

# PROSIDING

## 8<sup>th</sup> MANAGEMENT DYNAMIC CONFERENCE

# 2023

# 16-17 MARET

| Makassar  
| Indonesia



# TAS EKONOMI DAN



**Prosiding**  
**MADIC 8, 2023**

**Makassar, 16 -17 Maret 2023**

**Dipublikasikan Oleh:**

Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

**Alamat:**

Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Kampus Unhas Tamalanrea  
Universitas Hasanuddin  
Jl. P. Kemerdekaan No. 10, Makassar 90245

**Email:** [madic.8.febuh@gmail.com](mailto:madic.8.febuh@gmail.com)

## About Madic 8 2023

Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 adalah seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Tema seminar “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Konferensi ini bertujuan untuk menghimpun berbagai pandangan dan pengalaman empiris dari para praktisi dan akademisi ekonomi mengenai penguatan UMKM sebagai pilar ekonomi utama serta memberikan solusi untuk tujuan ketahanan keberlanjutan (SDGs) Indonesia. Para akademisi, praktisi, peneliti telah berkontribusi dalam pengembangan penelitian manajemen dengan berpartisipasi dalam MADIC 8.

### Panitia Penyelenggara

#### Penanggung Jawab

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir. SE.,M.Si.

#### Dewan Pengarah

Dr. Mursalim, SE., M.Si.

Prof.Dr.Arifuddin,SE., Ak., M.Si.

Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA.

Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil

Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si.

#### Reviewer

Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,MS.

Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si

Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE.,M.Si

Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.

Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si.

Dr. Fauziah Umar, SE., MS.

Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si

Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE.,M.Agr

Shinta Dewi Tikson, SE.,M.MGT

Hendragunawan S. Thayf., SE.,M.Si.,M.Phil

#### Dewan Eksekutif

**Ketua** : Insany Fitri Nurqamar, SE, MM

**Sekretaris** : Fahrina Mustafa, Se.,M.Si

**Bendahara** : Daniella C. S., Se.,M.Sc

#### Submission

Farhana Ramdhani Sumardi, SE.,MM

#### Publikasi

Rianda Ridho H Thaha,SE.,MBA.

Romi Setiawan SE., MM.

#### Acara dan dokumentasi

Isnawati Osman, SE.,M.BUS.

Dr. Haeriah Hakim, SE.,M.MKTG.

Asty Almaida, SE.,M.SI.

#### Sponsorship

Dr. A. M. Nur Bau Massepe, SE.,M.SI.

#### Tim Pendukung

Tamsir, SE.

Bustanil Arifin, SE

Ridwan

Raehanah Tul Jannah, SE

Dinda Syelfi Madiana

Fadli

Andi Hijeriani

Sarniati

M.Iqbal

Ihya' Ulumuddin

Syahriwildani Nur

St. Sharaeni Andin Islahuddin

Syafitriani

Anistasya Zhalsabila

Steffi Audelin Solllu

Muhammad Iqbal

## **Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin**

Selamat datang di Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 diadakan pada tanggal 16 – 17 maret 20223 di Makassar, Indonesia. Konferensi ini diselenggarakan untuk mempromosikan diskusi antara berbagai pemangku kepentingan tentang, manajemen dan bidang ekonomi. Kali ini, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin menjadi tuan rumah bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Melanjutkan tradisi menyatukan penelitian, pembuat kebijakan, akademisi dan berbagai pemangku kepentingan untuk mempresentasikan dan mendiskusikan isu terkini terkait perkembangan ekonomi nasional. Untuk memperkuat pembahasan tentang manajemen, ekonomi dan bidang akuntansi, kami sepakat mengangkat topik konferensi tahun ini berjudul “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Untuk memberikan informasi terbaru mengenai topik kepada pembaca dan peserta, kami ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada 3 narasumber dihadirkan dalam acara ini yaitu M. Fankar Umran CEO BRI Insurane, Causa Iman Karana Kepala Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, dan Darwisman Kepala OJK Regional Sulampapua atas wawasan dan dukungan mereka selama konferensi. Kami berharap acara ini sangat mendorong diskusi tentang peningkatan kualitas UMKM di Indonesia. Selain itu kami ingin menyampaikan terima kasih dan dukungan kami kepada

Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih sekali lagi atas kontribusi dan kerja sama yang sangat baik di antara kami para peserta konferensi. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama semua pihak panitia dalam menyelenggarakan konferensi. Kami berharap dapat bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam acara ini. Kami berharap proses ini akan menyediakan berbagai manuskrip unggulan yang dapat memberikan kontribusi besar dalam bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi.

