

PENGARUH GREEN WORK LIFE  
BALANCE DAN OCB TOWARDS  
ENVIRONMENT TERHADAP  
ENVIRONMENTAL  
PERFORMANCE DINAS  
KOPERASI DAN UKM PROVINSI  
JAWA TIMUR

*by Alivia Nur Faidah*

---

**Submission date:** 07-Feb-2022 08:52AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1756315379

**File name:** Ekonomi\_Bisnis\_1211800226\_Alivia\_Nur\_Faidah.pdf (342.81K)

**Word count:** 3793

**Character count:** 24107

**PENGARUH GREEN WORK LIFE BALANCE DAN OCB TOWARDS  
ENVIRONMENT TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE  
DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI JAWA TIMUR**

Alivia Nur Faidah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of the green work life balance on the OCB towards the environment and the OCB towards the environment on the environmental performance Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. This research design uses an explanatory research method. The data used is quantitative data.*

*The analytical method used is the mediation hypothesis analysis test, the data quality test, and the classical assumption test. The observation period was carried out from September to December 2021.*

*The results of this study indicate that the green work life balance has a significant effect on the ocb towards environment Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur and ocb towards the environment has a significant effect on the environmental performance Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.*

*Based on the results of analysis and conclusions, there are suggestions or recommendations, namely with the application of green work life balance and ocb towards environment to environmental performance will improve and realize environmental sustainability in a sustainable manner.*

*Keywords : green work life balance, ocb towards environment, environmental performance*

---

## PENDAHULUAN

Pentingnya menjaga lingkungan harus diterapkan sejak dini, karena kesadaran akan kebersihan akan berpengaruh terhadap kehidupan kelak agar lebih teratur dan sehat hingga terjadi keseimbangan dan keselarasan antara lingkungan dan alam sekitarnya. Dalam menjaga kelestarian lingkungan tersebut tentunya ada manfaat yang memiliki dampak pada keberlangsungan hidup manusia yaitu lingkungan menjadi lebih bersih, sehat, nyaman dan terhindar dari berbagai penyakit.

Di era globalisasi ini masih banyak orang masih belum memahami apa yang disebut dengan masalah lingkungan, dan bahkan secara sadar tidak sadar hal-hal yang dilakukan oleh manusia itu sendiri yang menjadi faktor penyebab masalah lingkungan. Sehingga manusia cenderung belum sepenuhnya memahami tentang bagaimana cara menjaga dan melestarikan lingkungan yang baik dan benar. Oleh karena itu dalam menjaga kelestarian lingkungan di tempat kerja tentunya sangat diperlukan karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan dalam bekerja agar benar-benar memahami, bertanggung jawab dan peduli serta pengaruhnya terhadap *ocb towards environment* dan *environmental performance* pada karyawan.

Lingkungan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang tersedia disekitar karyawan disaat sedang melaksanakan pekerjaan dimana dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Situasinya berbeda ketika kesehatan di tempat kerja tidak terjaga, ketika virus, kuman dan bakteri tumbuh bebas dan bisa menyebabkan penyakit, oleh karena itu sangat penting untuk adanya pemahaman mengenai lingkungan bagi seorang karyawan dalam bekerja di tempat kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan

kehidupan kerja, pribadi, spiritual, dan sosial itulah yang dapat memahami pentingnya menjaga lingkungan.

Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja (*green work life balance*) dengan kehidupan pribadi, spiritual maupun sosialnya, maka akan rela untuk bekerja ekstra peduli terhadap lingkungan di tempat kerjanya. OCBE adalah faktor penting untuk menjadi patokan keberhasilan penerapan sistem manajemen lingkungan dan mengintegrasikan kebijakan terhadap lingkungan dengan praktik di tempat kerja.

