

The Influence Of Green Transformational Leadership And Perceptions Of Regulations Implementing Environmentally Friendly Office Program On Pro-Environmental Behavior Of Madya Dua Semarang KPP Employees Through Organization Citizenship Behavior Toward Environment (OCBE) As An Intervening Variabel

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Hijau Dan Persepsi Peraturan Penerapan Program Perkantoran Ramah Lingkungan Terhadap Perilaku Pro Lingkungan Pegawai KPP Madya Dua Semarang Melalui Organization Citizenship Behavior Toward Environment (OCBE) Sebagai Variabel Intervening

Wisnu Agung Prasetyo^{1*}, Indarto², Yuli Budiati³

Universitas Semarang^{1,2,3}

borneo13@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

Using organization citizenship behavior toward environment (OCBE) as an intervening variable, this study aims to test and analyze green transformational leadership and perceptions of regulations implementing environmentally friendly office program on pro-environmental behavior of madya dua Semarang KPP employees. 112 workers, spread over floors 2 and 4 of the State Finance Building (GKN) Semarang I, Jl. Youth No. 2, Semarang, were employed by the Madya Dua Semarang Tax Service Office (KPP). A few Tax Service Office personnel served as the study's sample (KPP). Since there were 112 people in this study (i.e., ≥ 100), a census sample was used in the sampling procedure. As a result, 112 employees made up the sample. The study's findings demonstrate how employee OCBE is impacted by green transformational leadership. Pro-environmental behavior among employees is influenced by green transformational leadership. Through OCBE, employees' Green Transformational Leadership has no impact on their pro-environmental behavior. Through OCBE, employee pro-environmental behavior is influenced by perceptions of the regulations for implementing environmentally friendly offices.

Keywords: Green transformational leadership, perceptions of regulations implementing environmentally friendly office programs, pro-environmental behavior, and organization citizenship behavior toward environment (OCBE)

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan transformasional hijau dan persepsi peraturan penerapan program perkantoran ramah lingkungan terhadap perilaku pro lingkungan pegawai KPP Madya Dua Semarang melalui organization citizenship behavior toward environment (OCBE) sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang, Gedung Keuangan Negara (GKN) Semarang I, Lantai 2 dan 4, Jl. Pemuda No. 2, Semarang yang berjumlah 112 orang. Sampel penelitian ini adalah sebagian pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP). Pada penelitian ini populasinya 112 (yaitu ≥ 100), sehingga teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel sensus. Maka dari itu, sampel yang dipergunakan sebanyak 112 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa green transformational leadership berpengaruh terhadap OCBE pegawai. Green transformational leadership berpengaruh terhadap perilaku pro lingkungan pegawai. OCBE berpengaruh signifikan terhadap perilaku pro lingkungan. Persepsi Regulasi Penerapan Kantor Ramah Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap OCBE. Persepsi Regulasi Penerapan Kantor Ramah Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap perilaku pro lingkungan. Green Transformational Leadership pegawai tidak berpengaruh terhadap perilaku pro lingkungan melalui OCBE. Persepsi Regulasi Penerapan Kantor Ramah Lingkungan berpengaruh terhadap perilaku pro lingkungan pegawai melalui OCBE.

Kata Kunci: Green Transformasional Leadership, Persepsi Regulasi Penerapan Program Kantor Ramah Lingkungan, Perilaku Pro Lingkungan, Dan Organization Citizenship Behavior Toward Environment (OCBE).

1. Pendahuluan

Selama kurun waktu yang terus menerus telah banyak kasus area yang wajib dialami orang. Mulai dari musibah alam hingga musibah yang timbul dampak kelengahan orang sendiri. Tidak dapat dibantah kalau bersamaan bertumbuhnya era, keahlian orang buat mempunyai tindakan cinta area pula terus menjadi menurun. Tingginya kejadian kerusakan lingkungan yang terjadi di Indonesia menunjukkan cukup minimnya kepedulian masyarakat atau rakyat terhadap keadaan lingkungan, yang berakibat mereka kurang berperilaku ramah lingkungan. Klaim ini berasal dari data peringkat kinerja Indeks Kinerja Lingkungan (EPI) pada isu lingkungan prioritas tinggi yang dilaporkan di Indonesia.

