

## ***Organizational Citizenship Behavior Melalui Green Organizational Culture dan Mediasi Komitmen Organisasi***

**Sofyan Hamid Indar**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

**Asniwati**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

**Ida Baharuddin**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

**Eka Aussie Hadiningtyas**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

**Fitriani Latief**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

---

### ***Abstract***

*The purpose of this study is to find out: the influence of green organizational culture on Organizational Citizenship Behavior; the influence of green organizational culture on organizational commitment; the influence of organizational commitment in mediating the relationship between green organizational culture and Organizational Citizenship Behavior. This study uses a quantitative research method. The population of this study is permanent employees of PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar. The sampling technique is a saturated sample. So the total sample in this study is 115 people. Data analysis in this study was carried out using the Structural Equation Modelling (SEM) method to test the hypothesis that had been formulated. Each hypothesis was analyzed with the help of Partial Least Square (PLS) software version 3.0 to evaluate the relationship between the variables studied. The action activities include: distributing questionnaires, collecting, editing, and analyzing data and conclusions. The results of this study reveal that green organizational culture has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB). In addition, green organizational culture also has a positive and significant effect on organizational commitment. Furthermore, green organizational culture has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior through the mediation of organizational commitment.*

**Keywords:** *Green Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

### ***Abstrak***

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: pengaruh green organizational culture terhadap Organizational Citizenship Behavior; pengaruh green organizational culture terhadap komitmen organisasional; pengaruh komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara green organizational culture terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai tetap PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Maka total sampel dalam penelitian ini adalah 115 orang. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Setiap hipotesis dianalisis dengan bantuan perangkat lunak Partial Least Square (PLS) versi 3.0 guna mengevaluasi hubungan antar variabel yang diteliti. Adapun kegiatan aksi mencakup: penyebaran kuesioner, pengumpulan, editing, dan analisis data serta kesimpulan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa green organizational culture memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selain itu, green*

*organizational culture juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Lebih lanjut, green organizational culture memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui mediasi komitmen organisasional.*

**Kata Kunci:** *Green Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasional*

## **1. Pendahuluan**

Organisasi global dan pemerintah saat ini semakin memprioritaskan isu dampak lingkungan. Pengelolaan lingkungan hidup tidak lagi sekadar dipandang sebagai kebijakan formal, tetapi perlu diintegrasikan melalui peran aktif sumber daya manusia sebagai agen perubahan dalam organisasi. Salah satu langkah strategis untuk mengurangi kerusakan lingkungan adalah dengan membangun perilaku karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan, karena perilaku ini berhubungan erat dengan efektivitas organisasi (Nugroho & Tiarapuspa, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong penerapan green organizational citizenship behavior pada setiap karyawan agar tercipta sikap yang lebih proaktif dan bertanggung jawab terhadap pelestarian lingkungan.

PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar, sebagai BUMN berprestasi dengan reputasi ramah lingkungan di tingkat nasional dan internasional, telah menerapkan berbagai kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada kelestarian lingkungan. Kebijakan tersebut tertuang dalam Matriks Pengelolaan Lingkungan Hidup Gedung Kantor PT PLN UIW Sulselrabar, antara lain penyediaan area khusus merokok di luar ruangan dengan ventilasi terbuka, pemilahan sampah organik dan anorganik dari ruang kerja, pengurangan pemakaian kertas melalui kebijakan paperless, pengaturan drainase air agar mencegah genangan, pengoperasian AC dari pukul 07.30 hingga 15.00 pada suhu 25°C, pemantauan rutin AC, serta pemadaman lampu dan komputer ketika tidak digunakan, seperti saat istirahat atau rapat di luar kantor. Kebijakan ini menekankan peran karyawan sebagai faktor utama dalam menjaga keberlanjutan lingkungan kantor. Namun, ditemukan beberapa kendala terkait efisiensi penggunaan listrik dan limbah gas. Berdasarkan hasil observasi, AC di sejumlah ruangan tetap menyala hingga pukul 17.00 dengan suhu di bawah 25°C. Wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaturan suhu lebih rendah terjadi karena performa AC telah menurun. Kondisi tersebut membuat mesin AC bekerja lebih keras untuk mendinginkan ruangan, sehingga meningkatkan konsumsi listrik secara signifikan. Selain itu, performa AC yang menurun turut berkontribusi pada peningkatan emisi gas CFC (Chlorofluorocarbon), yang menjadi sumber pencemaran lingkungan akibat tingginya pelepasan gas tersebut.