## LANDASAN TEORI

### 1. Teori AMO

Teori AMO menurut Boxall & Purcell (2003) menginformasikan bahwa terdapat 3 (tiga) komponen dalam sistem kerja yang membentuk karakteristik setiap pegawai dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Menurut teori AMO, kepentingan organisasi paling baik dilayani oleh sistem yang memperhatikan kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan (*ability*)

Menurut (Waigap, Kahiri and Ph, 2012) *ability* merupakan kemampuan untuk melakukan kewajiban serta tugas karena memiliki pengetahuan, kemampuan kerja, dan bakat.

#### 2. Motivasi (*motivation*)

Menurut (Fareed et al., 2016) keinginan untuk melakukan tugas atas keinginan sendiri atau merasa harus melakukan tugas tersebut. Pegawai harus diberikan motivasi dengan membangun budaya dan iklim organisasi yang mendukung pertumbuhan bisnis.

### 3. Kesempatan (*opportunity*)

Menurut (Schneider, 2018) struktur pekerjaan dan lingkungan yang mendukung serta tempat untuk mengekspresikan diri.

## 2. *Green Work Life Balance*

Menurut Greenhaus dan Allen (2011) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan penilaian dari keseluruhan sejauh mana tingkat efektivitas dan kepuasan seseorang dalam pekerjaan dan keluarga yang konsisten dengan nilai-nilai kehidupan individu pada kurun waktu tertentu. Praktik keseimbangan kehidupan kerja hijau membantu karyawan mendapatkan kepuasan pribadi dan membantu mereka berkonsentrasi di tempat kerja mereka lebih baik.

Untuk mengukur *green work life balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al., (2017) terdiri dari:

#### 1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

*Time balance* membahas pada jumlah waktu yang bisa diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaan ataupun hal-hal diluar pekerjaan.

#### 2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Membahas tentang pada suatu jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis serta komitmen suatu individu terhadap pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

#### 3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membahas tentang jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

## 3. *OCB Towards Environment*

Penelitian Mohamed (2016) bahwa OCB adalah jenis perilaku yang dapat didefinisikan sebagai perilaku yang tidak ditentukan oleh deskripsi dalam kontrakpekerjaan, bukan perilaku yang bisa dilatih tapi perilaku yang diinginkan karena berpengaruh positif organisasi dan pekerja. Istilah "kesediaan/ keinginan" menunjukkan secara jelas bahwa otoritas tidak bisa menegakkan perilaku semacam ini, terserah kepada para peserta untuk berkontribusi atau tidak berkontribusi kepada masyarakat. Pokok utama dalam penyebutan "kesediaan atau keinginan" adalah penentu dalam menunjukkan kesamaan dengan konsep OCB dan penentu tersebut dikembangkan.

Untuk mengukur dari *ocb towards environment* terdapat beberapa indikator :

#### 1. Ketidak egoisan (*Altruism*)

Merupakan perilaku seorang karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam situasi sulit dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi yang terjadi.

#### 2. Sifat berhati-hati (*Conscientiousness*)

Merupakan perilaku yang menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan bisa melebihi yang diharapkan oleh perusahaan.

#### 3. Sikap sportif (*Sportmanship*)

Merupakan perilaku yang bisa memberikan sebuah toleransi terhadap keadaan kurang ideal/tepat dalam organisasi tanpa mengajukan keluhan dan keberatan.

#### 4. Kesopanan (*Courtesy*)

Merupakan upaya untuk menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja

supaya terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

#### 5. Moral kemasyarakatan (*Civic Virtue*)

Merupakan perilaku yang bisa mengindikasikan sebuah tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

#### 4. *Environmental Performance*

Kinerja lingkungan menurut Suratno dkk, (2006) merupakan kinerja sebuah perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik dan bersih (*green*). Kinerja lingkungan dilakukan untuk melihat seberapa tingkat ketaatan perusahaan berdasarkan peraturan yang berlaku. *Environmental Performance* merupakan usaha karyawan untuk ikut bertanggung jawab menciptakan kelestarian lingkungan dengan melaksanakan aktivitas dan menggunakan bahan-bahan yang tidak merusak lingkungan dalam melakukan pekerjaan. Indikator *environmental performance* adalah sebagai berikut :

- a. Indikator *lagging* yaitu ukuran kinerja limbah yang dihasilkan dalam bekerja (*end-process*).
- b. Indikator *leading* yaitu ukuran kinerja limbah yang dihasilkan selama melakukan pekerjaan (*in-proses*).