**Prof.Dr.Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM**  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanudin

## **Sambutan Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8**

Saya sangat senang bahwa acara Management Dynamic Conference ke-8 dengan tema "Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional" telah terlaksana dengan sukses. Semoga acara ini memberikan banyak manfaat dan inspirasi bagi semua peserta yang hadir.

Saya ingin mengucapkan selamat dan mengapresiasi seluruh panitia yang telah bekerja keras dan dedikasi tinggi dalam menyelenggarakan acara ini. Tanpa upaya mereka, acara ini tidak akan mungkin terwujud. Terima kasih atas kerja keras dan komitmen yang telah diberikan.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada narasumber yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam mendukung penguatan manajemen UMKM. Kontribusi mereka sangat berharga dan saya berharap peserta dapat mengambil manfaat yang besar dari presentasi dan diskusi yang telah dilakukan.

Saya berharap bahwa acara ini menjadi awal dari langkah-langkah konkret dalam memperkuat sektor UMKM sebagai motor penggerak pemulihan ekonomi nasional. Mari kita terus bekerja sama, berinovasi, dan berkolaborasi dalam mendukung pertumbuhan UMKM dan memajukan ekonomi kita.

Terima kasih kepada semua yang telah berpartisipasi dalam acara ini, termasuk peserta, narasumber, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan. Semoga kita dapat melanjutkan semangat dan energi positif ini untuk memperkuat sektor UMKM dan membangun ekonomi yang lebih kuat.

Sekali lagi, selamat atas kesuksesan acara Management Dynamic Conference ke-8. Semoga langkah-langkah yang dihasilkan dari acara ini dapat memberikan dampak yang positif bagi penguatan manajemen UMKM dan pemulihan ekonomi nasional.

**Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M.**

Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8  
Universitas Hasanudin

## **Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kantor Pusat PT Bank DKI**

<sup>1</sup>Amalia Anggraeni Nurhakim, <sup>2</sup>Tiara Puspa

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

E-mail: amelianggreini100499@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to analyse the effect of Green Competence Building Practices, Green Motivation Enhancing Practices, Green Employee Involvement Practices to Organizational Citizenship Behavior Toward on employees of Head Office PT Bank DKI. The sample used in this study were 135 respondents using purposive sampling are employees of Head Office PT Bank DKI. Hypothesis testing is done by calculating descriptive statistics using the simple linear regression with the help of SPSS software version 22. The results of this study support hypotheses regarding Green Competence Building Practices on Organizational Citizenship Behavior Toward Environment, support hypotheses regarding Green Motivation Enhancing Practices on Organizational Citizenship Behavior Toward Environment, and support the hypotheses regarding Green Employee Involvement Practices on Organizational Citizenship Behavior Toward Environment. This study has implications for human resource managers on how to increase and maintain Organizational Citizenship Behavior Toward Environment to the company.*

*Keywords: (Green Competence, Green Motivation, Green Employee, Organizational Citizenship Behavior Toward Environment.*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Green Competence Building Practices, Green Motivation Enhancing Practices, dan Green Employee Involvement Practices terhadap Organizational Citizenship Behavior Toward Environment pada Karyawan Kantor Pusat PT Bank DKI. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 135 responden dengan menggunakan metode penarikan sampel purposive sampling adalah para Karyawan Kantor Pusat PT Bank DKI. Pengujian hipotesis dilakukan dengan perhitungan statistik deskriptif menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis mengenai Green Competence Building Practices terhadap Organizational Citizenship Behavior Toward Environment, mendukung hipotesis mengenai Green Motivation Enhancing Practices terhadap Organizational Citizenship Behavior Toward Environment, dan mendukung hipotesis mengenai Green Employee Involvement terhadap Organizational Citizenship Behavior Toward Environment. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajer sumber daya manusia bagaimana meningkatkan dan mempertahankan Organizational Citizenship Behavior Toward Environment pada karyawan.*