Penerapan perilaku karyawan yang peduli terhadap lingkungan menjadi salah satu faktor krusial dalam mendukung keberlanjutan dan perkembangan organisasi di masa depan (Amir, 2019). Green Organizational Citizenship Behavior (GOCB) merupakan perilaku diskresioner individu yang tidak secara formal mendapatkan penghargaan, namun secara kolektif berkontribusi dalam mendukung pengelolaan lingkungan organisasi secara efektif (Badaruddin, 2022), (Winata, 2022). Perilaku hijau merupakan tindakan proaktif karyawan yang berkaitan dengan perlindungan lingkungan, dilakukan

atas inisiatif pribadi mereka di luar tanggung jawab atau ekspektasi formal di tempat kerja. (Gusmerotti et al., 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah Green Organizational Culture. Budaya organisasi yang berorientasi lingkungan ini berperan dalam memaksimalkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia, yang dapat membantu mengurangi polusi sekaligus mendukung keberlanjutan aktivitas organisasi. (Al-Swidi et al., 2021). Green Organizational Culture sendiri mengacu pada artefak, simbol, asumsi, dan nilai organisasi yang mencerminkan komitmen serta tekad untuk menjadi organisasi yang ramah lingkungan. (Roscoe et al., 2019). Sementara itu, komitmen organisasi merupakan tindakan yang didasari oleh kepercayaan individu terhadap organisasi, keterlibatan dalam aktivitas organisasi, serta loyalitas yang tinggi terhadap tempat kerja mereka (Mubyl et al., 2023).

Upaya untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya adalah dengan menanamkan green culture kepada setiap karyawan. Budaya hijau di dalam perusahaan dapat membentuk pola perilaku, sikap, dan pengetahuan karyawan mengenai pentingnya menjaga lingkungan (Saeed et al., 2019), Hal ini pada akhirnya menciptakan kebiasaan karyawan untuk lebih peduli terhadap lingkungan dalam aktivitas kerja mereka. Selain itu, green organizational culture yang kuat dapat memberikan dorongan kepada produsen untuk mematuhi prinsip-prinsip perusahaan, sekaligus meningkatkan organizational performance dalam mendukung terciptanya lingkungan yang berkelanjutan (Sugiharto & Alhazami, 2023).

Komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi hijau (*green organizational culture*) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi mereka lebih cenderung menginternalisasi nilai dan tujuannya (Themba & Amin, 2021), termasuk yang terkait dengan kelestarian lingkungan. Tingkat komitmen yang tinggi ini dapat memperkuat efek positif dari budaya organisasi hijau pada OCB, karena karyawan yang berkomitmen lebih termotivasi untuk secara aktif berkontribusi pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi (Purwanto et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: menguji pengaruh *green organizational culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); menguji pengaruh *green organizational culture* terhadap komitmen organisasional; serta menguji peran komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara *green organizational culture* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Organizational Citizenship Behavior**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang dapat diamati dan terlihat dalam lingkungan organisasi (Badaruddin, 2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB) mencakup ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara individu, karena istilah "citizenship" mengacu pada tanggung jawab dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan secara sukarela tanpa

pengawasan langsung. OCB tidak secara eksplisit tercantum dalam deskripsi pekerjaan, tetapi sangat diharapkan karena berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan keberlanjutan organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Karyawan dengan OCB cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, merasa nyaman dalam pekerjaannya, dan memiliki rasa aman yang mendukung produktivitas kerja (Alfani & Hadini, 2018).