Laporan tersebut menyebutkan bahwa kualitas lingkungan hidup Indonesia pada tahun 2020 menduduki peringkat 116 dari 180 negara dengan skor 37,8, jauh di bawah dua negara tetangga terdekat Singapura dan Malaysia yang masing-masing menduduki peringkat 39 dan 68 (Balasopoulou et al., 2017). Banyak dari masalah ini disebabkan oleh perilaku manusia, dan karenanya penting untuk mengelola atau mengubah perilaku manusia yang relevan untuk mengurangi perilaku mereka yang berdampak terhadap kerusakan lingkungan. Banyak perilaku manusia yang perlu diubah untuk memainkan peran penting dalam mengonsumsi atau menggunakan sumber daya yang langka dengan cara yang efisien dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian telah mencoba meneliti dari segi bisnis dan lingkungan bisnis, namun belum banyak terdapat penelitian terhadap lingkungan pemerintahan dalam hal ini aparat sipil/pegawai negeri atau pegawai publik, di mana sesuai data Badan Kepegawaian Negara bahwa pegawai negeri selain Kepolisian dan Tentara Nasional Indonesia di Indonesia berjumlah 4.168.118 orang (Badan Kepegawaian Negara, 2020). Angka ini tentu sangat besar dan bisa menjadi faktor dominan untuk menyukseskan program ramah lingkungan di Indonesia. Pemerintah merupakan pemangku kepentingan utama dalam menangani masalah lingkungan dengan berbagai inisiatif dan regulasi ramah lingkungan yang diberlakukan kepada masyarakat maupun jajaran pemerintah sendiri. Inisiatif ini diterjemahkan ke dalam kebijakan di berbagai Kementerian dan Pemerintah Daerah. Jadi, tantangan pemerintah dalam melaksanakan program ramah lingkungan adalah melaksanakan peran pemerintahan dalam melakukan efisiensi dan penjagaan lingkungan.

Hanya saja, kesuksesan serta kesinambungan program badan era dimasanya terkait pada kokoh atau tidaknya kepemimpinan sebab atasan bekerja jadi otak arah yang akan ditempuh oleh sesuatu badan. Baru-baru ini di Indonesia timbul suatu rancangan kepemimpinan yang dimana kepribadian kepemimpinan yang menitikberatkan pada perhatian kepada pangkal energi alam serta area, rancangan ini diucap dengan *Green transformational Leadership*.

Green tranformational leadership merujuk pada style kepemimpinan yang menginspirasi serta memotivasi orang buat mengadopsi tindakan serta sikap membela area buat mengiklankan kelestarian area. *Green transformational leadership* menghasilkan visi buat kelestarian area serta menginspirasi pegawai mengarah visi itu. Dengan memodelkan sikap pro-lingkungan serta mendesak pegawai buat melaksanakan perihal yang serupa, *green transformational leadership* bisa menghasilkan adat tanggung jawab area dalam badan mereka. Akibatnya, karyawan lebih cenderung terlibat dalam perilaku organizational citizenship behavior yang berkontribusi pada keseluruhan fungsi dan keberhasilan organisasi dengan cara yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Hal ini sejalan dengan studi (Du & Yan, 2022) yang menerangkan kalau *green transformational leadership* mempunyai akibat positif yang penting pada sikap mengutip ganti pegawai serta inisiatif individu memainkan kedudukan perantara pegawai. *Green transformational leadership* hendak mendesak tumbuhnya sikap silih membantu serta menolong dengan cara ikhlas diantara pegawai di luar peranan pribadinya.

Fenomena kerusakan lingkungan yang tinggi saat ini di Indonesia ditambah dengan indeks kualitas lingkungan yang rendah telah direspon dengan adanya program organisasi yaitu program kantor ramah lingkungan berupa program pro lingkungan untuk memperbaiki

lingkungan (Ferdiansyah & Rinawati, 2022). Hal ini penting bagi sisi organisasi dalam 2 menjaga keunggulannya, sebagaimana dalam teori Natural Resource Based-View (NRBV) oleh (Klingenberg et al., 2022) yang menyatakan kalau kelebihan bersaing bisa dipertahankan cuma bila daya yang menghasilkan kelebihan dibantu oleh pangkal energi yang tidak gampang diduplikasi oleh kompetitor. NRBV terdiri dari 3 strategi yang silih terpaut: (1) penangkalan pencemaran, (2) perbaikan produk, serta (3) pembangunan berkepanjangan. Tiap-tiap mempunyai daya penganjur area yang berlainan, dibentuk di atas pangkal energi penting yang berlainan, serta mempunyai pangkal kelebihan bersaing yang berlainan. Selain itu sebagaimana yang diungkapkan oleh (Loizaga Iriarte et al., 2007) dalam (Riyan et al., 2023) proses berkelanjutan perbaikan lingkungan membutuhkan keterlibatan sumber daya perusahaan (aset tidak berwujud) yang meliputi: (1) kesadaran pegawai, (2) pengetahuan pegawai, (3) keahlian dan keterampilan pegawai, (4) komitmen pimpinan, (5) koordinasi dan komunikasi di antara semua fungsi terkait di perusahaan, (6) proses perencanaan yang mengintegrasikan strategi perusahaan dengan masalah lingkungan, dan (7) penggunaan praktik akuntansi manajemen.

