



## Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior for environment* melalui Praktik *Green Human Resource Management*

Sukarman<sup>1\*</sup>, Agustini<sup>2</sup>, Nurul Alfaina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Institut Teknologi Sains dan Bisnis Muhammadiyah Selayar, Sulawesi Selatan, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received September 23, 2025

Accepted December 31, 2025

Available online December 31, 2025

#### Kata Kunci:

*Green Training; Green Performance Management; Green Employee Involvement; Organizational Citizenship Behavior for The Environment*

#### Keywords:

*Green Training; Green Performance Management; Green Employee Involvement; Organizational Citizenship Behavior for The Environment*



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Lembaga Penerbitan dan Publikasi Ilmiah (LPPH) Universitas Muhammadiyah Palopo.

Regency, namely: Bank Rakyat Indonesia, Bank Negara Indonesia and Bank Mandiri where the number of population members is unknown, respondents determined by convenience sampling technique with a total of 96 respondents. The results of the study found that green training, green performance management, and green employee involvement were proven to have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior for the environment (OCBE), while green rewards did not have a significant effect. These findings indicate that employees' voluntary behavior in supporting sustainability is more influenced by aspects of learning, management systems, and active engagement, rather than just incentives or rewards provided by organizations.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana praktik *green human resources management* dapat mendorong *organizational citizenship behavior for the environment* (OCBE) di sektor perbankan, dengan lokus penelitian pada bank-bank BUMN yang beroperasi di Kabupaten Kepulauan Selayar, yaitu BRI, BNI, Bank Mandiri, dan BTN. Jenis penelitian yang disebut penelitian asosiatif kausal adalah berbasis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BUMN Kabupaten Selayar yaitu: Bank Rakyat Indonesia, Bank Negara Indonesia dan Bank Mandiri dimana jumlah anggota populasi tidak diketahui, responden yang ditentukan dengan teknik convenience sampling dengan total responden Adalah 96. Hasil penelitian menemukan bahwa *green training*, *green performance management*, dan *green employee involvement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior for the environment* (OCBE), sedangkan green reward tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku sukarela karyawan dalam mendukung keberlanjutan lebih banyak dipengaruhi oleh aspek pembelajaran, sistem manajemen, serta keterlibatan aktif, daripada sekadar insentif atau penghargaan yang diberikan organisasi.

### ABSTRACT

*This study aims to examine how the practice of green human resources management can encourage organizational citizenship behavior for the environment (OCBE) in the banking sector, with a research locus on state-owned banks operating in the Selayar Islands Regency, namely BRI, BNI, and Bank Mandiri. The type of research called causal associative research is quantitative-based. The population in this study is employees of Bank BUMN Selayar*

## 1. PENDAHULUAN

Pemanasan global mendorong meningkatnya kesadaran akan pentingnya etika lingkungan dalam berbagai sektor, termasuk dunia usaha. Organisasi dituntut berkontribusi dalam pelestarian lingkungan melalui pengelolaan proses bisnis dan sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi keberlanjutan. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah *green human resource management* (Green HRM), yaitu kebijakan dan praktik SDM yang mendorong penggunaan sumber daya secara ramah lingkungan dan membangun budaya kerja berkelanjutan (Isrososiawan *et al.*, 2020).

Peran aktif karyawan juga dibutuhkan untuk mendorong perilaku pro lingkungan di luar tanggung jawab formal selain kebijakan formal (Wijonarko & Amaliyah, 2023). Di sektor perbankan, yang memegang peran strategis dalam mendorong pembangunan berkelanjutan, penerapan *green HRM* dan penguatan OCBE menjadi semakin penting untuk mewujudkan tujuan pro-lingkungan yang berkelanjutan dari suatu organisasi. Bank dapat berkontribusi melalui

pengelolaan internal yang ramah lingkungan maupun kebijakan pembiayaan yang mendukung praktik bisnis berkelanjutan. Beberapa bank besar di Indonesia telah menunjukkan komitmen terhadap Green Banking. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI) mengembangkan program BRI Green Banking melalui pengurangan konsumsi energi dan digitalisasi layanan. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (BNI) memperkuat budaya ramah lingkungan melalui pelatihan dan kampanye internal. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk mengembangkan inisiatif pengurangan emisi karbon dan penggunaan energi.

Pengamatan awal menunjukkan bahwa adopsi praktik *green* HRM di cabang belum optimal dan masih bervariasi. Budaya kerja pro lingkungan juga belum sepenuhnya tertanam di kalangan karyawan bank BUMN di daerah, karena perhatian lebih banyak tercurah pada pencapaian target bisnis konvensional. Perilaku OCBE pun belum berjalan konsisten, di mana inisiatif hemat energi dan pengurangan limbah masih bersifat insidental, belum menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari. Padahal, Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai wilayah pesisir yang rentan terhadap perubahan iklim justru membutuhkan komitmen yang lebih kuat dalam praktik bisnis berkelanjutan. Penguatan *green* HRM dan perilaku OCBE di sektor perbankan di wilayah ini sangat relevan untuk mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan. Sayangnya, kajian empiris mengenai hubungan antara *green* HRM dan OCBE di sektor perbankan daerah, khususnya di wilayah kepulauan seperti Selayar, masih sangat terbatas sehingga menjadi urgensi penelitian lebih lanjut.