## **2.2 Green Organizational Culture**

Menurut Degirmen *et al.* (2024), Green Organizational Culture mencakup keyakinan, nilai, norma, simbol, serta stereotip sosial bersama yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan organisasi, sekaligus membentuk perilaku standar yang diharapkan dari setiap individu di dalamnya. Simbolisme dalam pengelolaan dan perlindungan lingkungan yang terkandung dalam budaya ramah lingkungan, atau yang dikenal sebagai budaya organisasi hijau, memengaruhi persepsi dan perilaku anggota organisasi (Khurosani *et al.*, 2021). Green Organizational Culture mencakup keyakinan, nilai, norma, simbol, serta stereotip sosial bersama yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan organisasi, sekaligus membentuk perilaku standar yang diharapkan dari setiap individu di dalamnya. Simbolisme dalam pengelolaan dan perlindungan lingkungan yang terkandung dalam budaya ramah lingkungan, atau yang dikenal sebagai budaya organisasi hijau, memengaruhi persepsi dan perilaku anggota organisasi

## **2.3 Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah keadaan di mana karyawan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tertentu, termasuk mendukung tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Keterlibatan kerja yang tinggi mencerminkan komitmen pada pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan dukungan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Robbin, 2008). Hunt dan Morgan (dalam (Judge & Robbins, 2017)) seorang karyawan dianggap memiliki komitmen organisasional yang tinggi apabila ia: (1) memiliki kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta menerimanya, (2) berkeinginan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan (3) memiliki tekad kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

## **2.4 Hubungan Green Organizational Culture terhadap Organizational Citizenship Behavior**

GOC mengarah pada sejauh mana kondisi dari sebuah organisasi menggambarkan kemauan atau kebutuhan untuk bekegiatan dalam cara yang ramah lingkungan (Aggarwal & Agarwala, 2023). GCO juga meliputi keyakinan bersama serta membentuk perilaku standar yang diinginkan dari individu-individu dalam kelompok tersebut (Ilmi *et al.*, 2024). Dalam kaitannya dengan perilaku ramah lingkungan karyawan, *Green organizational culture* dianggap sebagai syarat yang mendasar untuk mendukung adanya peningkatan yang berkelanjutan mengenai performa lingkungan karyawan, karena budaya dianggap dapat memberikan tekanan pada individu untuk bertindak sesuai nilai

budaya yang berlaku (Nisar *et al.*, 2021). Berdasarkan uraian empiris maka hipotesis penelitian ini:

H<sub>1</sub>: *Green organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

## **2.5 Hubungan *Green Organizational Culture* terhadap Komitmen Organisasional**

*Green Organizational Culture* adalah seperangkat nilai, simbol, asumsi, dan artefak organisasi yang mencerminkan kewajiban atau keinginan untuk mencoba menjadi organisasi yang ramah lingkungan. Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan. Hasil penelitian (Imran *et al.*, 2022), (Rahmatullah *et al.*, 2022) dan (Shahriari *et al.*, 2023) menemukan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian empiris maka hipotesis penelitian ini:

H<sub>2</sub>: *Green organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

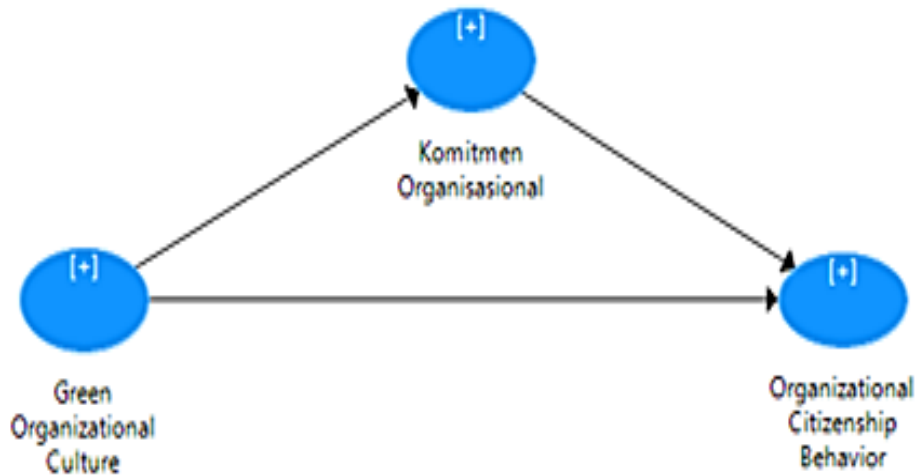
## **2.6 Hubungan Komitmen Organisasional dalam Memediasi *Green Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Komitmen terhadap organisasi juga merupakan salah satu prediktor perilaku karyawan yang efektif (Almahasneh *et al.*, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kongrerck, 2017) terdapat hubungan positif antara komitmen karyawan terhadap organisasi dan perilaku ramah lingkungan karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Ly, 2023) menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara komitmen terhadap organisasi dan perilaku ramah lingkungan karyawan. Peneliti tersebut menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung terlibat dalam perilaku yang bertanggung jawab serta menguntungkan perusahaan, seperti perilaku ramah lingkungan. Berdasarkan uraian empiris maka hipotesis penelitian ini:

H<sub>3</sub>: *Green organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi komitmen organisasional

## **2.7 Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan, selanjutnya dikembangkan suatu kerangka pemikiran sesuai dengan isu dan tujuan penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual (Gambar 1), dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang digunakan di antaranya variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan (Ghozali & Nasehudin, 2012). Pengamatan akan dapat mendeteksi atau menerangkan variabel dalam variabel terikat beserta perubahannya yang terjadi kemudian. Gambar kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 3. Metode

#### 3.1 Jenis Penelitian dan Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dalam meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara random, dan analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sigit Hermawan & Amirullah, 2021). Maka total sampel dalam penelitian ini adalah 115 orang.

#### 3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software smartPLS SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*). PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-*analisis* dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut (Yamin, 2021), metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Oleh karena itu, masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software Partial Least Square* (PLS) Versi 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel.

Tabel 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Item / Construct	Sumber
<i>Green Organizational Culture</i> (X1)	Keyakinan organisasi Nilai moral organisasi Simbol organisasi	(Pham et al., 2018)

	Stereosip sosial tentang manajemenn lingkungan Perilaku standar dari karyawan Komitmen afektif ( <i>affective commitment</i> )	
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen berkelanjutan ( <i>continuance commitment</i> ) Komitmen normatif ( <i>normative commitment</i> ) <i>Altruism</i>	(Nurfitriyana & Muafi, 2023)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	<i>Courtesy</i> <i>Sportsmanship</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Civic virtue</i>	(Nurfitriyana & Muafi, 2023)

#### 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

##### 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut (Tabel 2) disajikan informasi mengenai karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden**

Variabel	Measurement	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	46%
	Perempuan	62	54%
Usia	21-30 Tahun	58	50,43%
	31-40 Tahun	43	37,39%
	41-50 Tahun	14	12,17%
Pendidikan Terakhir	Strata satu (S1)	94	81,73%
	Strata Dua (S2)	21	18,26%

Sumber: Hasil olahan data, 2024

Sebanyak 115 responden yang merupakan pegawai tetap PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar berdasarkan beberapa karakteristik. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 53 orang (46%), sedangkan perempuan sebanyak 62 orang (54%). Berdasarkan usia, responden berusia 21–30 tahun berjumlah 58 orang (50,43%), usia 31–40 tahun sebanyak 43 orang (37,39%), dan usia 41–50 tahun sebanyak 14 orang (12,17%). Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden dengan strata satu (S1) mencapai 94 orang (81,73%), sedangkan strata dua (S2) berjumlah 21 orang (18,26%), sesuai dengan yang ditunjukkan pada Table 2.

##### 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk informasi hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel green organiational culture, komitmen organiational dan organiation citizenship behaviour tersaji pada (Tabel 3).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Instrumen	Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Result
Green organizational culture (X1)	X1.1	0,814	0.781	Valid
	X1.2	0,801		Valid
	X1.3	0,758		Valid
	X1.4	0,797		Valid
	X1.5	0,807		Valid
	X1.6	0,844		Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Z1.1	0,825	0.793	Valid
	Z1.2	0,721		Valid
	Z1.3	0,817		Valid
	Z1.4	0,872		Valid
	Z1.5	0,807		Valid
	Z1.6	0,739		Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y1)	Y1.1	0,825	0.786	Valid
	Y1.2	0,750		Valid
	Y1.3	0,790		Valid
	Y1.4	0,825		Valid
	Y1.5	0,862		Valid
	Y1.6	0,846		Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari (Tabel 3) ditemukan nilai *outer* model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah berada di atas nilai *loading factor* 0.50 artinya *Green organizational culture*, *Komitmen Organisasi* dan *Organizational Citizenship Behavior* memenuhi kriteria validitas.