*Kata Kunci: Green Competence, Green Motivation, Green Employee, Organizational Citizenship Behavior Toward Environment.*

## 1. Pendahuluan

Era Globalisasi berdampak semua elemen kehidupan menjadi semakin maju. Baik dari segi teknologi, sumberdaya manusia hingga lingkungan di sekitar manusia. *Green human resource management* memiliki tujuan penting yaitu membuat, mengembangkan dan menjaga lingkungan hijau dalam setiap anggota organisasi untuk dapat berkontribusi yang maksimal dalam masing-masing dari empat peran, yaitu pelestarian, konservasionis, non-pencemar, dan pembuat. Perilaku karyawan yang pro terhadap lingkungan biasa disebut *organizational citizenship behavior* terhadap Lingkungan (OCBE), yang mana merupakan tindakan sukarela individu yang mengarah pada kinerja lingkungan yang efektif dalam suatu organisasi (Boiral & Paillé, 2012). Menyadari betapa pentingnya tanggung jawab terhadap lingkungan, kini semakin banyak perusahaan yang menerapkan OCBE ke dalam kebijakan, program kerja, CSR desain bangunan, teknologi dan kegiatan perusahaan lainnya. Penelitian (Anwar et al., 2020) menjelaskan bahwa banyak hal yang bisa memengaruhi OCBE diantaranya, *Green training, Green reward, Green Competence Building Practices, Green Employee Involvement Practices, Green Motivation Enhancing Practices* dan lain sebagainya.

Salah satu yang menjadi sebab terjadinya OCBE ialah dengan menerapkan *green competence building practices*. *Green competence building practices* mengacu pada rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan, serta *training* dan *green improvement* guna menambah kesadaran serta keterampilan (Teixeira et al., 2012). Hal ini akan mempermudah karyawan untuk dapat mengidentifikasi masalah lingkungan dan melakukan hal yang diperlukan untuk meminimalisir dampak negatif lingkungan di tempat kerja. Selain itu aspek yang berpotensi mempengaruhi OCBE adalah *green motivation enhancing practices*. *Green motivation enhancing practices* termasuk penilaian kinerja dan penghargaan, hal itu ditujukan untuk memotivasi karyawan agar menyelaraskan perilakunya dengan tujuan lingkungan organisasi (Harvey et al., 2013). Memasukkan tanggung jawab lingkungan dalam sistem manajemen kinerja memberikan informasi yang jelas kepada karyawan tentang apa yang diharapkan untuk dilakukan dalam pengelolaan lingkungan. Memberikan penghargaan kepada karyawan untuk perilaku lingkungan yang baik meningkatkan *green motivation*, dan berkontribusi pada OCBE (Nejati et al., 2017).

Hal lain yang diduga berperan dalam terbentuknya OCBE ialah *green employee involvement practices*, yang mengacu pada pemberian kesempatan untuk mendorong suara karyawan dalam pengelolaan lingkungan dan menyarankan solusi untuk masalah lingkungan dalam suatu organisasi (DuBois, C. L., & Dubois, 2012). Peluang keterlibatan membantu dalam mengembangkan budaya pro-lingkungan dalam suatu organisasi melalui diskusi terbuka, pertukaran ide dan berbagi berbagai sudut pandang tentang aspek lingkungan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pham et al., 2019). *Green Employee Involvement Practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE. Selain itu penelitian dari (Anwar et al., 2020) juga menjelaskan bahwa *green employee involvement practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE. (Saputro & Nawangsari, 2021) juga menemukan hasil bahwa *green employee involvement practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE.