*Organizational citizenship behavior for the environment* (OCBE) merupakan perilaku sukarela karyawan yang mendukung kelestarian lingkungan di luar kewajiban formal pekerjaan (Bashirun *et al.*, 2019). OCBE mencakup tindakan seperti menghemat energi, mengurangi penggunaan kertas, serta mendukung kampanye lingkungan perusahaan tanpa adanya imbalan langsung (Akterujjaman *et al.*, 2022). Kehadiran OCBE menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran intrinsik terhadap keberlanjutan dan berperan aktif dalam mewujudkan budaya hijau di tempat kerja (Khan *et al.*, 2021).

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang menyatakan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik (Afrianty & Putriwahyuni, 2020). Ketika organisasi menunjukkan komitmen terhadap lingkungan melalui kebijakan *green* HRM, menyediakan pelatihan, melibatkan karyawan, serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, maka karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk membalas dengan perilaku ekstra-peran seperti OCBE. Dengan kata lain, implementasi *Green* HRM menjadi bentuk investasi organisasi terhadap karyawan, dan balasannya adalah peningkatan komitmen serta perilaku pro-lingkungan yang mendukung tujuan keberlanjutan organisasi (Wijonarko & Amaliyah, 2023). Adapun faktor-faktor yang memengaruhi OCBE dalam penelitian ini adalah *green training*; *green performance management*; *green employee involvement*; *green reward*.

*Green training* berperan penting dalam membangun pengetahuan dan keterampilan karyawan terkait praktik ramah lingkungan (Usman *et al.*, 2023). Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kesadaran akan isu lingkungan, tetapi juga membekali karyawan dengan kompetensi teknis untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dalam aktivitas operasional sehari-hari. Dengan adanya *green training*, karyawan lebih siap menginternalisasi perilaku pro-lingkungan dalam pekerjaan maupun aktivitas organisasi.

*Green performance management* berfungsi sebagai mekanisme pengawasan dan evaluasi yang memastikan bahwa aspek keberlanjutan menjadi bagian dari penilaian kinerja karyawan (Arsawan *et al.*, 2025). Sistem ini mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam menerapkan standar ramah lingkungan dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, performance management berbasis lingkungan menjadi instrumen penting untuk menjembatani antara kebijakan organisasi dan implementasi nyata di tingkat individu (Hutasuhut *et al.*, 2025).

*Green employee involvement* menekankan pentingnya partisipasi aktif karyawan dalam program dan inisiatif lingkungan (Wiradirja *et al.*, 2020). Keterlibatan ini dapat berupa ide, saran, maupun partisipasi langsung dalam proyek pro lingkungan yang diinisiasi organisasi. Tingginya tingkat keterlibatan karyawan akan memperkuat sense of belonging dan meningkatkan kesadaran bahwa keberhasilan program ramah lingkungan bukan hanya tanggung jawab manajemen, melainkan seluruh anggota organisasi. Selanjutnya, *green reward* merupakan bentuk apresiasi dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan yang menunjukkan komitmen dan kontribusi nyata terhadap praktik ramah lingkungan (Mandago, 2018). Insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, dapat memotivasi karyawan untuk lebih konsisten dalam menjalankan perilaku pro lingkungan. Pemberian reward ini juga menumbuhkan budaya organisasi yang menghargai kontribusi individu terhadap keberlanjutan. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana praktik Green Human Resources Management dapat mendorong *organizational citizenship behavior for the environment* (OCBE) di sektor perbankan, dengan lokus penelitian pada bank-bank BUMN yang beroperasi di Kabupaten Kepulauan Selayar, yaitu BRI, BNI dan Bank Mandiri.

## 2. TINJAUAN TEORITIS

### 2.1 Teori pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial atau *Social Exchange Theory* (SET) adalah salah satu teori perilaku sosial tertua yang meneliti mengenai interaksi antar individu berupa pertukaran sumber daya (Cropanzano & Mitchell, 2005). Sumber daya yang dimaksud pada pertukaran tersebut merupakan barang, uang atau jasa maupun benda yang tidak berwujud, seperti fasilitas sosial atau rasa persahabatan (Cook *et al.*, 2013). Dalam konteks ini, interaksi sosial dipandang sebagai hubungan timbal balik yang didasari oleh prinsip keuntungan bersama, di mana individu berusaha memaksimalkan manfaat dan meminimalkan biaya yang mereka keluarkan. SET juga menekankan pentingnya persepsi individu terhadap keadilan dalam pertukaran sosial, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan dalam hubungan interpersonal. Selain itu, teori ini menyatakan bahwa hubungan yang berkelanjutan hanya akan terjalin jika kedua pihak merasa mendapatkan manfaat yang sebanding dengan apa yang mereka investasikan dalam hubungan tersebut.

### 2.2 *Organizational Citizenship Behavior for Environment* (OCBE)

*Organizational citizenship behavior for environment* (OCBE) adalah perilaku prososial terkait dengan usaha leluasa karyawan yang mengarah pada lingkungan yang memberikan kontribusi kesejahteraan sosial dan penciptaan nilai tambah (Akterujjaman *et al.*, 2022). OCBE melibatkan karyawan dalam tindakan yang berfokus pada pelestarian lingkungan di tempat kerja, seperti pengurangan konsumsi energi, pengurangan limbah, dan penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior for environment* (OCBE) didefinisikan sebagai individu dan perilaku sosial bebas yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan yang berkontribusi pada pengelolaan lingkungan yang lebih efektif oleh organisasi (Bashirun *et al.*, 2019).