**Tabel 4**  
**Composite Reliability dan Cronbach alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Hasil
<i>Green organizational culture (X1)</i>	0.761	0.742	Reliabel
<i>Komitmen Organisasi (Z)</i>	0.782	0.727	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y1)</i>	0.814	0.781	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* (Tabel 4) menunjukkan nilai *Green organizational culture*, *komitmen organisasi* dan *organizational citizenship behavior* masing-masing diatas nilai 0.70 artinya semua instrumen variabel reliabel.

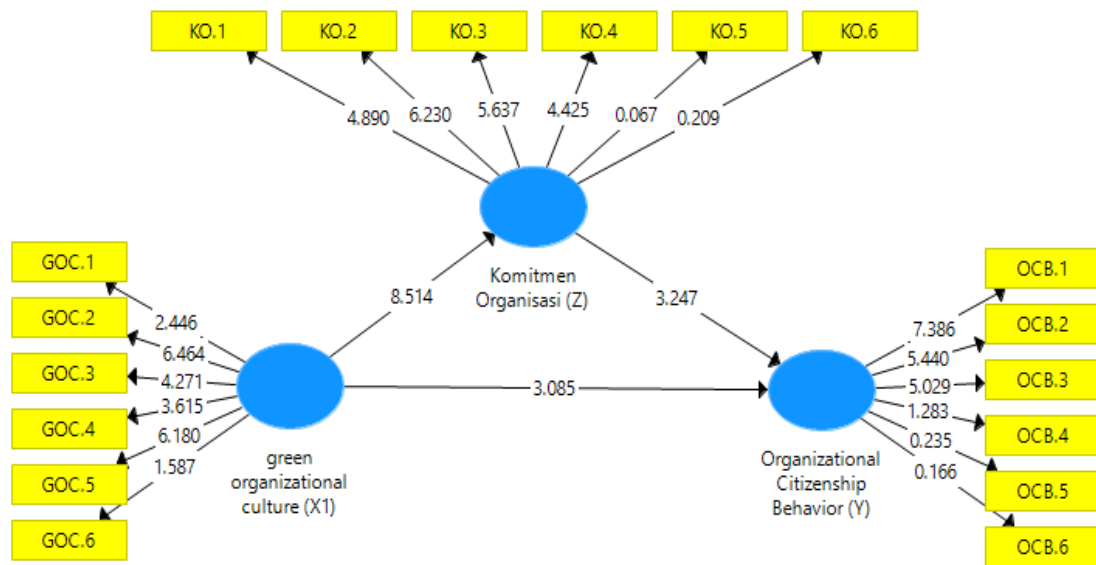
**Tabel 5**  
**Uji R Square**

Construct	R Square	Adj. R Square
<i>Komitmen Organisasi (Z)</i>	0.459	0.452
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y1)</i>	0.729	0.724

Sumber: Data diolah (PLS, 2024).

Nilai *R-Square* untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,459 atau sebesar 45,90% yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *Green organizational culture* sebesar 45,20% sedangkan sisanya 54,80% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Kemudian, Nilai *R-Square* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,729 atau sebesar 72,90% yang berarti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel *Green organizational culture* dan komitmen organisasi sebesar 72,90% sedangkan sisanya 27,10% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji hipotesis setelah evaluasi model SEM-PLS ditemukan hasil path coefficient dan p value yang Nampak pada gambar 2 dan tabel berikut:



**Gambar 2. Hasil pengolahan data PLS**

Hasil pengolahan data PLS pada gambar 2 di atas, dirangkum dalam hasil uji hipotesis dalam tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Hipotesis**

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Hasil
<i>Green organizational culture</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.599	8.514	0.000	Hipotesis 1 Diterima
<i>Green organizational culture</i> terhadap komitmen organisasi	0.477	3.085	0.002	Hipotesis 2 Diterima
<i>Green organizational culture</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui komitmen organisasi	0.478	3.247	0.001	Hipotesis 3 Diterima

Sumber: Data diolah (PLS, 2024).

