



PERAN *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DALAM MEMBENTUK *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: PERSPEKTIF GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE*

Gusti Tia Ardiani^{a,*}, Apip Supriadi^b

^{a,b} Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*gustitia@unsil.ac.id

Diterima: April 2024. Disetujui: Mei 2024. Dipublikasikan: Mei 2024.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the role of Green Transformational Leadership in shaping Organizational Citizenship Behavior: Perspective of Green Organizational Culture in frontline employees of PT NICESO Sukses Indonesia. The research method used is the survey method, while the sample withdrawal uses the census method. through questionnaires from 39 respondents The analysis tool uses multiple regression tests. The results showed that there was an influence of green organizational culture and green transformational leadership on organizational citizenship behavior.

Keywords: *green organizational culture; green transformational leadership; organizational citizenship behavior.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Peran *Green Transformational Leadership* dalam Membentuk *Organizational Citizenship Behavior: Perspektif Green Organizational Culture* pada karyawan bagian *frontliner* PT. NICESO Sukses Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, sedangkan penarikan sampel menggunakan metode sensus. melalui kuesioner dari 39 responden Alat analisis menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *green organizational culture* dan *green transformational leadership* Terhadap *organizational citizenship behavior*

Kata Kunci: *green organizational culture; green transformational leadership; organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Kelestarian lingkungan telah menjadi alat penting bagi keunggulan persaingan perusahaan. Perusahaan perlu memiliki *green organizational culture* untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Perusahaan yang berkembang bukan hanya

karena faktor yang dibutuhkan tersedia, melainkan perlu budaya organisasi yang baik guna mengembangkan organisasi dan tentunya identitas juga ciri khas sangat penting dalam perusahaan baik yang bersifat profit maupun *non profit oriented*,

Green organizational culture yang membedakan antara perusahaanyang satu

dengan yang lainnya. Budaya yang akhirnya mengikat setiap pihak terkait menjadi sebuah satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku maupun dalam bertindak sehingga karyawan dapat memberikan komitmennya kepada perusahaan secara sukarela.

Menurut Yuliani (2020) *green organizational culture* merupakan sistem makna dan keyakinan bersama yang kemudian menjadi pedoman panutan atau dianut oleh keseluruhan anggota organisasi tersebut, Pham et al., (2019) menyebutkan ada tiga dimensi dari *green organizational culture*, yaitu: (1) *Environmental Consciousness*; (2) *Employee Involvement*; (3) *Management Support*.

Keseragaman perilaku para karyawan yang ditimbulkan oleh *green organizational culture* akan dengan sendirinya memberi dampak positif bagi organisasi tempatnya bekerja. Maka dari itu, Pengaruh *green organizational culture* dalam membentuk *organizational citizenship*, jika penerapan *green organizational culture* maksimal maka akan meningkatkan pula *organizational citizenship behavior* tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putri, A. N. S., (2022) dan Pham et al., (2019) yang menyatakan *green organizational culture* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*

Selain *green organizational culture*, *green transformational leadership* juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, karena *green transformational leadership* adalah cara pemimpin memberikan pengaruh positif terhadap karyawan atau yang biasa disebut memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan untuk kemajuan organisasi.

Khalili (2016) mendefinisikan bahwa *green transformational leadership* adalah ketika pemimpin berupaya memotivasi karyawannya agar melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaannya, meningkatkan

kesadaran karyawan melalui daya tarik nilai, moralitas, serta idealisme yang tinggi meliputi keseimbangan, keadilan, kebebasan, kemanusiaan, dan kedamaian.

Graves et al., (2013) mengemukakan terdapat lima dimensi dari *green transformational leadership*, yakni: (1) *Idealized Influence* (Pengaruh yang Diidealkan); (2) *Inspirational Motivation* (Motivasi yang Inspirasional); (3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual); (4) *Individualized Consideration* (Perhatian perseorangan); (5) *Inspirational Communication* (Komunikasi Inspiratif).

Penelitian oleh Choi et al., (2019), Miao & Wang, (2020) dan Fanani & Abadiyah, (2023) yang hasil variabel *green transformational leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan berorientasi pada lingkungan (*green transformational leadership*) sebagai cara untuk meningkatkan perilaku kewargaorganisasian karyawan terhadap lingkungan.