Perilaku ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengambil inisiatif untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja tanpa menunggu perintah langsung dari organisasi. Oleh karena itu, OCBE berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan dan meningkatkan kinerja lingkungan organisasi secara keseluruhan.

### 2.3 *Green Training*

*Green training* merupakan salah satu pelatihan yang terkait dengan topik lingkungan yang relevan, yang memungkinkan semua staf untuk mengintegrasikan kinerja perusahaan dengan masalah lingkungan (Yafi *et al.*, 2021). Pelatihan hijau adalah praktik untuk peningkatan kemampuan yang meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan terkait dengan lingkungan, yang mendukung beberapa solusi untuk mengurangi dampak terhadap lingkungan. *Green training berpengaruh* positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior for environment*, peran penting dari program pelatihan lingkungan (Aniqoh *et al.*, 2022). Pelatihan ini juga dapat mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam melibatkan diri dalam kegiatan ramah lingkungan yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan di organisasi. Selain itu, green training membantu menciptakan budaya kerja yang lebih berkelanjutan dengan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan hijau dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan organisasi.

### 2.4 *Green Performance Management*

*Green Performance Management* atau praktik manajemen kinerja hijau bertujuan untuk menghargai kinerja lingkungan karyawan, dan memotivasi mereka untuk terlibat dan berkontribusi pada kegiatan lingkungan Perusahaan (Amjad *et al.*, 2021). *Green performance management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior for environment*. Menilai aktivitas lingkungan karyawan membantu meningkatkan sebagian kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan hijau mereka, yang selanjutnya membantu mereka untuk lebih aktif terlibat dalam proyek lingkungan (Aniqoh *et al.*, 2022).

### 2.5 *Green Employee Involvement*

*Green employee involvement* melalui keterlibatan karyawan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dan memprakarsai ide-ide baru untuk praktik ekologis (Wiradirja *et al.*, 2020), mendukung mereka untuk menerapkan tujuan lingkungan organisasi dan mengembangkan sistem manajemen lingkungan yang sukses. Semakin tingginya minat karyawan untuk ikut terlibat dalam kegiatan lingkungan, maka secara langsung karyawan telah membantu pengelolaan lingkungan. Keterlibatan karyawan ini juga berdampak positif dengan tempat dimana karyawan bekerja dan juga lingkungan sekitar, partisipasi dari karyawan juga dapat memperbaiki lingkungan yang ada saat ini (Mandago, 2018).

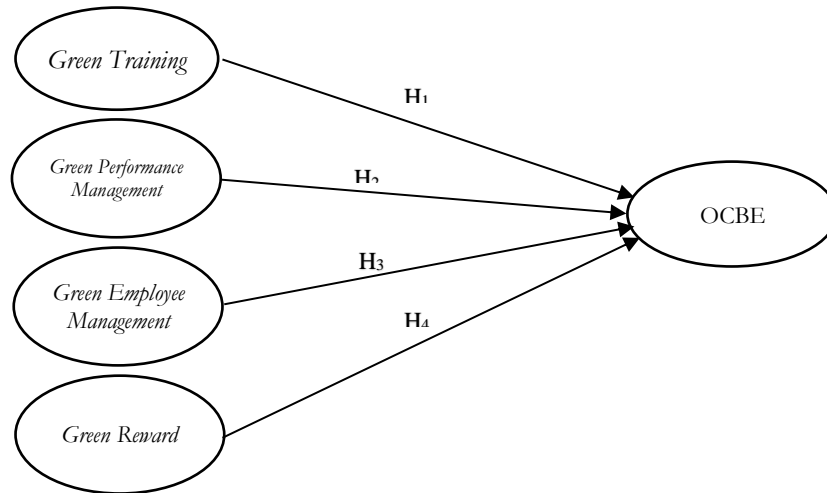
### 2.6 *Green Reward*

Green reward merujuk pada insentif dan pengakuan yang diberikan kepada individu, organisasi, atau komunitas untuk perilaku yang ramah lingkungan dan mendukung keberlanjutan, termasuk melalui program kompensasi (finansial atau non-finansial) dan platform digital untuk melacak tindakan positif seperti daur ulang, hemat energi, dan pengurangan limbah (Mandago, 2018). *Green reward and compensation* sejalan dengan pendekatan strategis untuk manajemen green reward dan kompensasi adalah sistem imbalan finansial dan nonfinansial, yang bertujuan menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan merupakan langkah yang lebih kuat untuk menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan

perusahaan daripada praktik lain dalam sistem HRM. Namun, secara umum, sebagian besar peneliti mengakui bahwa menggabungkan imbalan moneter dan nonmoneter lebih efektif dalam memotivasi karyawan

### 2.7 Kerangka Konseptual dan Rumusan Hipotesis

Adapun kerangka konseptual penelitian disajikan pada gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian

Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

- H<sub>1</sub>: *Green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior for environment* karyawan.
- H<sub>2</sub>: *Green performance management* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior for environment* karyawan.
- H<sub>3</sub>: *Green employee involvement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior for environment* karyawan.
- H<sub>4</sub>: *Green Reward* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior for environment* karyawan.