Berhubungan dengan obyek riset, riset ini hendak dilaksanakan pada Kantor Jasa Pajak (KPP) Madya 2 Semarang, Bangunan Finansial Negeri (GKN) Semarang I, Lantai 2 serta 4, Jalan Pemuda No 2, Semarang. Intruksi Kepala negara Nomor 13 tahun 2011 mengenai Pengiritan Tenaga serta Air, Departemen Finansial selaku bagian dari sesuatu penguasa pula menghasilkan Pesan Brosur No Se- 6 atau MK. 1 atau 2019 melawan Aplikasi Kantor Ramah Area (Program Eco- Office) di Area Departemen Finansial. Tetapi begitu yang terjalin di KPP Madya 2 Semarang membuktikan situasi yang belum maksimal dalam mempraktikkan kebijaksanaan kantor ramah area. Selaku informasi pendukung yang melukiskan kasus di KPP Madya 2 Semarang pada tahun 2021- 2022 bisa diamati pada bagan 1. 1 selanjutnya:

Tabel 1. Laporan Realisasi SP2D KPP Madya Dua Semarang Tahun 2021-2022

No	Uraian	Tahun 2021		Tahun 2022	
		PAGU	Realisasi	PAGU	Realisasi
1	Belanja Langganan Listrik	482.400.000	467.718.414	600.000.000	562.383.327
2	Belanja Langganan Air	7.200.000	5.596.032	8.040.000	6.505.030
3	Perlengkapan Komputer (Kertas)	27.900.000	26.437.000	90.000.000	71.373.000

Sumber : KPP Madya Dua Semarang, 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi penggunaan dana pembayaran listrik, air dan kertas dari tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami kenaikan. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya penerapan program kantor ramah lingkungan di KPP Madya Semarang. Menurut (naimah et al., 2022). Kepemimpinan transformational pro- lingkungan dimaksud selaku "perwujudan kepemimpinan transformasional, yang dimana isi dari sikap kepemimpinan difokuskan buat mendesak inisiatif area". Atasan transformasional yang mempunyai nilai hijau, hingga beliau hendak membagikan akibat pada sikap hijau bawahannya, dimana ia hendak memotivasi anak buah buat menanggulangi halangan dengan lebih mencermati keadaan yang berguna untuk area badan, berasumsi mengenai pengembangan badan yang berkepanjangan, serta membongkar permasalahan area dengan metode yang lebih inovatif. Tidak hanya itu pula tingkatkan kesedihan anak buah mengenai permasalahan area dengan membuat ikatan bagus dengan mereka serta setelah itu tingkatkan nilai- nilai hijau bawahannya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Situmorang et al., 2020) serta (Wirawan & Yunus, 2022) yang menyatakan *green transformational leadership* pegawai berpengaruh terhadap perilaku pro lingkungan. Sedangkan, hasil penelitian (Tafsir et al., 2022) menyatakan sebaliknya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku pro lingkungan. Persepsi merupakan

pendapat seseorang terhadap sesuatu yang berbentuk verbal maupun nonverbal melalui panca indera yang ditampilkan dalam tingkah laku. Menurut (Purwanti et al., 2013) persepsi adalah proses pengamatan, pengorganisasian, penginterpretasian dalam diri individu. (Iriani & Indriyani, 2019) juga berpendapat setiap orang memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap suatu objek yang diamati. Selanjutnya (Banjar Nahor, 2022) serta (Sauliyusta et al., 2016) menyatakan bahwa persepsi berpengaruh terhadap perilaku pro lingkungan. Sedangkan hasil penelitian (Aditya et al., 2021) menyatakan sebaliknya bahwa persepsi tidak berpengaruh terhadap perilaku pro lingkungan. Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh *green leadership* dan persepsi regulasi terhadap perilaku pro lingkungan memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulan penelitiannya. Ringkasan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Research Gap