### HIPOTESIS

#### 1. Pengaruh *Green Work Life Balance* Terhadap *OCB Towards Environment*

Menurut Podsakoff et al. (2000) *Work life Balance* berpengaruh dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang bermanfaat bagi organisasi sebagai positif efektivitas. Sejalan dengan penelitian dari Krishnan et al. (2018) yang menguji peran / pengaruh langsung dari

*Green Work life Balance* terhadap *Environmental Performance*. Peran OCB dalam memediasi *Green Work life Balance*, dibuktikan bahwa OCB bisa memediasi sebagian atau *partial mediating*. Menurut Harikaran & Thevanes (2018) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi yang menaungi mereka, maka mereka akan menjadi lebih berkomitmen dan merasa puas, serta bersedia untuk terlibat dalam OCB di tempat kerja.

**H1 : *Green Work Life Balance* Berpengaruh terhadap *OCB Towards Environment* Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.**

#### 2. Pengaruh *OCB Towards Environment* Terhadap *Environmental Performance*

Berdasarkan Roy dkk. (2001), OCB merupakan faktor penting untuk keberhasilan penerapan sistem manajemen lingkungan dan mengintegrasikan kebijakan lingkungan dengan praktik di tempat kerja. Kontribusi keterlibatan karyawan untuk penghijauan perusahaan telah dibahas terutama melalui tiga perspektif yang berbeda dalam literatur mengenai organisasi dan lingkungan alam. Embere' et Al. (2014) pro lingkungan menjadi perilaku pekerja garis depan di sebuah organisasi dan secara empiris membuktikan bahwa OCB secara positif mempengaruhi kinerja lingkungan organisasi itu.

**H2 : *OCB Towards Environment* Berpengaruh terhadap *Environmental Performance* Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.**

## METODE PENELITIAN

### 1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Raya Juanda No. 22 Sidoarjo, Jawa Timur 60254. Sementara waktu penelitian dilakukan pada bulan September sampai dengan bulan Desember 2021.

### 2. Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri secara langsung dari obyek penelitian (Sugiyono 2018 : 456). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai *green work life balance* dan *ocb towards environment* terhadap *environmental performance* Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.

2. Data Sekunder adalah sumber data yang dikumpulkan dari sumber lain oleh peneliti berupa buku, diagram, grafik atau tabel. Data sekunder sebagai data pendukung dari data primer yang diperoleh dari publikasi dan informasi yang dikeluarkan organisasi atau perusahaan.

### 3. Populasi dan Sampel

Menurut Silaen (2018: 87) populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut *universum (universe)* yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Dalam penelitian ini, jumlah populasinya adalah karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 70 karyawan.

Menurut Silaen (2018: 87) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya. Sampel dalam

penelitian ini diambil menggunakan teknik *sampling jenuh (sensus)*. Dimana semua anggota populasi 70 karyawan dijadikan sampel penelitian ini. Adapun pertimbangan – pertimbangan khusus yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Karakteristik responden berdasarkan tingkatan jabatan

Tingkatan Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
PNS	48	68,6%
PTT	22	31,4%
Total	70	100%

Sampel dalam penelitian ini diambil dari tingkatan jabatan karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur dengan didasarkan tingkatan jabatan PNS dan PTT sebanyak 70 karyawan. Penentuan pengambilan sampel ini dilakukan karena sampel objek yang diteliti dilihat dari tingkatan jabatan seperti data diatas tersebut.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Peneliti menyusun dan membagikan daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) untuk memperoleh data primer mengenai model yang diteliti

dan responden diminta mengisi sesuai dengan pendapatnya.

### 3. Studi Literatur

Untuk dapat melakukan Teknik pengumpulan data studi literatur, peneliti melakukan relevansi dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian.