## 3. METODE

### 3.1 Jenis Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang disebut penelitian asosiatif kausal adalah berbasis kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara lebih dari dua variabel (Sugiyono, 2015). Penelitian ini akan menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel yang diteliti serta hubungannya dengan faktor-faktor yang dipengaruhi olehnya. Pendekatan Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif, yaitu pendekatan berbasis positivisme digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data dan menganalisisnya menggunakan instrumen penelitian dengan teknik kuantitatif atau statistik yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2015). Karena data yang digunakan digunakan untuk mengkaji hubungan antar variabel disajikan secara numerik, maka teknik kuantitatif digunakan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Jika peneliti sudah jelas mengenai variabel apa yang akan diukur serta data yang diharapkan dari responden, maka kuesioner merupakan metode yang efektif untuk mengumpulkan informasi. Selain itu, Kuesioner, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat dikirim secara langsung kepada responden atau melalui pos atau internet (Sugiyono, 2015). Data awal yang dikumpulkan melalui survei dengan skor yang menggunakan skala Likert.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BUMN Kabupaten Selayar yaitu Bank Rakyat Indonesia, Bank Negara Indonesia dan Bank Mandiri dimana jumlah anggota populasi tidak diketahui. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya maka ukuran sampel diperhitungkan dengan rumus Cochran.

$$n = \frac{Z^2pq}{e^2} = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,10)^2}$$

n= 96,04 dibulatkan menjadi 96 orang.

Kemudian, responden yang ditentukan dengan teknik convenience sampling dengan total responden Adalah 96.

### 3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi software Smart-PLS versi 4.0. Validitas konvergen dapat dilihat dari hasil nilai outer loadings dan average variance extracted (AVE). Nilai *outer loadings* dapat dikatakan valid ketika memiliki nilai > 0.7. Nilai AVE juga harus mencapai > 0.5 agar dapat digunakan (Sugiyono 2013). Reliabilitas dilihat dari hasil *cronbach alpha* dan nilai *composite reliability*. Jika nilai cronbach alpha > 0.60 dan nilai *composite reliability* > 0.7 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Uji R-Square (R2) digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Koefisien jalur (*path coefficient*) menggambarkan kekuatan pengaruh antar variabel. Tanda atau arah dalam jalur harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan. Nilai signifikan dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* yang juga menghasilkan nilai t-statistik (Hair *et al.*, 2017). Uji hipotesis dinyatakan signifikan apabila variabel tersebut memiliki t-Statistik diatas tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 1.96 dan nilai *P values* dibawah 0.05 (Haryono & Wardoyo, 2012).

## 4. HASIL

### 4.1 Analisis Deskriptif Demografi Responden

Tabel 1 mendeskripsikan profil responden sampel penelitian. Responden penelitian cukup berimbang antara pria dan wanita, hal ini bisa disebabkan karena karyawan bank BUMN di Kabupaten Selayar bervariasi atau tidak identik pada satu gender tertentu. Karyawan bank BUMN di Kabupaten Selayar juga memiliki variasi usia 21-30 tahun sampai usai 51-60 tahun dan karyawan bank BUMN di Kabupaten Selayar hampir seluruhnya hampir memiliki Pendidikan terakhir S1.

**Tabel 1.** Profil Demografi Responden

<i>Variable</i>	<i>Measurement</i>	<b>N</b>	<b>%</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	34.38
	Perempuan	63	65.62
Usia	21-30 Tahun	46	47.92
	31-40 Tahun	38	39.58
	41-50 Tahun	12	12.5
	51-60 Tahun	0	0
Pendidikan Terakhir	SMA	4	4.16
	Diploma (D3)	14	14.58
	Strata satu (S1)	72	75
	Strata Dua (S2)	6	6.25

Sumber: Hasil olahan data, 2025

Tabel 1, menunjukkan bahwa frekuensi 96 responden karyawan Bank BUMN Kabupaten Selayar berdasarkan jenis kelamin dengan komposisi laki-laki sebanyak 33 Orang atau 34.38% dan Perempuan sebanyak 63 Orang atau 65.62%. Kemudian, responden berdasarkan usia terdiri dari usia 21-30 tahun sebanyak 46 orang atau 47.92%, usia 31-40 tahun sebanyak 38 orang atau 39.58%, 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau 12.5%. Kemudian, Pendidikan terakhir terdiri dari SMA sebanyak 4 orang atau 4.16%, Diploma (D3) sebanyak 14 orang atau sebanyak 14.58%, strata satu (S1) sebanyak 72 orang atau 75% dan strata dua (S2) sebanyak 6 orang atau 6.25%.

4.2 *Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)*

Model penelitian ini terdiri dari lima konstruk diantaranya *green training*, *green performance management*, *green employee involvement*, *green reward* dan *organizational citizenship behavior for environment (OCBE)*. Evaluasi model pengukuran melalui uji validitas dan reliabilitas merupakan langkah penting dalam analisis SEM-PLS untuk memastikan bahwa model yang dibangun memiliki kualitas yang baik. Data kuesioner dikatakan valid jika nilai outer loading > 0.7 dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.5. Sedangkan data kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0.7 (Ghozali & Nasehudin, 2012).