No	Issue	Pengaruh	Peneliti dan Tahun
1	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh <i>green transformational leadership</i> terhadap perilaku pro lingkungan.	Positif & Signifikan	Ahmad dkk (2021) serta Hendra dkk (2016)
		Tidak Signifikan	Lauran dan Sung (2022)
2	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh persepsi regulasi penerapan program ramah lingkungan terhadap perilaku pro lingkungan	Positif & Signifikan	Rita Istiana dkk (2020) serta Dian dan Saul (2017)
		Tidak Signifikan	Bayu (2021)

Sumber : Data yang diolah 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil penelitian *green leadership* dan persepsi regulasi terhadap perilaku pro lingkungan terdapat *research gap*, sehingga penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya dengan menambah variabel *Organizational Citizenship Behavior for Environment* sesuai penelitian Memoona Fatima dan Aisha Azhar (2020). Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kebijakan Lingkungan, Kepemimpinan Transformasional, dan *Organizational Citizenship Behavior for Environment* (OCBE) berpengaruh positif terhadap perilaku pro lingkungan.

Menurut (Rezapouraghdam et al., 2018) sikap pro-lingkungan pegawai di tempat kegiatan serta *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment* keduanya mempunyai pertemuan dalam perihal mengiklankan sikap yang proaktif kepada area. Keduanya pula bisa menolong membuat adat area yang positif di tempat kegiatan serta mendesak pergantian sikap orang serta badan yang berkepanjangan dalam waktu jauh. *Employees Pro- environmental behavior* merujuk pada sikap proaktif serta siuman area yang ditunjukkan oleh pegawai di luar area kegiatan, tercantum sikap di rumah ataupun di area sosial. Sedangkan itu, *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) merupakan sikap ikhlas yang dicoba oleh pegawai buat menolong badan menggapai tujuan area. OCBE mengaitkan pegawai dalam aksi yang berpusat pada pelanggaran area di tempat kegiatan, semacam penurunan mengkonsumsi tenaga, penurunan limbah, serta pemakaian materi- materi ramah area di tempat kegiatan (Tuan, 2018)

2. Tinjauan Pustaka

Theory of Planned Behavior

Teori dasar penelitian ini berasal dari Teori Ajzen tentang TPB (*Theory of Planned Behavior*) yaitu perilaku terencana yang telah digunakan secara luas untuk menguji perilaku pro lingkungan dan hubungan positif antara sikap dan perilaku (Ajzen, 1991). Teori perilaku

terencana adalah salah satu kerangka terpenting yang menjelaskan perilaku lingkungan secara pribadi dan pengaturan kantor (Unsworth et al., 2013). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa peneliti dapat menggunakan teori psikologi sosial seperti teori perilaku terencana untuk menyelidiki perilaku pro lingkungan (Lai, 2017) menyatakan bahwa prekursor utama perilaku individu ditentukan oleh tiga konstruk, konstruk pertama menunjukkan sikap individu terhadap perilaku tersebut. Ini didasarkan pada harapan mereka tentang perilaku yang akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Konstruk kedua mewakili evaluasi norma subjektif, hal ini terkait sejauh mana mereka percaya bahwa mereka menghadapi tekanan sosial untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Konstruksi terakhir adalah persepsi kontrol perilaku dan ini terkait dengan persepsi individu bahwa betapa sulitnya untuk melakukan perilaku tertentu (Iqbal et al., 2019)

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih (Hussein et al., 2023)

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data riset yang didapat secara langsung dari sumber pertama dan tidak lewat pihak lain atau pihak kedua (Haryoko et al., 2020). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari tanggapan pegawai melalui kuesioner tentang karakteristik pegawai, lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi kepada pegawai KPP Madya Dua Semarang, Gedung Keuangan Negara (GKN) Semarang I, Lantai 2 dan 4, Jl. Pemuda No. 2, Semarang, literatur buku dan jurnal.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yaitu obyek studi yang mana data akan dikumpulkan atau dikelompokkan (Alshumrani et al., 2022). Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang, Gedung Keuangan Negara (GKN) Semarang I, Lantai 2 dan 4, Jl. Pemuda No. 2, Semarang yang berjumlah 112 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari ciri atau karakter yang paling khas dari populasi yang dipergunakan dalam penelitian (Sujarweni, 2022). Sampel penelitian ini adalah sebagian pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang, Gedung Keuangan Negara (GKN) Semarang I, Jl. Pemuda No. 2, Semarang.