Dalam hal ini, PT Bank DKI menjadi tempat penelitian ini dilakukan. Bank DKI adalah BUMD yang sahamnya dipegang oleh Pemprov DKI Jakarta serta PD Pasar Jaya. Bank DKI pada awal berdiri bernama “PT Bank Pembangunan Daerah Djakarta Raya” sesuai tertera dalam Akta. Belakangan ini, PT Bank DKI sedang gencar menerapkan OCBE. Hal tersebut disebabkan maraknya karyawan di perusahaan-perusahaan besar di Indonesia yang tidak/belum sadar akan pentingnya menjaga kelestarian lingkungan. PT Bank DKI sendiri berkerjasama dengan Pemprov DKI & Mountrash Bank DKI juga menggelar pelatihan bank sampah digital dan juga untuk tetap memicu munculnya kelompok lingkungan hijau melalui JakOne Artri untuk para pemuda di DKI Jakarta. Organisasi ini akan digerakan oleh para pemuda dengan harapan akan semakin sadar pada lingkungan. Langkah kelompok JakOne Artri bermula dari memisahkan sampah organik dan non organik dari masyarakat, lalu dipindahkan ke pengepul sampah untuk dilakukan penimbangan dan pendataan berdasarkan klasifikasi melalui aplikasi JakOne Artri. Setelah pendataan uang hasil penjualan sampah akan diberikan ke warga secara non tunai melalui aplikasi JakOne Artri. Dengan adanya komunitas JakOne Artri ini diharapkan dapat memberi 3 benefit diantaranya ialah menjadi tambahan penghasilan, penerapan pola hidup peduli lingkungan, dan juga gerakan menjaga lingkungan modern.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Green Competence Building Practices, Green Motivation Enhancing Practices, dan Green Employee Involvement Practices terhadap Organizational Citizenship Behavior Toward Environment Pada Karyawan Kantor Pusat PT Bank DKI. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai penambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih luas.

### **Teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO)**

Penghijauan HRM dan hasil lingkungan yang dihasilkan dapat dipahami dengan lebih baik berdasarkan teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO), yang merupakan teori paling dominan dalam memahami dampak praktik HRM pada kinerja organisasi dalam studi empiris. Teori AMO menjelaskan bahwa *High- Performance Work Practices* (HPWS) adalah seperangkat praktik SDM yang berbeda namun saling terkait yang dikelompokkan berdasarkan tiga aspek inti: kemampuan, motivasi, dan peluang (Anwar et al., 2020). Teori AMO ini digunakan untuk menjelaskan bahwa praktik HRM yang meningkatkan kemampuan karyawan, motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dan keterlibatan dalam peluang yang tersedia mengarah pada perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan, yang selanjutnya berkontribusi pada kinerja organisasi (Anwar et al., 2020). Dari berbagai teori diatas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat diuraikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

*Green competence building practices* berfokus pada kepekaan karyawan terhadap pelestarian lingkungan dan pembangunan berkelanjutan guna membangun *organizational citizenship behavior toward environment* (OCBE) di tempat kerja (Cabral & Dhar, 2021). *Green competence building practices* menjadi salah satu bagian dari praktik HRM dalam meningkatkan kemampuan (Ability) karyawan dan mengarah pada *organizational citizenship behavior toward environment* (OCBE). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Anwar et al., 2020) yang menjelaskan bahwa *green competence building practices* berpengaruh positif terhadap OCBE. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Saputro & Nawangsari, 2021) menemukan bahwa *green competence* berpengaruh positif signifikan terhadap OCBE. (Alola et al., 2020) juga menjelaskan hal yang sama terkait dengan *green competence building*, dimana *green training* yang mana memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCBE. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Green Competence Building Practices* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*

*Green motivation* merupakan faktor penting dalam bidang kinerja lingkungan hijau karena jika karyawan tidak termotivasi untuk mengikuti praktik hijau Tingkat *green motivation* dalam diri seseorang berkaitan dengan dorongan seseorang dalam mengimplementasikan OCBE (Mittal & Dhar, 2016). Penelitian (Anwar et al., 2020) mengemukakan bahwa *green motivation enhancing practices* berpengaruh positif signifikan terhadap OCBE. Penelitian yang dilakukan oleh (Widisatria & Nawangsari, 2021) juga menemukan bahwa *green motivation* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCBE. (Harvey et al., 2013) juga menjelaskan bahwa *green motivation* meningkatkan semua kegiatan untuk memotivasi karyawan untuk menyelaraskan perilaku mereka dengan tujuan lingkungan organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Green Motivation Enhancing Practices* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*