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Instrumen	Outer Loading	Result
<i>Green Training (GT)</i>	X1.1	0.926	Valid
	X1.2	0.764	Valid
	X1.3	0.884	Valid
	X1.4	0.781	Valid
	X2.1	0.873	Valid
	X2.2	0.804	Valid
<i>Green Performance Management (GPM)</i>	X2.3	0.785	Valid
	X2.4	0.723	Valid
	X2.5	0.872	Valid
	X2.6	0.804	Valid
	X3.1	0.772	Valid
	X3.2	0.849	Valid
<i>Green Employee Involment (GEI)</i>	X3.3	0.735	Valid
	X3.4	0.885	Valid
	X3.5	0.848	Valid
	X4.1	0.898	Valid
<i>Green Reward (GR)</i>	X4.2	0.895	Valid
	X4.3	0.929	Valid
	X4.4	0.719	Valid
	Y1.1	0.831	Valid
<i>Organizational Citizenship Behaviour for Environment (OCBE)</i>	Y1.2	0.806	Valid
	Y1.3	0.804	Valid
	Y1.4	0.787	Valid
	Y1.5	0.742	Valid
	Y1.6	0.799	Valid
	Y1.7	0.784	Valid
	Y1.8	0.776	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa bahwa nilai loadings factor dari semua indikator yang digunakan pada setiap variabel mempunyai nilai > 0.6 dan dapat dinyatakan valid. Perhitungan validitas konvergen melalui AVE disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.** *Validitas Konvergen*

Variabel	AVE	Result
<i>Green training</i> (X1)	0.712	Valid
<i>Green performance management</i> (X2)	0.635	Valid
<i>green employee involvement</i> (X3)	0.650	Valid
<i>green reward</i> (X4)	0.774	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior for Environment</i> (OCBE) (Y)	0.558	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tampak bahwa nilai AVE dari tiga variabel > 0.5, artinya data kuesoner dapat dikatakan valid. Semenara itu, Hasil Uji reliabilitas dengan menggunakan pendekatan *cronbach alpha* dan *composite reliability* disajikan pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam pengukuran setiap variabel penelitian adalah reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel penelitian diatas 0.6 dan nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel penelitian diatas 0.7.

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

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alfa	Result
<i>Green training</i> (X1)	0.908	0.863	Reliabel
<i>Green performance management</i> (X2)	0.912	0.883	Reliabel
<i>green employee involvement</i> (X3)	0.798	0.706	Reliabel
<i>green reward</i> (X4)	0.921	0.922	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior for Environment</i> (Y)	0.883	0.840	Reliabel

Source: Data primer diolah, 2025

#### 4.3 Model Struktural (Inner Model) dan Pengujian Hipotesis

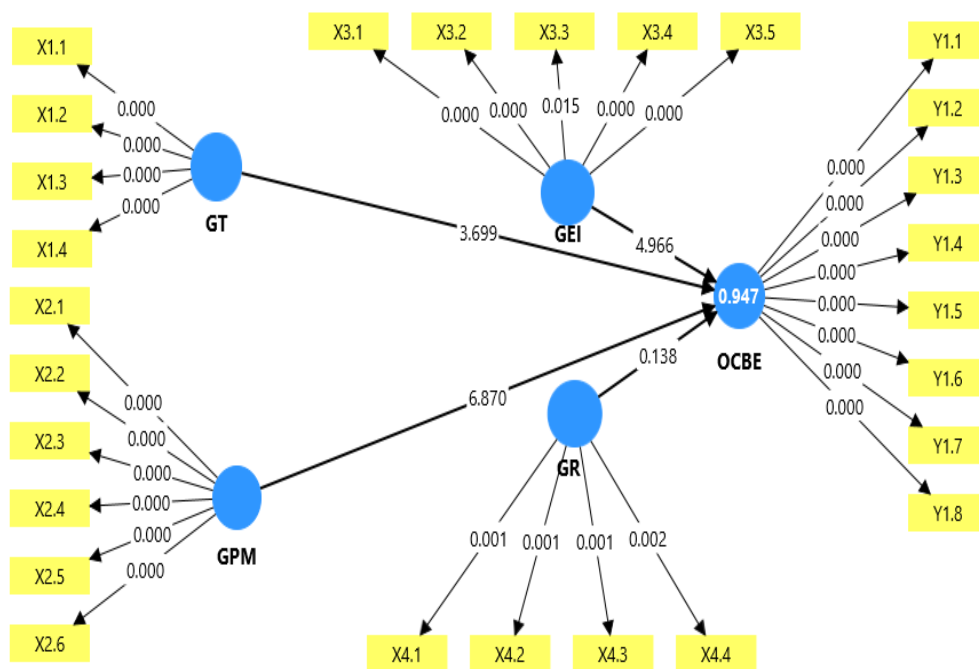
Uji *R-squared* ( $R^2$ ) atau disebut koefisien determinasi adalah uji statistik yang mengukur seberapa besar proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1.

**Tabel 5.** Uji R Square

Construct	R Square	Adj. R Square
<i>Organizational Citizenship Behavior for Environment</i> (Y1)	0.949	0.947

Source: Data diolah, 2025.