## 5. Definisi Variabel

Variabel merupakan apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Adapun variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

### 5.1 Variabel dependen (Y)

Variabel dependen atau sering disebut dengan variabel kriteria atau bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *environmental performance*. *Environmental performance* digunakan untuk mengetahui kinerja lingkungan pada suatu objek yang akan diteliti.

### 5.2 Variabel independen (X)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan memiliki hubungan yang positif atau negative. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *green work life balance* dan *ocb towards environment*.

## 6. Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

### 6.1 Uji Kualitas Data

#### 6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan sesuai instrumen. Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menjamin bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan kuesioner yang valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic *Cronbach Alpha* (A). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.60.

## 6.2 Uji Asumsi Klasik

### 6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas dapat juga

menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Besarnya tingkat K-S dengan tingkat signifikan diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi anatar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak seharusnya terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerancedan variance inflation factor (VIF). Jika yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

### 6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan lain tepat, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji terhadap adanya heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varian pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas.

Model regresi ini yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot 50 dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6.3 Metode Analisis Data

### 6.3.1 Uji Regresi Mediasi

Uji regresi mediasi digunakan untuk mengetahui apakah memang benar pengaruh X ke Y harus melalui Z (pengaruh *green work life balance* ke *environmental performance* harus melalui *OCB towards environment*). Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis mengacu prosedur pengujian peran mediator :

1. Membuat persamaan regresi *green work life balance* (X) terhadap *OCB towards environment* (Z).
2. Membuat persamaan regresi *OCB towards environment* (Z) terhadap *environmental performance* (Y).

Adanya peran mediator juga dapat dilihat dari signifikansi efek tidak langsung. Untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung dan menguji signifikansinya, dapat dilakukan dengan *sobel test*. Untuk melakukan kalkulasi *sobel test* dapat menggunakan cara yaitu dengan melakukannya dengan kalkulator *sobel test* secara online dengan memasukkan nilai t hasil perhitungan sebelumnya. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > 1,96 maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

## 6.4 Uji Hipotesis

### 6.4.1 Uji T

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji t, yaitu menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara satu persatu (parsial) terhadap variable terikat.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui dari besarnya probabilitas signifikan tiap variabel pada tabel *coefficient* yang dihitung menggunakan SPSS.

#### 6.4.2 Analisis Koefisien Determinan (R2)

Koefisien determinan (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Secara parsial (*r*2) pengaruh secara parsial merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lain. Pengaruh secara parsial dalam penelitian ini dapat diketahui dari besarnya *r*2 yang diperoleh dari hasil kuadrat *partial correlation pada table coefficient* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Kualitas Data

##### 1.1 Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa *r* tabel dalam penelitian ini ketika  $dF = (n-2) = 68$  dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0.2352. Dapat di lihat dari tabel diatas bahwa setiap butir pernyataan pada variabel *Green Work Life Balance (X)*, *OCB Towards Environment (Z)* dan *Environmental Performance (Y)* memiliki *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

#### 1.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
<i>Green Work Life Balance (X)</i>	0,810	0,600	Reliabel
<i>OCB Towards Environment (Z)</i>	0,777	0,600	Reliabel
<i>Environmental Performance (Y)</i>	0,907	0,600	Reliabel

Nilai *Cronbach alpha* pada variabel *Green Work Life Balance (X)*, *OCB Towards Environment (Z)* dan *Environmental Performance (Y)* memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,600 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### 2.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90867837
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.100
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		

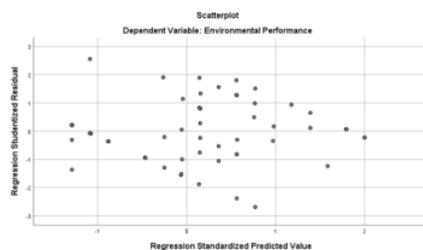
Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,084 karena *Asymp Sig* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

##### 2.2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Green Work Life Balance (X)</i>	0,496	2,016
<i>OCB Towards Environment (Z)</i>	0,496	2,016

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel X memiliki Tolerance 0,496 dengan VIF 2,016. Pada penelitian ini Variabel Z memiliki Tolerance 0,496 dengan VIF 2,016. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### 2.3 Uji Heteroskedastisitas



Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskesdastisitas.