*Green employee involvement practices* memberi karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam penghijauan organisasi yang mana bisa meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk menangani masalah lingkungan yang pada akhirnya berkontribusi pada OCBE (Boiral & Paillé, 2012). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pham et al., 2019), *green employee involvement practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE. Selain itu penelitian dari (Anwar et al., 2020) juga menjelaskan bahwa *green employee involvement practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE. (Ong et al, 2020) juga menjelaskan bahwa *green employee involvement* berpengaruh signifikan terhadap OCBE. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Green Employee Involvement Practices* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan *survey research*. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. PT Bank DKI menjadi tempat kuesioner penelitian ini disebar. Kuesioners yang diberikan pada responden berisi tiga bagian. Bagian 1 berisi kalimat pembuka, bagian 2 berisikan data-data responden meliputi nama lengkap, pendidikan dan juga usia, dan bagian 3 berisi tata cara pengisian dan pernyataan dari masing-masing variabel yang di teliti. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Kantor Pusat PT Bank DKI dengan jumlah populasi sebanyak 250 orang. Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* yang mana metode ini mendapatkan sampel secara kolektif yang bersifat subyektif atau elemen dalam populasi dipilih secara acak. Jumlah minimal sampel dalam penelitian ini ialah 135 responden. Peneliti hanya mengambil minimal sampel karna perusahaan PT Bank DKI sudah menerapkan *split operation* maka untuk mempersingkat waktu dalam pengumpulan data peneliti hanya mengambil jumlah minimal sampel saja.

Setelah data dikumpulkan kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas data. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini ialah statistik deskriptif untuk menjelaskan deskripsi data dari keseluruhan variabel penelitian dari nilai rata-rata (*mean*). Selain itu juga menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri atas: uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Uji Hipotesis Parsial untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Metode untuk mendeskripsikan pendekatan penelitian yang digunakan, objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, pemilihan dan pengumpulan data, definisi variabel pengukuran dan operasional dan metode analisis data. Metode penelitian dipaparkan secara singkat dan jelas, sehingga mudah dipahami bagaimana penelitian tersebut dilakukan.

## 3. Hasil

## Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain gender, usia, dan pendidikan. Objek penelitian berdasarkan gender tertera pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Gender	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	76	56,3%
Wanita	59	43,7%
Total	135	100%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 22

Tabel 1 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan gender. Responden dengan gender laki-laki sebanyak 76 orang atau jika di persentasikan sebesar 56,3%. Sedangkan responden perempuan dalam penelitian ini sebanyak 59 orang atau sebesar 43,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan gender pria lebih banyak dibandingkan dengan wanita karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan fisik yang secara langsung turun ke lapangan seperti melakukan survei mengenai kebutuhan renovasi dan pemeliharaan bangunan kantor.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Diploma	11	8,1%
Sarjana (S1)	115	85,2%
Magister (S2)	9	6,7%
Total	135	100%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 22

Tabel 2 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Pada karakteristik ini terdapat 3 jenis responden yakni, responden lulusan Diploma sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 8,1%. Responden dengan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 115 orang dengan persentase 85,2%. Sedangkan responden dengan gelar Sarjana (S2) sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 6,7%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	20	14,8%
1 – 5 Tahun	62	45,2%
6 – 10 Tahun	23	17,0%
11 – 15 Tahun	25	18,5%
>15 Tahun	6	4,4%
Total	135	100%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 22

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 14,8%. Responden dengan masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 61 orang dengan persentase 45,2%. Responden dengan lama bekerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 17,0%. Responden dengan lama bekerja 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 18,5%. Sedangkan untuk responden dengan masa bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 4,4%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 25 Tahun	54	40,0%
26 – 30 Tahun	41	30,4%
31 – 50 Tahun	29	21,5%
>50 Tahun	11	8,1%
Total	135	100%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 22

Tabel 4 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia. Responden dengan usia 20 sampai dengan 25 tahun sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar 40,0%. Responden yang memiliki usia sekitar 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 30,4%. Responden yang memiliki usia sekitar 31 sampai dengan 50 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 21,5%. Responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 8,1%.

### Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ditujukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Green Competence Building Practices*, *Green Motivation Enhancing Practices*, dan *Green Employee Involvement Practices* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*. Maka pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 22. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value atau *level of significant* (alpha) sebesar 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Green Competence Building Practices</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior Toward Environment</i>	0,218	0,001	H <sub>a1</sub> didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 22

Dari tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,218 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Green Competence*

*Building Practices terhadap Organizational Citizenship Behavior Toward Environment.*

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Green Motivation Enhancing Practices</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior Toward Environment</i>	0,149	0,032	H <sub>a2</sub> didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 22

Dari Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$  dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,149 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Green Motivation Enhancing Practices* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Green Employee Involvement Practices</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior Toward Environment</i>	0,527	0,000	H <sub>a3</sub> didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 22

Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,527 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Green Motivation Enhancing Practices* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*.

#### 4. Pembahasan

Dari hasil penelitian uji hipotesis pengaruh *Green Competence Building Practices* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,218. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT Bank DKI memiliki *Green Competence Building Practices* yang baik sehingga dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behavior toward Environment*. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi *Green Competence Building Practices* pada karyawan memiliki dampak positif sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior toward Environment* pada karyawan yang bekerja di PT Bank DKI. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori AMO yang menjelaskan bahwa *High- Performance Work Practices* (HPWS) adalah seperangkat praktik SDM yang berbeda namun saling terkait yang dikelompokkan berdasarkan tiga aspek inti: kemampuan, motivasi, dan peluang (Anwar et al., 2020) kemampuan didasarkan pada serangkaian praktik termasuk

rekrutmen dan seleksi, serta program pelatihan dan pengembangan yang menjamin pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Dimana dengan adanya program pelatihan dan pengembangan hijau dapat membekali karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk manajemen lingkungan serta meningkatkan kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan di tempat kerja. Hal ini juga sejalan dengan banyaknya karyawan yang didominasi oleh pegawai dengan usia 20 sampai dengan 25 tahun yang di kategorikan sebagai usia produktif dimana dengan perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan akan meningkatkan pemahaman dan memberikan kepekaan terhadap karyawan untuk menerapkan konsep hijau di lingkungan kerja.

Dari hasil penelitian uji hipotesis pengaruh *Green Motivation Enhancing Practices* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,149. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT Bank DKI memiliki *Green Motivation Enhancing Practices* yang baik sehingga dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* pada perusahaan sehingga karyawan akan memiliki perilaku yang lebih ramah terhadap lingkungan saat melakukan kegiatannya karena indikator dan manfaat yang di berikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori AMO menjelaskan bahwa *High-Performance Work Practices* (HPWS) adalah seperangkat praktik SDM yang berbeda namun saling terkait yang dikelompokkan berdasarkan tiga aspek inti: kemampuan, motivasi, dan peluang (Anwar et al., 2020) dimana motivasi didasarkan pada praktik seperti penilaian kinerja dan insentif keuangan dan non-keuangan yang dimaksudkan untuk meningkatkan upaya karyawan dalam mencapai target kinerja.