Nilai Adj. R-Square untuk variabel *organizational citizenship behavior for environment* sebesar 0.947 atau sebesar 94.70% yang berarti bahwa variabel *organizational citizenship behavior for environment* dapat dijelaskan oleh variabel *green training*, *green performance management*, *green employee involvement* dan *green reward* sebesar 94.70% sedangkan sisanya 5.30% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Selanjutnya, uji hipotesis setelah evaluasi model SEM-PLS ditemukan hasil path coefficient dan p value yang nampak pada gambar 1 dan tabel 6 berikut:



Gambar 2. Pengujian Inner Model

Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS pada gambar 2, dirangkum dalam hasil uji hipotesis dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Path Analysis

Iner Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Hasil
Green training terhadap OCBE	0.282	3.690	0.000	Hipotesis 1 Diterima
Green performance management terhadap OCBE	0.458	6.870	0.000	Hipotesis 2 Diterima
Green employee involvement terhadap OCBE	0.358	4.966	0.000	Hipotesis 3 Diterima
Green reward terhadap OCBE	0.004	0.138	0.890	Hipotesis 4 Ditolak

Sumber: Data diolah, 2025.

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t-statistics untuk hubungan antara green training dan organizational citizenship behavior for environment adalah 3.690 dengan probabilitas sebesar 0.000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai t-statistics yang lebih besar dari 1,96 atau probabilitas yang lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara langsung antara green training dan *organizational citizenship behavior for environment*. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima. Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistics untuk hubungan antara *green performance management* dan *organizational citizenship behavior for environment* adalah 6.870 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa nilai t-statistics lebih besar dari 1.96 atau probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara *green performance management* dan *organizational citizenship behavior for environment*, yang berarti hipotesis 2 diterima.

Selain itu, hasil pengujian pada hubungan antara *green employee involvement* dan *organizational citizenship behavior for environment* menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 4.966 dengan probabilitas 0.000. Nilai t-statistics yang lebih besar dari 1.96 atau probabilitas yang lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 5\%$ ) mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara langsung antara

*green employee involvement* dan *organizational citizenship behavior for environment*. Oleh karena itu, hipotesis 3 diterima. Namun, hasil pengujian untuk hubungan antara *green reward* dan *organizational citizenship behavior for environment* menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 0.138 dengan probabilitas sebesar 0.890. Nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari 1,96 atau probabilitas yang lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha = 5\%$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara *green reward* dan *organizational citizenship behavior for environment*. Dengan demikian, hipotesis 4 tidak diterima.

## 5. PEMBAHASAN

### 5.1 Hubungan Green Training terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa green training berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE. Artinya, semakin baik kualitas pelatihan hijau yang diberikan oleh organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Green training membantu karyawan memahami nilai-nilai ramah lingkungan, meningkatkan kesadaran ekologis, serta membekali mereka dengan keterampilan yang relevan untuk mengintegrasikan praktik keberlanjutan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang menekankan prinsip timbal balik (*reciprocity*). Pemberian pelatihan hijau dipersepsikan karyawan sebagai bentuk dukungan dan perhatian organisasi terhadap mereka. Sebagai balasannya, karyawan menunjukkan perilaku pro-lingkungan secara sukarela (OCBE), seperti menghemat energi, mengurangi limbah, dan mendukung kebijakan organisasi yang berorientasi pada lingkungan, meskipun tanpa instruksi formal maupun sistem penghargaan. Dengan demikian, green training tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan sikap dan komitmen karyawan untuk secara sukarela menjaga lingkungan kerja yang berkelanjutan.

Sejalan dengan temuan ini, hasil penelitian Wiradirja *et al.* (2020), juga menemukan bahwa green training berpengaruh pada praktik OCBE. Hal ini menegaskan bahwa program pelatihan yang terarah mampu mendorong perilaku pro-lingkungan sekaligus memperkuat hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan sebagaimana dijelaskan dalam Teori Pertukaran Sosial. Juga sejalan dengan hasil penelitian Indar *et al.* (2024), menemukan bahwa *green organizational culture* memiliki pengaruh 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.

Secara praktis, implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi untuk secara konsisten mengembangkan dan mengimplementasikan program green training yang komprehensif. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang peduli lingkungan sekaligus meningkatkan kinerja keberlanjutan secara menyeluruh. Temuan ini juga memperkuat argumen bahwa investasi dalam pelatihan hijau merupakan strategi penting dalam membangun OCBE, yang pada akhirnya memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui reputasi positif, efisiensi operasional, serta keberlanjutan jangka panjang.

### 5.2 Hubungan Green Performance Management Terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa green performance management terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE. Artinya, semakin efektif organisasi dalam

menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis lingkungan, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung keberlanjutan. *Green performance management* memastikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dari aspek produktivitas dan target kerja, tetapi juga dari kontribusi mereka terhadap praktik ramah lingkungan. Hal ini pada akhirnya memotivasi karyawan untuk lebih peduli dan bertanggung jawab terhadap isu keberlanjutan.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketika organisasi mengintegrasikan aspek lingkungan dalam penilaian kinerja, karyawan akan merasa lebih dihargai atas upaya pro-lingkungan yang mereka lakukan. Perasaan dihargai tersebut mendorong munculnya perilaku ekstra peran, seperti menghemat sumber daya, mengurangi dampak negatif aktivitas kerja, hingga mendukung kebijakan hijau organisasi secara sukarela. Dengan kata lain, *green performance management* berperan sebagai mekanisme penting dalam membentuk kesadaran lingkungan dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian (Wiradirja *et al.*, 2020) juga menemukan bahwa *green performance management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap praktik OCBE. Hal ini memperkuat bukti bahwa sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan indikator lingkungan dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk berkontribusi pada praktik pro-lingkungan, bahkan di luar peran formal yang ditetapkan organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk merancang sistem manajemen kinerja yang selaras dengan tujuan keberlanjutan lingkungan. Integrasi indikator hijau dalam penilaian kinerja tidak hanya meningkatkan OCBE, tetapi juga membantu organisasi dalam membangun budaya kerja yang ramah lingkungan dan berorientasi pada tanggung jawab sosial. Dengan demikian, penerapan *green performance management* dapat menjadi strategi efektif untuk menciptakan keunggulan kompetitif sekaligus memastikan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

### 5.3 Hubungan *Green Employee Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *green employee involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE. Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam aktivitas-aktivitas hijau yang difasilitasi organisasi, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung keberlanjutan lingkungan. *Green employee involvement* mencerminkan partisipasi aktif karyawan dalam program, kebijakan, dan kegiatan ramah lingkungan, sehingga mendorong tumbuhnya kesadaran ekologis sekaligus memperkuat komitmen terhadap pelestarian lingkungan di tempat kerja. Temuan ini menegaskan bahwa keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau tidak hanya berdampak pada kepatuhan formal terhadap kebijakan perusahaan, tetapi juga melahirkan perilaku ekstra peran yang bersifat sukarela. Karyawan yang secara aktif dilibatkan dalam pengambilan keputusan maupun kegiatan terkait lingkungan akan merasa memiliki tanggung jawab lebih besar untuk berkontribusi. Bentuk kontribusi tersebut dapat berupa penghematan energi, pengurangan penggunaan bahan berbahaya, maupun dukungan terhadap inovasi hijau yang diinisiasi oleh organisasi. Dengan demikian, *green employee involvement* berfungsi sebagai katalisator yang memperkuat konsistensi perilaku pro-lingkungan karyawan.

Sejalan dengan temuan ini, hasil penelitian (Wiradirja *et al.*, 2020) juga menemukan bahwa *green employee involvement* berpengaruh positif terhadap praktik OCBE. Hal ini semakin memperkuat argumentasi bahwa partisipasi karyawan dalam program keberlanjutan merupakan faktor kunci yang mampu mendorong perilaku sukarela pro-lingkungan di tempat kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi untuk selalu mendorong keterlibatan karyawan dalam setiap program keberlanjutan. Semakin karyawan merasa dilibatkan, semakin besar pula komitmen mereka untuk menunjukkan OCBE, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang mampu meningkatkan partisipasi aktif karyawan, baik melalui komunikasi yang efektif, pemberian ruang untuk berpendapat, maupun penghargaan atas kontribusi hijau mereka. Dengan cara ini, organisasi dapat membangun budaya kerja yang ramah lingkungan sekaligus meningkatkan daya saing berkelanjutan.

5.4 Hubungan *Green Reward* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa green reward tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior for the environment* (OCBE). Artinya, pemberian penghargaan berbasis lingkungan tidak secara langsung mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung keberlanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa OCBE lebih banyak dipengaruhi oleh kesadaran, nilai-nilai pribadi, serta keterlibatan intrinsik karyawan daripada sekadar insentif atau penghargaan yang bersifat material maupun formal. Dengan kata lain, perilaku pro-lingkungan karyawan muncul bukan karena dorongan reward, tetapi karena adanya komitmen internal terhadap kelestarian lingkungan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sistem penghargaan hijau dapat menjadi salah satu bentuk apresiasi organisasi, faktor tersebut tidak cukup kuat untuk menumbuhkan OCBE apabila tidak didukung oleh aspek lain, seperti budaya organisasi yang pro-lingkungan, kepemimpinan hijau, atau keterlibatan langsung karyawan dalam aktivitas keberlanjutan. Karyawan pada umumnya memandang OCBE sebagai bentuk kontribusi sukarela yang tidak selalu membutuhkan kompensasi, sehingga green reward tidak menjadi faktor utama dalam membentuk perilaku ekstra peran untuk lingkungan. Berbeda dengan variabel lain, peneliti belum menemukan hasil penelitian terdahulu yang mendukung temuan ini. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk kajian lebih lanjut mengenai peran green reward dalam memengaruhi OCBE, serta kemungkinan adanya variabel mediasi atau moderasi lain yang dapat menjelaskan hubungan tersebut.

Secara praktis, implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa organisasi tidak bisa hanya mengandalkan pemberian reward untuk mendorong terciptanya OCBE. Sebaliknya, perusahaan perlu lebih fokus pada upaya membangun kesadaran lingkungan, memberikan pelatihan hijau, menciptakan sistem manajemen kinerja yang berorientasi lingkungan, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program keberlanjutan. Dengan pendekatan yang lebih menekankan aspek intrinsik, organisasi dapat menumbuhkan OCBE secara lebih alami, konsisten, dan berkelanjutan dibandingkan sekadar bergantung pada penghargaan formal.