Gambar 2 dan tabel 6 memberikan informasi bahwa *Green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terlihat dari nilai original sample sebesar 0,599 dan p-Value sebesar 0,000 (hipotesis diterima); *Green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi terlihat dari nilai original sample sebesar 0,477 dan p-Value sebesar 0,002 (hipotesis diterima); *Green organizational culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi terlihat dari nilai original sample sebesar 0,478 dan p-Value sebesar 0,001 (hipotesis diterima).

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh *green organizational culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Indikasinya, dalam lingkungan kerja yang mengedepankan nilai-nilai seperti saling menghormati, jujur, kerjasama dan saling mendukung, maka pegawai sebagai anggota organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang melebihi tuntutan pekerjaannya. Karyawan menjadi lebih peduli terhadap keberhasilan kolektif dan lebih bersedia memberikan kontribusi tambahan tanpa diharuskan melakukan hal tersebut. Budaya yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi antar individu juga membantu menciptakan lingkungan di mana OCB berkembang. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, mereka akan lebih cenderung untuk secara sukarela membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan menjaga suasana kerja yang positif. Oleh karena itu, budaya organisasi yang positif dan inklusif menjadi kunci terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berkembang dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Pham *et al.*, 2018; Nugroho & Tiarapuspa, 2023) mengemukakan bahwa *Green organizationnal culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), artinya dalam organisasi yang berfokus pada pengembangan strategi ramah lingkungan, karyawan merasa didorong dan didukung oleh tingkat manajerial. Dengan demikian, mereka memiliki kemauan yang lebih besar untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan untuk mencapai tujuan lingkungan hidup organisasi.

#### **4.3.2 Hubungan *green organizational culture* terhadap komitmen organisasional**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya Semakin kuat dan positif *green organizational culture* yang diterapkan oleh perusahaan, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional yang dihasilkan. Hal ini tercermin dari meningkatnya keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang dipengaruhi oleh konsistensi aturan yang diterapkan, serta kejelasan arah, tujuan, dan sasaran yang dimiliki perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung (Imran *et al.*, 2022; Rahmatullah *et al.*, 2022; Shahriari *et al.*, 2023) menemukan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi hijau dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk menjaga lingkungan kerja.

#### **4.3.3 Hubungan komitmen organisasional dalam memediasi *green organizational culture* terhadap OCB**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *green organizational culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui mediasi komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku OCB yang dimiliki karyawan berkembang melalui internalisasi nilai-nilai organisasi. Ketika karyawan mampu mengadopsi nilai-nilai perusahaan, mereka akan memiliki *service value*, yang pada akhirnya mendorong munculnya OCB. Budaya organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi, yang perlu diimbangi dengan komitmen organisasi untuk menjaga keberlanjutan budaya tersebut. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Sengkey et al., 2018; Sholikhah & Frianto, 2022; Winarsih & Riyanto, 2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi OCB.

#### **5. Simpulan Keterbatasan dan Saran**

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik simpulan yaitu, *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Indikasinya, dalam lingkungan kerja yang mengedepankan nilai-nilai seperti saling menghormati, jujur, kerjasama dan saling mendukung, maka pegawai sebagai anggota organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang melebihi tuntutan pekerjaannya; *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin kuat dan positif *green organizational culture* yang diterapkan oleh perusahaan maka akan meningkatkan *organizational commitment*; *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui mediasi komitmen organisasi. Artinya Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh karyawan berkembang seiring dengan proses sosialisasi nilai-nilai yang ada di organisasi, ketika karyawan mampu memiliki nilai-nilai yang ada di perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki *service value* sehingga OCB akan muncul pada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan lebih lanjut hasil penelitian ini, dapat mengembangkan desain penelitian yang lebih baik dengan menambahkan variabel lain seperti *green transformational leadership*, *green human resource management*.