Dari hasil penelitian uji hipotesis pengaruh *Green Employee Involvement Practices* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,527. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alt & Spitzeck, 2016) yang telah menemukan hubungan positif antara *Green Employee Involvement Practices* dan OCBE. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung mengadopsi perilaku lingkungan diskresioner jika organisasi memberi mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan dan mendorong mereka untuk berbagi saran untuk memecahkan masalah lingkungan. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori AMO menjelaskan bahwa *High-Performance Work Practices* (HPWS) adalah seperangkat praktik SDM yang berbeda namun saling terkait yang dikelompokkan berdasarkan tiga aspek inti: kemampuan, motivasi, dan peluang (Anwar et al., 2020) dimana peluang adalah sekumpulan praktik yang terdiri dari keterlibatan, berbagi pengetahuan, dan praktik peningkatan otonomi yang mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan (Marin-Garcia & Tomas, 2016). Hal ini juga dapat dikaitkan dengan nilai mean pada *Green Employee Involvement Practices* yaitu di tempat kerja saya, saya didorong untuk terlibat dalam peningkatan kualitas dan pemecahan masalah tentang isu-isu hijau. Di tempat kerja saya, saya memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengelolaan lingkungan seperti skema saran, program komunitas untuk kesadaran lingkungan dan inisiatif hijau.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih didukung ketika sebuah organisasi memberi mereka informasi tentang kegiatan lingkungan dan meminta ide-ide mereka untuk memecahkan masalah lingkungan.

## 5. Kesimpulan

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu *Green Competence Building Practices*, *Green Motivation Enhancing Practices*, dan *Green Employee Involvement Practices* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior toward Environment* pada karyawan kantor pusat. Pada karyawan kantor pusat PT. Bank DKI diketahui bahwa responden setuju dengan *Green Competence Building Practices* yang terdapat pada karyawan PT. Bank DKI, karyawan setuju adanya program pelatihan dan pengembangan hijau dapat membekali karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk manajemen lingkungan dapat meningkatkan kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan di tempat kerja. Pada karyawan kantor pusat PT. Bank DKI diketahui bahwa responden setuju dengan *Green Motivation Enhancing Practices* yang terdapat pada karyawan PT. Bank DKI, karyawan setuju bahwa peningkatan motivasi hijau, termasuk penilaian kinerja dan penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk menyelaraskan perilakunya dengan organisasi. Pada karyawan kantor pusat PT. Bank DKI diketahui bahwa responden setuju dengan *Green Employee Involvement Practices* yang terdapat pada karyawan PT. Bank DKI, karyawan setuju bahwa mereka merasa lebih didukung ketika sebuah organisasi memberi mereka informasi tentang kegiatan lingkungan dan meminta ide-ide mereka untuk memecahkan masalah lingkungan.

Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini ialah bahwa perusahaan sebaiknya harus lebih banyak memberikan pengetahuan hijau kepada masing masing karyawan, lebih memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk memiliki tanggung jawab dalam berkontribusi kepada perusahaan dalam menerapkan konsep hijau di lingkungan kerja, dukungan dan kesempatan kepada karyawan agar karyawan lebih percaya diri dan yakin dalam melakukan pekerjaan serta memonitor *Organizational Citizenship Behavior toward Environment* yang tumbuh pada karyawan, agar karyawan lebih berperilaku sadar lingkungan dan bertanggung jawab terhadap lingkungan di PT Bank DKI.

### B. Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu PT. Bank DKI kantor pusat saja dengan responden yang sesuai dengan kategori penulis, tidak mencakup seluruh cabang PT. Bank DKI di kota lain, maupun Bank lainnya. Oleh sebab itu disarankan kepada penelitian selanjutnya tidak hanya melakukan penelitian di PT. Bank DKI kantor pusat, melainkan melakukan di seluruh PT. Bank DKI.

## Referensi

Alola, U. V., Cop, S., & Tarkang Mary, M. E. M. (2020). Green training an effective strategy for a cleaner environment: Study on hotel employees. *Journal of Public Affairs*, May. <https://doi.org/10.1002/pa.2489>