Sampel yaitu representasi dari populasi yang karakteristiknya akan dijelaskan dan dipergunakan untuk menduga karakter populasi. (Sugiyono, 2021) menyatakan bahwa ukuran sampel yang tepat yaitu antara 30 – 500. Pada penelitian ini populasinya 112 (yaitu ≥ 100), sehingga teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel sensus yaitu cara pengambilan sampel apabila seluruh populasinya dipergunakan menjadi sampel. Maka dari itu, sampel yang dipergunakan sebanyak 112 pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Responden dalam riset ini merupakan karyawan Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Dari 112 kuisisioner yang diserahkan pada karyawan segenap balik 112 dengan diisi dengan cara komplit serta betul, alhasil jumlah kuisisioner pantas percobaan sebesar 112. Oleh sebab itu response rate amat bagus sebab pengumpulan kuisisioner serta pantas percobaan sebesar (90%).

Identitas Responden

Dalam riset ini yang hendak jadi patokan ilustrasi merupakan berusia umur 20 tahun ke atas. Bersumber pada kalkulasi memakai metode Slovin (Arif et al., 2021) maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 112 responden.

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin responden bisa disimpulkan kalau responden dibedakan jadi 2 jenis ialah pria serta wanita. Dari informasi 112 responden yang didapat paling banyak merupakan pria sebesar 74 orang responden serta lebihnya perempuan sebesar 38 orang.

Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini didapatkan usia termuda adalah 21 tahun dan usia tertua adalah 58 tahun.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Angka original sample merupakan sebesar 0,339 dengan signifikansi dibawah 0,05 ataupun 5% yang ditunjukkan dengan angka P- Value 0,002 lebih kecil dari 0,05 maksudnya ikatan memiliki akibat penting.

Pengujian Hipotesis 2

Angka original sample merupakan sebesar 0,513 dengan signifikansi dibawah 0,05 ataupun 5% yang ditunjukkan dengan angka P- Value 0,000 lebih kecil dari 0,05 maksudnya ikatan memiliki akibat penting.

Pengujian Hipotesis 3

Angka original sample merupakan sebesar 0,255 dengan signifikansi dibawah 0,05 ataupun 5% yang ditunjukkan dengan angka P- Value 0,011 lebih kecil dari 0,05 maksudnya ikatan memiliki akibat penting.

Pengujian Hipotesis 4

Angka original sample merupakan sebesar 0,288 dengan signifikansi dibawah 0,05 ataupun 5% yang ditunjukkan dengan angka P- Value 0,009 lebih kecil dari 0,05 maksudnya ikatan memiliki akibat penting.

Pengujian Hipotesis 5

Angka original sample merupakan sebesar 0,377 dengan signifikansi dibawah 0,05 ataupun 5% yang ditunjukkan dengan angka P- Value 0,000 lebih kecil dari 0,05 maksudnya ikatan memiliki akibat penting.

Pembahasan

Atas hasil pengolahan data maka apabila dihubungkan dengan dugaan sementara yang diajukan penelitian ini maka didapatkan hasil berupa:

Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap Perilaku Pro Lingkungan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *green transformational leadership* secara statistik berpengaruh positif terhadap perilaku pro lingkungan,. Sesuai statistik deksriptif bahwa variabel *green transformational leadership* maupun perilaku pro lingkungan mempunyai respons yang sama-sama tinggi. Hal ini senada dengan hipotesis awal dimana menurut (Kamarullah, 2014) dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama.

Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour toward Environment (OCBE)*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *green transformational leadership* secara statistik berpengaruh positif terhadap OCBE sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Sesuai statistik deskriptif bahwa variabel *green transformational leadership* maupun OCBE mempunyai respons yang sama-sama tinggi. Menurut (Tafsir et al., 2022) *transformational leadership* secara efektif mempromosikan OCBE, tetapi dimensi *transformational leadership* memiliki jalur dan kekuatan yang berbeda dalam mempengaruhi OCBE. Penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan penelitian (Putri Nugraha et al., 2021) *Transformational leader* mampu mempengaruhi pengikutnya untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour toward Environment (OCBE)* terhadap Perilaku Pro Lingkungan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa OCBE secara statistik berpengaruh positif terhadap perilaku pro lingkungan sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti makin baik OCBE yang didefinisikan sebagai tindakan opsional oleh karyawan dalam organisasi yang tidak diberi penghargaan secara formal tetapi ditujukan untuk perbaikan lingkungan, maka akan berdampak pada perilaku pro lingkungan yang didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan seorang individu untuk meminimalisir dampak negatif kepada lingkungan dengan niat yang jelas untuk mengubah lingkungan.