## 3. Metode Analisis Data

### 3.1 Uji Regresi Mediasi

1. Analisis Regresi *Green Work Life Balance* (X) Terhadap *OCB Towards Environment* (Z)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,800	2,668		9,296	0,000
	X.1	2,400	0,609	0,431	3,943	0,000

a. Dependent Variable: Z1

Berdasarkan table di atas dapat diketahui nilai koefisien c adalah sebesar

2,400 ( $B_c = 0,431$ ), dengan  $t_c = 3,943$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel *green work life balance* (X) secara signifikan memengaruhi variabel *ocb towards environment* (Z) dan kriteria pertama terpenuhi.

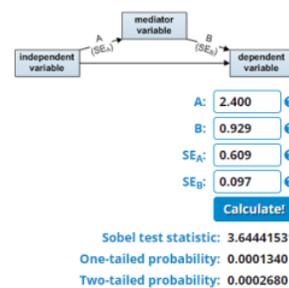
2. Analisis Regresi *OCB Towards Environment* (Z) Terhadap *Environmental Performance* (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,309	3,432		0,673	0,503
	Z1	0,929	0,097	0,758	9,569	0,000

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan table diatas dapat diketahui nilai koefisien a adalah sebesar 0,929 ( $B_a = 0,758$ ), dengan  $t_a = 9,569$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel *ocb towards environment* (Z) secara signifikan memengaruhi variabel *environmental performance* (Y) dan kriteria kedua terpenuhi.

Adanya peran mediator juga dapat dilihat dari signifikansi efek tidak langsung. Hasil perhitungan mediator dapat dikatakan signifikan apabila hasil *sobel test*  $> 1,96$ . Hasil perhitungan *sobel test* adalah sebagai berikut :



Dari gambar tersebut, hasil perhitungan *sobel test* diperoleh nilai test statistis sebesar  $3,64 > 1,96$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

variabel *ocb towards environment* (Z) dapat memediasi hubungan antara variabel *green work life balance* (X) dengan *environmental performance* (Y).

### 3. Pengujian Hipotesis

#### 3.1 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	0,664	0,654	1,936
a. Predictors: (Constant), OCB Towards Environment, Green Work Life Balance				

Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel *environment performance*. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0,664 yang berarti bahwa sebesar 66,4% *environment performance* dapat dijelaskan oleh variabel *green work life balance* (X) dan *ocb towards environment* (Z). Sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

#### 3.2 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,738	3,387		1,104	0,274
	Green Work Life Balance	0,546	0,129	0,426	4,236	0,000
	OCB Towards Environment	0,558	0,123	0,455	4,524	0,000
a. Dependent Variable: Environmental Performance						

1. Uji t (parsial) pada variabel *Green Work Life Balance* (X)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel *green work life balance* (X)

terhadap variabel *ocb towards environment* (Z). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 4,236 > ttabel 2.000 sehingga dapat disimpulkan H<sub>0</sub> diterima pada tingkat signifikansi 5% yang berarti variabel *green work life balance* (X) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *ocb towards environment* (Z).

2. Uji t (parsial) pada variabel *OCB Towards Environment* (Z)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel *ocb towards environment* (Z) terhadap variabel *environmental performance* (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar 0,000 > 0,05 dan nilai thitung 4,524 > ttabel 2.000 sehingga dapat disimpulkan H<sub>0</sub> diterima pada tingkat signifikansi 5% yang berarti variabel *ocb towards environment* (Z) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *environmental performance* (Y).

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis “Pengaruh *Green Work Life Balance* dan *OCB Towards Environment* Terhadap *Environmental Performance* Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur” didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel *Green Work Life Balance* Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap *OCB Towards Environment* Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi *Green Work Life Balance* dalam menjaga kelestarian pada lingkungan maka akan

meningkat pula *OCB Towards Environment*.

2. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel *OCB Towards Environment* sebagai variabel mediasi dapat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Environmental Performance* Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi *OCB Towards Environment* dalam menjaga kelestarian pada lingkungan maka akan mempengaruhi *Environmental Performance*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hendro Ari Wibowo, W. & D. L. S. (2017). Kearifan Lokal Dalam Menjaga Lingkungan Hidup (Studi Kasus Masyarakat Di Desa Colo Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus) : J. Educ. Soc. Stud. 1.
- Bukit, B., Malusa, T. & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran., Yogyakarta : Zafir Publishing.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, A. P. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). 8, 1–9. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi.
- Nosheen Anwar, Nik Hasnaa Nik Mahmood, Mohd Yusoff Yusliza, T. Ramayah, Juhari Noor Faezah, W. K. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. J. Clean. Prod. 256, 120401. Universiti Teknologi Malaysia Kuala Lumpur. Journal of Cleaner Production journal.
- Marin-garcia, J. A. & Tomas, J. M. (2016). Mendekonstruksi kerangka AMO : Tinjauan sistematis. 12, 1040–1087. Universitat Politècnica de València (Spanyol) : OmniaScience.
- Wijoyo, S. & Mashuri, M. A. (2021). Peningkatan kinerja bumd provinsi jawa timur dalam perspektif ability , motivation , oportunity. 17, 10–18. Surabaya Jawa Timur : I N O V A S I.
- N. Madhavi, D. A. K. D. (2018). GREEN WORK LIFE BALANCE – A NEW PERSPECTIVE TO GREEN HRM. 5, 80–84. India : JETIR.
- Alifian, R. & Suwarsi, S. (2015). Pengaruh Work Life Balance dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bpjs Kesehatan Cirebon. Bandung : Prosiding Manajemen.
- Pustaka, K., Pemikiran, K. & Hipotesis, D. A. N. (2017). Work life balance. 14–30
- Dr. Muhdar HM., ST., SE., M. (2018). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERUSAHAAN. Gorontalo : ResearchGate.
- ATIKAH, R. (2020). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), JOB RELEVANT INFORMATION (JRI), PENGENDALIAN INTERNAL DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I DI MEDAN. UNIVERSITAS SUMATERA UTARA : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS.
- Anggraeni, S. (2017). Pengaruh Environmental Performance dan Environmental Cost Terhadap Financial Performance Dengan

Environmental Disclosure Sebagai Variabel Intervening Skripsi. Universitas Negeri Semarang : FAKULTAS EKONOMI.

Universitas Maranatha : Jurnal Akuntansi Maranatha, 10, 199- 211.

Anuradha Iddagoda, Eglantina Hysa, H. B. ´nska-S. and O. M. (2021). Green Work-Life Balance and Greenwashing the Construct of Work-Life Balance: Myth and Reality. Switzerland : energies.

Shodiq, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berdikari Berkah Mulia Surabaya. Surabaya : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS.

Iii, B. A. B. (2016). Bab iii metode penelitian. 27–37

Purwanto, O. A. T. (2000). Pengukuran Kinerja Lingkungan. 1–25.

Nuntufa, N. (2017). Pengaruh Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Malang : (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Unmer : Jurnal Bisnis dan Manajemen, 5(2).

Permana, A. D., & Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru. Universitas Udayana : E-Jurnal Manajemen Unud, 6(8), 4185-4213.

Christy, Y., Setiana, S., & Cintia, P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour.

# PENGARUH GREEN WORK LIFE BALANCE DAN OCB TOWARDS ENVIRONMENT TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI JAWA TIMUR

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://jurnal.unmer.ac.id">jurnal.unmer.ac.id</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	4%
4	<a href="http://jurnal.bppk.kemenkeu.go.id">jurnal.bppk.kemenkeu.go.id</a> Internet Source	3%
5	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	3%
6	<a href="http://journal.univpancasila.ac.id">journal.univpancasila.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 80 words

Exclude bibliography  On