## 6. KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *green training*, *green performance management*, dan *green employee involvement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior for the environment*, sedangkan green reward tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku sukarela karyawan dalam mendukung keberlanjutan lebih banyak dipengaruhi oleh aspek pembelajaran, sistem manajemen, serta keterlibatan aktif, daripada sekadar insentif atau penghargaan yang diberikan organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, yang mana hasil yang didapatkan dari responden bersifat

persepsi. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar organisasi lebih menekankan pada pengembangan program pelatihan hijau yang berkesinambungan, penerapan sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan indikator lingkungan, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam setiap inisiatif keberlanjutan. Sementara itu, meskipun reward tidak terbukti signifikan, penghargaan tetap dapat digunakan sebagai faktor pendukung yang bersifat pelengkap, bukan sebagai strategi utama dalam mendorong OCBE.

## REFERENSI

- Adyastuti, N.A. & Khafid, M. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage dan Profitabilitas terhadap Manajemen Laba dengan Kompensasi Bonus sebagai Variabel Moderating. *Kompak :Jurnal Ilmiah Komputerasi Akuntansi*, 6(2), 2071–2084.
- Arfandi, A. (2022) Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Leverage, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Retail Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2015-2020). Skripsi. Universitas Buddhi Dharma. Diakses melalui laman <https://repositori.buddhidharma.ac.id/1624/>
- Aulia, R.P. & Hidayat, I. (2023). Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi Modern*, 5, 37–49.
- Christi, T.B., Fitriyani, D. & Erwati, M. (2022). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Ukuran Perusahaan, Free Cash Flow Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 1059–1068.
- Daud, R., Meutia, I., Kartasari, S. F., & Yuniarti, E. (2023). Corporate Governance and Sustainability Report in Indonesia: Systematic Literature Review Approach. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 14(2), 2085–9643.
- Effendi, E., Masnur & Rahmadanti, R. (2021). The Effect of Disclosure of Other Comprehensive Income, Profitability, Leverage, and Company Size on Earnings Management (Study on Financing Institutions Sub-Sector Service Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2018-2019 Period). *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 243–252.
- Febriyanti, G.A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba Dengan Good Corporate Governance Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 107–122.
- Felicya, C. & Sutrisno, P. (2020). Pengaruh Karakteristik Perusahaan, Struktur Kepemilikan dan Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 22(1), 129–138.
- Hakki, T.W., Selviyana & Amaliyana (2024). Pengaruh Kinerja Keuangan dan Kepemilikan Manajerial terhadap Manajemen Laba Diintervening Asimetri Informasi. *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, 8(2).
- Helmi, S. M., Kurniadi, A., Anam, M. K., & Nurfiza, S. (2023). Pengaruh Profitabilitas Dan Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 10, 51–68.
- Jensen, M.C. & Meckling, W.H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Joe, S. & Ginting, S. (2022) “The The Influence of Firm Size, Leverage, and Profitability on Earnings Management,” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(3), 567–574.

- Mufidah, M.M. (2020). Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance, Profitabilitas, Dan Leverage Terhadap Tax Avoidance Pada Sektor Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar Di BEI Periode 2014-2018. Skripsi. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya. Diakses melalui laman <https://eprints.perbanas.ac.id/6753/>.
- Nelyumna, Nursari & Sri Ambarwati (2022). Pengaruh Profitabilitas, Kompensasi Bonus Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Praktik Perataan Laba. *Jurnal Ekonomi*, 27(2), 174–190.
- Putri (2020). Pengaruh Leverage, Ukuran Perusahaan, Good Corporate Governance Pada Manajemen Laba Dengan Struktur Modal Sebagai Variable Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 303–320.
- Rahayu, D. & Rusliati, E. (2020). Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 11(1), 41–47.
- Rama, G.S. & Winedar, M. (2024). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Dan Kepemilikan Keluarga Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Sektor Energi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2019- 2021. *Soetomo Accounting Review*, 2(3), 475-489.
- Ramadhan (2021). Pengaruh Good Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba. *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(3), 1–17.
- Saputri, N. L., & Irene, K. F. (2024). Mengungkap Tanda-Tanda Skandal Korupsi 271 T PT Timah Tbk. Analisis: Earning Opacity. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Scott, W.R. (2006) *Financial Accounting Theory*. 4th ed. Canada: Person Education.
- Scott, W.R. (2015) *Financial Accounting Theory*. 7 ed. USA: Prentice-Hall.
- Setiawan, I. (2022). Perbandingan Laporan Keuangan Konvensional dan Syariah. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah (AKSY)*, 4(2), 171-185.
- Sonia, D. & Khafid, M. (2020). The Effect of Liquidity, Leverage, and Audit Committee on Sustainability Report Disclosure with Profitability as a Mediating Variable. *Accounting Analysis Journal*, 9(2), 95–102.
- Sugiarto (2020). *Panduan Praktis Dasar Analisa Laporan Keuangan*. Jakarta: Grasindo.
- Susanti, L., Tania, L., Komala, H. W., & Meiden, C. (2022). Pengaruh Leverage dan Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekobistek*, 11(3), 149–155.
- Widodo, C., Kirana, N.W.I. & Wahyu Helmy Sukiswo (2021). Karakteristik Perusahaan Terhadap Underpricing Saham Ipo, Kepemilikan Saham Manajerial Sebagai Variabel Moderasi. *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper (SENAPAN)*, 1(1), hal. 13–24.