Pengaruh Persepsi Regulasi Program Kantor Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Pro Lingkungan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi regulasi penerapan kantor ramah lingkungan secara statistik berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku pro lingkungan pegawai. Pemerintah memiliki peran signifikan/penting untuk menjaga lingkungan, misalnya melalui penerapan kebijakan lingkungan yang melindungi lingkungan secara langsung atau menyelesaikan masalah tindakan kolektif lingkungan (Rinawati, Gesa Gustami Pangesti, 2020).

Pengaruh Persepsi Regulasi Program Kantor Ramah Lingkungan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour toward Environment (OCBE)*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi regulasi penerapan kantor ramah lingkungan secara statistik berpengaruh positif signifikan terhadap OCBE, sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Sesuai statistik deskriptif bahwa variabel persepsi regulasi maupun OCBE mempunyai respons yang sama-sama tinggi. Responden sebagai pegawai publik paham bahwa terdapat regulasi terkait program ramah lingkungan yang diterapkan di unit kerja. Hal ini berarti makin baik persepsi regulasi yang dibuat organisasi tersebut dapat dipahami pegawai yang didefinisikan sebagai proses internal yang memungkinkan pegawai memilih, mengorganisasikan, menafsirkan dan memengaruhi perilaku berupa regulasi, maka akan berdampak pada OCBE yang didefinisikan sebagai tindakan opsional oleh karyawan dalam organisasi yang tidak diberi penghargaan secara formal tetapi ditujukan untuk perbaikan lingkungan.

Pengaruh *Green Transformational Leadership* pada Perilaku Pro Lingkungan melalui OCBE

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* secara statistik tidak berpengaruh terhadap perilaku pro lingkungan pegawai melalui OCBE sebagai variabel intervensi. Dan mempunyai t- statistik kurang dari 1,96, sehingga secara

statistik hasil ini menolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Penolakan ini sebenarnya cukup wajar mengingat (Santoso & Sari, 2019) menyatakan definisi perilaku pro lingkungan adalah semua jenis kegiatan sukarela atau ditentukan yang dilakukan oleh individu yang bertujuan untuk melindungi lingkungan alam atau meningkatkan praktik organisasi di bidang lingkungan. Oleh karena itu, premis untuk perilaku pro lingkungan berkisar pada perilaku sukarela, inisiatif, dan pemangku kepentingan di tingkat mikro, tingkat makro, dan di luar tempat kerja. Sehingga faktor paksaan sebagaimana regulasi tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku pro lingkungan pegawai negeri.

Pengaruh Persepsi Regulasi Program Kantor Ramah Lingkungan pada Perilaku Pro Lingkungan melalui OCBE

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Persepsi Regulasi Penerapan Kantor Ramah Lingkungan berpengaruh positif terhadap perilaku pro lingkungan pegawai melalui OCBE sebagai variabel intervening dengan hasil $p\text{-value}=0,016$, sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti makin baik persepsi regulasi yang dibuat organisasi tersebut dapat dipahami pegawai yang didefinisikan sebagai proses internal yang memungkinkan pegawai memilih, mengorganisasikan, menafsirkan dan memengaruhi perilaku berupa regulasi, maka akan berdampak pada OCBE yang didefinisikan sebagai tindakan opsional oleh karyawan dalam organisasi yang tidak diberi penghargaan secara formal tetapi ditujukan untuk perbaikan lingkungan yang selanjutnya berdampak pada perilaku pro lingkungan yang didefinisikan semua perilaku yang dilakukan seorang individu untuk meminimalisir dampak negatif kepada lingkungan dengan niat yang jelas untuk mengubah lingkungan

5. Penutup Kesimpulan

Bersumber pada informasi yang didapat dari hasil analisa, hingga bisa ditarik sebagian kesimpulan selaku selanjutnya, *green transformational leadership* mempengaruhi OCBE karyawan. *Green transformational leadership* mempengaruhi sikap membela area karyawan. OCBE mempengaruhi penting sikap membela area. Anggapan Regulasi Aplikasi Kantor Ramah Area mempengaruhi penting kepada OCBE. Anggapan Regulasi Aplikasi Kantor Ramah Area mempengaruhi penting kepada sikap membela area. *Green Transformational Leadership* karyawan tidak mempengaruhi sikap membela area lewat OCBE. Anggapan Regulasi Aplikasi Kantor Ramah Area mempengaruhi kepada sikap membela area karyawan lewat OCBE.