- Alt, E., & Spitzeck, H. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *Journal of Environmental Management*, 182, 48–58.
- Amabile, T. M., & Pillemer, J. (2012). Perspectives on the social psychology of creativity. *Journal of Creative Behavior*, 46(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/jocb.001>
- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faedah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120401.
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431–445. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9>
- Boiral, O., Talbot, D., & Paillé, P. (2015). Leading by Example: A Model of Organizational Citizenship Behavior for the Environment. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 532–550. <https://doi.org/10.1002/bse.1835>
- Cabral, C., & Dhar, R. L. (2021). Green competencies: insights and recommendations from a systematic literature review. *Benchmarking*, 28(1), 66–105.
- Chaudhary, R. (2019). Green human resource management in Indian automobile industry. *Journal of Global Responsibility*, 10(2), 161–175. <https://doi.org/10.1108/JGR-12-2018-0084>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business and Society*, 48(2), 243–256. <https://doi.org/10.1177/0007650308315439>
- DuBois, C. L., & Dubois, D. A. (2012). Strategic Hrm as Social Design for Environmental Sustainability in Organization. *Strategic Hrm As Social Design for Environmental Sustainability in Organization*, 51 no 6, 799–826.
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579–1590.
- Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2009). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management and Data Systems*, 104(3), 364–372. <https://doi.org/10.1108/02635570410530775>
- Hair, J., Anderson, R., Babin, B., & Black, W. (2010). *Multivariate Data Analysis*.pdf (p. 758).
- Harvey, G., Williams, K., & Probert, J. (2013). Greening the airline pilot: HRM and the green performance of airlines in the UK. *International Journal of Human Resource Management*, 24(1), 152–166. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.669783>
- Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Ahmed Bhutto, N. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255, 120229. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120229>
- Marin-Garcia, J. A., & Tomas, J. M. (2016). Deconstructing AMO framework: A systematic review. *Intangible Capital*, 12(4), 1040–1087.

- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism Management*, 57, 118–127. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.007>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243.
- Nejati, M., Rabiei, S., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. *Journal of Cleaner Production*, 168, 163–172. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.213>
- Ong et al. (2020). *Green Human Resource Management*. 22(4), 20–37. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4522-5.ch002>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72(August 2018), 386–399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
- Prasetya, R. Y. (2019). The Influence of Leadership Style , Organizational Culture , and Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior for Environment ( OCBE ) of the Directorate General of Fiscal Balance ' s Employees. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* ISSN, 4(12), 641–647.
- Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking Corporate Policy and Supervisory Support with Environmental Citizenship Behaviors: The Role of Employee Environmental Beliefs and Commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129–148. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2548-x>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda.. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Saputro, A., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at Pt Andalan Bakti Niaga. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 174–181.
- Sawi, A. S. P., & Wujarso, R. (2019). Pengaruh Perputaran Kas Dan Perputaran Piutang Terhadap Peningkatan Laba Bersih Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Perpajakan Jayakarta*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.53825/japjayakarta.v1i1.3>
- Siyambalapatiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of Cleaner Production*, 201, 542–555. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.07.305>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (16th ed.). Bandung Alfabeta 2013.
- Tamene, E. H. (2016). Theorizing Conceptual Framework. *Asian Journal of Educational Research*, 4(2), 50--55.

- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. D. S. (2012). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 318–329. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2012.01.009>
- Tjahjono, H. K., Fachrunnisa, O., & Palupi, M. (2019). Configuration of organisational justice and social capital: Their impact on satisfaction and commitment. *International Journal of Business Excellence*, 17(3), 336–360.
- Uma Sekaran, R. B. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition.
- Widisatria, D., & Nawangsari, L. C. (2021). The Influence of Green Transformational Leadership and Motivation to Sustainable Corporate Performance with Organizational Citizenship Behavior for the Environment as a Mediating: Case Study at PT Karya Mandiri Sukses Sentosa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 118–123. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.876>
- Zen, I. S., Subramaniam, D., Sulaiman, H., Saleh, A. L., Omar, W., & Salim, M. R. (2016). Institutionalize waste minimization governance towards campus sustainability: A case study of Green Office initiatives in Universiti Teknologi Malaysia. *Journal of Cleaner Production*, 135, 1407–1422. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.07.053>
- Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121–2142. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.972429>

**ID25996**

### **Kinerja Barista di Kota Tasikmalaya**

Indi Ramadhani<sup>1</sup>, Arias Rizky Pratama<sup>2</sup>, Nadya Ayu Lestari<sup>3</sup>, Gusti Tia

Ardiani<sup>4</sup>, Deasy Lestary Kusnandar<sup>5</sup>.

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya

E-mail: [indiramadhani@unsil.ac.id](mailto:indiramadhani@unsil.ac.id)