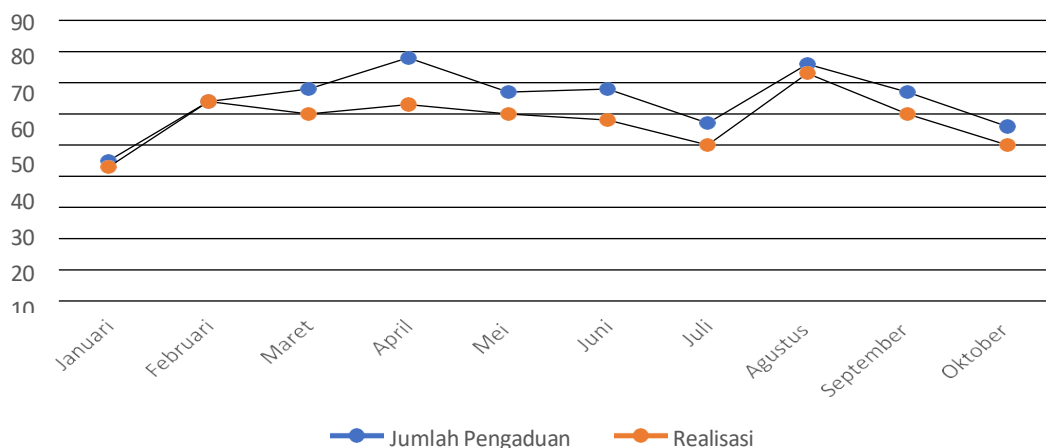
Meningkatnya *green transformational leadership* maka juga dapat meningkatkan *green organizational culture*, dengan demikian *green transformational leadership* dan *green organizational culture* berpengaruh, terhadap *organizational citizenship behavior*

Newsorm dalam Rostiawati (2020) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi, dan sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun. Luthans (2012) mengemukakan terdapat empat dimensi utama dari *organizational citizenship behavior* (OCB) diantaranya (1) *Altruism*; (2) *Conscientiousness*; (3) *Sportsmanship*; (4) *Courtesy*.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Demi tercapainya keberhasilan organisasi, dibutuhkan karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Oleh karena itu *green organizational culture* dan *green transformational leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan penelitian Fanani & Abadiyah, (2023) *green organizational*

culture, green transformational leadership berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

PT. NICESO Sukses Indonesia merupakan salah satu tempat belanja yang menawarkan pengalaman Belanja Cepat, Aman dan Nyaman. Dari hasil survey ditemukannya masalah tidak konsistennya perusahaan dalam menjalankan operasional yang berdampak banyaknya pelanggan yang melakukan complain terhadap perusahaan, masalah ini disebabkan kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan data pada gambar di bawah ini:



Sumber: PT. NICESO Sukses Indonesia, 2024.

Gambar 1. Rekapitulasi Pengaduan Pelanggan

Gambar 1 menunjukkan bahwa Data rekapitulasi tersebut diindikasikan dengan berbagai jenis pengaduan, terlihat bahwa adanya pekerjaan yang tidak sesuai atau aduan yang tidak ditanggapi oleh karyawan yang cenderung meningkat jumlahnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* masih sangat minim dilaksanakan karyawan. salah satu unsur yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai.

Keberhasilan pemimpin dengan karyawan dalam berinteraksi akan menanamkan nilai-nilai kebersamaan dan tanggung jawab dalam bekerja. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang sangat kuat pada pengikutnya dan pada organisasi atau masyarakat secara umum karena dampaknya yang mampu menghadapi perubahan internal maupun eksternal oleh karenanya penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Peran *Green Transformational Leadership* dalam Membentuk *Organizational Citizenship Behavior: Perspektif Green Organizational Culture* Penelitian Pada

Karyawan Bagian *Frontliner* PT. NICESO Sukses Indonesia Area Tasikmalaya

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey yang tujuannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis Peran *Green Transformational Leadership* dalam Membentuk *Organizational Citizenship Behavior: Perspektif Green Organizational*

Culture PT. NICESO Sukses Indonesia Area Tasikmalaya dengan menggunakan skala *Likert*.