Penelitian ini secara praktis adalah untuk mendorong penerapan kantor ramah lingkungan di organisasi publik atau pemerintah baik regulasi maupun dari kesadaran pegawai, sehingga dapat mengurangi kerusakan serta pencemaran lingkungan. Selain itu diharapkan dengan besarnya jumlah pegawai negeri dan persebaran yang cukup merata melingkupi setiap teritorial wilayah Indonesia maka dengan manajemen yang baik dalam hal Sumber Daya Manusia terkait program kantor ramah lingkungan akan memberikan pengaruh yang luas dan menyeluruh di Indonesia. Sehingga peran pegawai dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik maupun dalam pembuatan kebijakan publik dapat sekaligus menjaga kelestarian lingkungan (Stritch, 2014).

Dari seluruh hipotesis yang diajukan hanya satu hipotesis yang tertolak, yaitu *Green Transformational Leadership* pegawai tidak berpengaruh terhadap perilaku pro lingkungan melalui OCBE. Hal ini sebenarnya bukan hal yang kurang wajar karena sesuai Boiral et al. (2009) menyatakan definisi perilaku pro lingkungan adalah semua jenis kegiatan sukarela atau ditentukan yang dilakukan oleh individu yang bertujuan untuk melindungi lingkungan alam atau meningkatkan praktik organisasi di bidang lingkungan. Oleh karena itu, premis untuk perilaku pro lingkungan berkisar pada perilaku sukarela, inisiatif, dan pemangku kepentingan di tingkat

mikro, tingkat makro, dan di luar tempat kerja. Sehingga faktor regulasi dapat tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku pro lingkungan pegawai publik.

Daftar Pustaka

- Aditya, B. R., Andriyati, Ismiatun, A. N., Atika, A. R., & Permadi, A. (2021). Digital disruption in early childhood education: A qualitative research from teachers' perspective. *Procedia Computer Science*, 197(2021), 521–528. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.169>
- Ajzen, I. (1991). The Theory Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 50, 179–211.
- Alshumrani, H., Albagawi, B., Villareal, S., Areola, B., Albaqawi, H., Algamdi, S., Alerwi, A., Altheban, A. S., & Alanazi, S. (2022). Relation between socio-demographic factors and professionalism among nurses in Saudi Arabia: A comparative analysis. *Belitung Nursing Journal*, 8(2), 139–146. <https://doi.org/10.33546/bnj.1931>
- Arif, M., Darmawang, D., & Nahriana, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen. *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, 3(1), 70–76. <https://doi.org/10.33649/pusaka.v3i1.78>
- Badan Kepegawaian Negara. (2020). BUKU STATISTIK PEGAWAI NEGERI SIPIL DESEMBER 2020 - Statistik Pegawai Negeri Sipil | Keadaan : Desember 2020. *Badan Kepegawaian Negara*, 1–69. <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2021/03/STATISTIK-PNS-Desember-2020.pdf>
- Balasopoulou, A., Kokkinos, P., Pagoulatos, D., Plotas, P., Makri, O. E., Georgakopoulos, C. D., Vantarakis, A., Li, Y., Liu, J. J., Qi, P., Rapoport, Y., Wayman, L. L., Chomsky, A. S., Joshi, R. S., Press, D., Rung, L., Ademola-popoola, D., Africa, S., Article, O., ... Loukovaara, S. (2017). Symposium Recent advances and challenges in the management of retinoblastoma Globe - saving Treatments. *BMC Ophthalmology*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.4103/ijo.IJO>
- Banjar Nahor, A. S. (2022). The Effect of Quality of Work Life on Work Motivation of Criminal Unit Members At South Jakarta Metropolitan Police District. *Jurnal Litbang Polri*, 25(2), 97–107. <https://doi.org/10.46976/v25i2.183>
- Du, Y., & Yan, M. (2022). Green Transformational Leadership and Employees' Taking Charge Behavior: The Mediating Role of Personal Initiative and the Moderating Role of Green Organizational Identity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19074172>
- Ferdiansyah, R., & Rinawati, N. (2022). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(2), 112–117. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i2.9>
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Badan Penerbit UNM.
- Hussein, A. S., Sumiati, S., Hapsari, R., & Abu Bakar, J. (2023). Bank 4.0 experiential quality and customer loyalty: a serial mediating role of customer trust and engagement. *TQM Journal*, 35(7), 1706–1721. <https://doi.org/10.1108/TQM-11-2021-0344>
- Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Nurses' Organizational Commitment: A Multiple Mediation Model. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 10(1), 262–275. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010021>
- Iriani, F., & Indriyani, R. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Sariayu Martha Tilaar. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 1689–1699.
- Kamarullah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. CV.Salsabila Putra Pratama.
- Klingenberg, B., Edwards, J., Brown, R. J., Geurts, T. G., & Timberlake, R. (2022). Corrigendum:

- "The relationship of operational innovation and financial performance – A critical perspective" (*International Journal of Production Economics* (2013) 142(2) (317–323), (S092552731200480X), (10.1016/j.ijpe.2012.12.001)). *International Journal of Production Economics*, 245(August), 108259. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108259>
- Lai, P. (2017). the Literature Review of Technology Adoption Models and Theories for the Novelty Technology. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 14(1), 21–38. <https://doi.org/10.4301/s1807-17752017000100002>
- Loizaga Iriarte, A., Paz Díaz-Romeral, J. L., Arciniega García, J. M., Arceo Santiago, R., Pérez Fernandez, A., & Unda Urzaiz, M. (2007). [Climacturia, a symptom to take into account after radical prostatectomy]. *Actas urológicas españolas*, 31(4), 345–348. [https://doi.org/10.1016/s0210-4806\(07\)73647-1](https://doi.org/10.1016/s0210-4806(07)73647-1)
- naimah, muflikhatun, tentama tentama, F., & Yuliasesti Diah Sari, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Mediator Kepuasan Kerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 197–222. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art2>
- Purwanti, W., Firman, F., & Sano, A. (2013). Hubungan Persepsi Siswa Terhadap Pelaksanaan Asas Kerahasiaan Oleh Guru Bk Dengan Minat Siswa Untuk Mengikuti Konseling Perorangan. *Konselor*, 2(1), 347–353. <https://doi.org/10.24036/02013211271-0-00>
- Putri Nugraha, J., Al, D., Gairah Sinulingga, S., Rojiati, U., Gazi Saloom, Mk., Rosmawati, Ms., Fathihani, Ms., Mail Hilian Batin, M., Widya Jati Lestari, M., Khatimah, H., & Maria Fatima Beribe, C. B. (2021). *Perilaku Perilaku Konsumen T E O R I*.
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Darvishmotevali, M. (2018). Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(5), 740–758. <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1409229>
- Rinawati, Gesa Gustami Pangesti, N. L. G. R. J. (2020). Review: Green Analytical Chemistry: Pemanfaatan Supercritical Fluid Extraction (SFE) Dan Microwave-Assisted Extraction (MAE) Sebagai Metode Ekstraksi Senyawa Diterpena Pada Minyak Biji Kopi Shangrai. *Analit: Analytical and Environmental Chemistry*, 5(1), 24–33.
- Riyan, M., Sukapto, P., & Yogasara, T. (2023). Perbaikan Sistem Kerja untuk Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Produktivitas Melalui Pendekatan Ergonomi Partisipatif (Studi Kasus Di PT. Eka Karya Sinergi Bandung). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 12(2), 237–250. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v12i2.6784.237-250>
- Santoso, A., & Sari, E. P. S. (2019). The Role of Financial Literacy on Financial Behavior. *Jabe (Journal of Accounting and Business Education)*, 4(1), 24. <https://doi.org/10.26675/jabe.v4i1.8524>
- Sauliyusta et al. (2016). *Aktifitas fisik mempengaruhi fungsi kognitif lansia*. 19(2), 71–77. https://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/463/pdf_232
- Situmorang, P. R., Sihotang, W. Y., & Novitarum, L. (2020). Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelayakan Donor Darah di STIKes Santa Elisabeth Medan Tahun 2019. *Jurnal Analisis Medika Biosains (JAMBS)*, 7(2), 122. <https://doi.org/10.32807/jambs.v7i2.195>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan* (B. Alfabeta (ed.); 2nd ed.).
- Sujarweni, V. W. (2022). *Analisis Laporan Keuangan: Teori, Aplikasi & Hasil Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, S., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 55–71.

- Tuan, L. (2018). Building employees' organizational citizenship behavior for the environment: The role of environmentally-specific servant leadership and a moderated mediation mechanism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2017-0425>
- Unsworth, K., Dmitrieva, A., & Adriasola, E. (2013). Changing behaviour: Increasing the effectiveness of workplace interventions in creating pro-environmental behaviour change. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 211–229. <https://doi.org/10.1002/job.1837>
- Wirawan, H., & Yunus, E. N. (2022). *Pengaruh Praktik Lean Manufacturing Terhadap Profitabilitas Indonesia*. 8(2), 524–533.