.). Pro-environmental behaviour in the workplace and the role of managers and organisation. *Journal of cleaner production*, 168, 1679-1687. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.214>

- Yanti, & N. (2019). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour : Pendekatan Konsep The Impact of Green Transformational Leadership and Green Training Toward Sustainable Corporate P. 219–226.
- Zhao, J. L. (2020). How proactive environmental strategy facilitates environmental reputation: Roles of green human resource management and discretionary slack. *Sustainability*, 12(3), 763. doi:<https://doi.org/10.3390/su12030763>
- Zhao, W. &. (2022). The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable business performance: Evidence from China. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 35(1), 6121-6141. doi:<https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2047086>