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 39 Karyawan Bagian *Frontliner* PT. NICESO, dengan penarikan sample menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana sampel yang akan diteliti adalah karyawan bagian *Frontliner* PT. NICESO dari 3 cabang PT. NICESO Sukses Indonesia di area Tasikmalaya.

Tabel 1. Sebaran Tenaga Kerja PT. NICESO Sukses Indonesia

No	Cabang	Jumlah Karyawan
1	NICE SO Jl. Sutisna senjaya	15 Orang
2	NICE SO Jl. R.E. Martadinata	11 Orang
3	NICE SO Jl. Raya Timur Singaparna	13 Orang
TOTAL KARYAWAN		39 Orang

Sumber: Data diolah, 2024.

Jenis data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner dan wawancara, dan data sekunder, Hasil penelitian diolah dengan pendekatan statistic dengan analisis regresi berganda, adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y= *Organizational Citizenship Behavior*

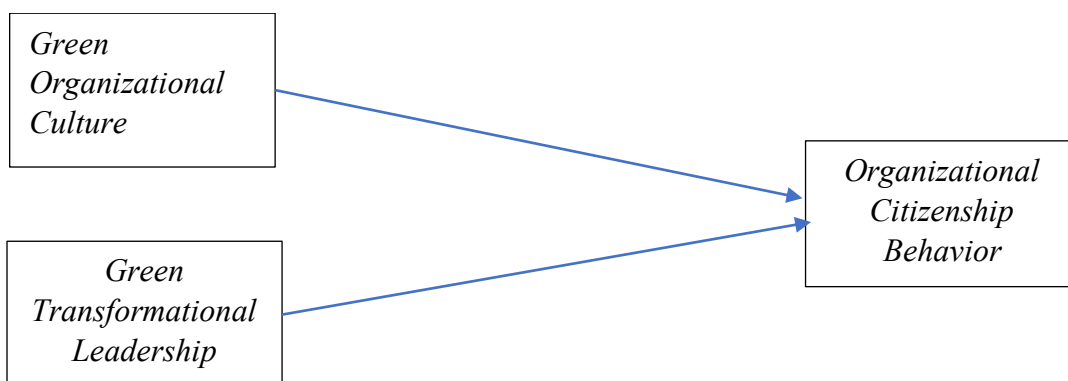
X1= *Perspektif Green Organizational Culture*

X2 = *Green Transformational Leadership*

a = konstanta

b1, b2 = Koefesien regresi

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dan landasar teori sehingga kegiatan penelitian dikembangkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: diolah penulis, 2024.

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh *Green Organizational Culture* dan *Green Transformational Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bagian *Frontliner* di PT. NICESO Sukses Indonesia Area Tasikmalaya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan *Green organizational culture*, karyawan bagian *frontliner* PT. NICESO Sukses Indonesia merasa bahwa terdapat resiko apabila tidak mematuhi manajemen lingkungan, cukup memiliki dukungan secara aktif oleh manajemen dalam praktik lingkungan, visi dan misi organisasi yang selaras dengan

wawasan lingkungan serta kinerja lingkungan diprioritaskan oleh organisasi. Didukung dengan *Green transformational leadership* bahwa pemimpin mampu mendorong pegawai untuk selalu inovatif menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan program ramah lingkungan, mampu menghadapi keberagaman budaya dan karakteristik karyawan untuk mencapai tujuan lingkungan. sehingga *organizational culture behavior* karyawan bagian *frontliner* PT. NICESO Sukses Indonesia dapat membantu rekan kerja yang sedang sibuk. Akan tetapi diskusi dengan rekan kerja diluar jam kerja tetap perlu diperhatikan

Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Output SPSS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.799	1.131		.707	.484		
	Green Organizational Culture	.063	.052	.081	1.199	.238	.995	1.005
	Green Transformational Leadership	.952	.071	.906	13.448	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut (data terlampir) :

$$Y = 0,799 + 0,063X_1 + 0,952X_2$$

Nilai koefisien regresi untuk variabel *green organizational culture* pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,063, diartikan bahwa jika *green organizational culture* setiap karyawan meningkat serta variabel *green transformational leadership* diasumsikan

tetap maka *organizational culture behavior* karyawan bagian *frontliner* PT. NICESO Sukses Indonesia akan meningkat sebesar 0,063.