#### **Referensi**

- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2023). Relationship of green human resource management with environmental performance: mediating effect of green organizational culture. *Benchmarking: An International Journal*, 30(7), 2351–2376.
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan Universitas

- Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85.
- Almahasneh, Y. A. S., Mohd, S., Khatijah, B. O., & Siti, N. A. Z. (2022). The Relationship Between Job Satisfaction and Affective Commitment Toward Organizational Behavior. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 265–274.
- Amir, M. T. (2019). *Perilaku organisasi*. Prenada Media.
- Badaruddin, B. (2022). Dimensi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 59–70.
- Degirmen, G. C., Ozbey, D. O., Sardag, E., Tekin, I. C., Koc, D., Erdogan, P. nar, Koc, F., & Ar k, E. (2024). How Does Digital Transformation Moderate Green Culture, Job Satisfaction, and Competitive Advantage in Sustainable Hotels? *Sustainability*, 16(18), 8072.
- Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Gusmerotti, N. M., Todaro, N. M., Tosi, D., & Testa, F. (2023). Green work climate, work meaningfulness and supervisor environmental priority: A social exchange perspective on employees' eco-initiatives. *Journal of Cleaner Production*, 415, 137889.
- Ilmi, E. S. S., Abadiyah, R., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh Green Transformasional Leadership, Green Organizational Culture, Kepuasan Kerja Terhadap Employe Green Behavior di PT. X. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 3345–3353.
- Imran, M., Ismail, F., Arshad, I., Zeb, F., & Zahid, H. (2022). The mediating role of innovation in the relationship between organizational culture and organizational performance in Pakistan's banking sector. *Journal of Public Affairs*, 22, e2717.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Khurosani, A., Nupus, H., & Ganika, G. (2021). The role of green human resource management in creating green supply chain culture in a service industry. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(4), 973–982.
- Kongrerck, T. (2017). The model of corporate social responsibility, organizational commitment and employee green behavior. *UTCC International Journal of Business and Economics*, 9(2), 17–38.
- Ly, B. (2023). Green HRM and eco-friendly behavior in Cambodian public organizations: The mediation of organizational commitment. *Environmental Challenges*, 10, 100674.
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran self esteem self efficacy motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178–193.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311, 127504.

- Nugroho, M. A., & Tiarapuspa, T. (2023). Pengaruh Green Culture, Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(4), 350–359.
- Nurfitriyana, N., & Muafi, M. (2023). The effect of green organizational culture, green transformational leadership, and job satisfaction on organizational citizenship behavior: the role of mediating organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 12(3), 594–606.
- Pham, N. T., Phan, Q. P. T., Tučková, Z., Vo, N., & Nguyen, L. H. L. (2018). Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture. *Management & Marketing*, 13(4), 1174–1189.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–13.
- Rahmatullah, A., Ramdanyah, A. D., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving organizational performance with organizational culture and transformational leadership through intervening organizational commitment variables. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 3(2), 180–194.
- Robbin, S. P. (2008). Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku, 2*.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749.
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Shahriari, M., Tajmir Riahi, M., Azizan, O., & Rasti-Barzoki, M. (2023). The effect of green organizational culture on organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(2), 180–197.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301.
- Sigit Hermawan, S. E., & Amirullah, S. E. (2021). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sugiharto, R., & Alhazami, L. (2023). Pengaruh Green Innovation Dan Green Organizational Culture Terhadap Company Performance Melalui Green

Competitive Advantage (Studi Kasus Pada Gerai Kopi XYZ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 57–82.

Themba, O. S., & Amin, A. (2021). UNSUR PENENTU PENINGKATAN KINERJA MANAJERIAL PT POS INDONESIA (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.

Winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). The effect of organizational culture, organizational justice, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

Yamin, S. (2021). *Smartpls 3, Amos & Stata: Olah Data Statistik (Mudah & Praktis)* (Vol. 1). Dewangga Energi Internasional Publishing.

**Penulis Korespondensi**

Sofyan Hamid Indar dapat dihubungi melalui: [sofyan@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:sofyan@stienobel-indonesia.ac.id)