Nilai koefisien regresi untuk variabel *green transformational leadership* pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,952, diartikan bahwa jika *green transformational leadership* setiap karyawan meningkat serta variabel *green organizational culture* diasumsikan tetap *organizational culture behavior* karyawan bagian *frontliner* PT. NICESO Sukses Indonesia akan meningkat sebesar 0,952.

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 3, Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.828	1.228688	2.337

a. Predictors: (Constant), Green Transformational Leadership, Green Organizational Culture

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: diolah penulis, 2024.

Tabel 3 menunjukkan bahwa *model summary* diperoleh angka *R square* sebesar 0,837. Nilai ini menunjukkan *organizational citizenship behavior* sebesar 83,7% dapat dijelaskan oleh variabel *green organizational Culture* dan *green transformational leadership*. Yang dalam hal ini berarti *green organizational Culture*, *green transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin baik *green organizational leadership* dan *green*

transformational leadership di PT. NICESO Sukses Indonesia Area Tasikmalaya maka *organizational citizenship behavior* cenderung semakin meningkat, sedangkan sisanya yaitu 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Untuk mengetahui pengaruh *green organizational culture* dan *green transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behaviour* secara simultan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.810	2	139.905	92.672	.000 ^b
	Residual	54.348	36	1.510		
	Total	334.158	38			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Green Transformational Leadership, Green Organizational Culture

Sumber: diolah penulis, 2024.

Diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 92,672 atau $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% adanya pengaruh secara simultan antara *green organizational culture* dan *green transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT. NICESO Sukses Indonesia Area Tasikmalaya hal tersebut diperkuat diperkuat dengan hasil penelitian *green*

organizational culture dan *green transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* dilakukan oleh Fanani & Abadiyah, (2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan *green organizational culture* dan *green transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship*

behaviour, dimana green organizational culture Pada Karyawan Bagian *Frontliner* PT. NICESO Sukses Indonesia Area Tasikmalaya sadar resiko apabila tidak mematuhi manajemen lingkungan, adanya dukungan secara aktif oleh manajemen dalam praktik lingkungan, visi dan misi organisasi berwawasan lingkungan serta kinerja lingkungan diprioritaskan oleh organisasi dan didukung oleh *Green transformational leadership* dimana pemimpin mampu mendorong pegawai untuk selalu inovatif menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan program ramah lingkungan, pemimpin mampu menghadapi keberagaman budaya dan karakteristik karyawan untuk mencapai tujuan lingkungan sehingga berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior*.

REFERENSI

- Choi, S., Oh, I. S., & Kim, K. Y. (2019). Green Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Green Organizational Identity and Green Creativity. *Sustainability*, 11(23).
- Fanani, A. M., & Abadiyah, R. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1).
- Graves, L. M., Sarkisian, N., & Liden, R. C. (2013). Authentic leadership and transformational leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(4).
- Husein Umar. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Khalili, A. (2016). Linking Transformational Leadership, Creativity, Innovation, and InnovationSupportive Climate. *Management Decision*, 54(9), 2277–2293. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2016-0196>
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill/Irwin
- Miao, R., & Wang, H. (2020). Green transformational leadership and organizational citizenship behavior for the environment: A moderated mediation model. *Journal of Cleaner Production*, 25(8).
- Pham, T. T. H., Tuckova, Z., & Phan, L. Q. (2019). The impact of green organizational culture on corporate sustainability. *Vietnamese Firms. Sustainability*, 11(20).
- Putri, A. N. S. (2022). The Effect Of Green Organizational Culture And Green Reward On Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment As Intervening Variables. Universitas Islam Indonesia.
- Rostiawati, E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Provinsi Banten. *Jurnal Good Governance*, 16(1).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Yuliani F., Syofian, Saputra T., Pratami A 2020 The Influence Of Human Resource Practices On Corporate Environmental Citizenship Polish Journal Of Management Studies A. 576 Vol.22 No.2 DOI: 10.17512/pjms.2020.22.2.38