

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dapat dijadikan bahan acuan dan pembandingan terhadap penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti serta dapat menjadi bahan pertimbangan dasar untuk menganalisis berbagai masalah yang berkaitan dengan judul penelitian. Untuk mengetahui penelitian sebelumnya yang digunakan bahan referensi peneliti dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul, Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Anindyah et al., 2023). Pengaruh <i>green recruitment</i> dan <i>green training</i> terhadap kinerja karyawan menggunakan <i>organization citizenship behaviour environment</i> sebagai variabel mediasi pada perusahaan telekomunikasi di Surakarta	1. <i>Green Recruitment</i> 2. <i>Green Training</i> 3. <i>Organization Citizenship Behaviour Environment</i> 4. Kinerja Karyawan	1. <i>Green recruitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Green training</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. <i>Green recruitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organization citizenship behavior environment</i> 4. <i>Green training</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organization citizenship behavior environment</i> 5. <i>Organization citizenship behavior environment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 6. Ada peran mediasi <i>organization citizenship behavior environment</i> dalam pengaruh <i>green recruitment</i> terhadap kinerja karyawan 7. Ada peran mediasi <i>organization citizenship behavior environment</i> dalam pengaruh <i>green</i>

NO	Judul, Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
			<i>training</i> terhadap kinerja karyawan
2	(Evi Silvana Muchsinati, 2023). Pengaruh <i>green human resource management</i> terhadap <i>environmental performance</i> dengan <i>green employee empowerment</i> sebagai variable mediating pada industry perhotelan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Green Competencies</i> 2. <i>Green Motivation</i> 3. <i>Green Employee Involment</i> 4. <i>Green Recruitment and Selection</i> 5. <i>Green Training and Development</i> 6. <i>Green Performance Management</i> 7. <i>Green Reward System</i> 8. <i>Green Employee Empowerment</i> 9. Kinerja Lingkungan 	<p>Sebanyak 7 hipotesis yaitu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Green competencies</i> 2. <i>Green motivation,</i> 3. <i>Green employee involvement</i> 4. <i>Green recruitment and selection</i> 5. <i>Green training and development</i> 6. <i>Green performance management</i> 7. <i>Green reward system</i> di mediasi oleh <i>Green Employee Empowerment</i> terhadap kinerja lingkungan <p>Menunjukkan hasil penelitian bahwa semuanya memiliki hasil signifikan yang positif</p>
3	(Aniqoh Nadliroh, 2022). Pengaruh <i>green training, green performance management</i> dan <i>green employee involvement</i> terhadap <i>Organization Citizenship Behavior for Environment</i> pada karyawan di Waroeng Pohon	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Green Training</i> 2. <i>Green Employee Involvement</i> 3. <i>Green Performance Management</i> 4. <i>Organization Citizenship Behavior for Environment</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Green Training</i> berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior for Environment</i> 2. <i>Green Oerformance Management</i> yang berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior for Environment</i> 3. <i>Green Employee Involvement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior for Environment</i> 4. <i>Green Training, Green Performance Management</i> dan <i>Green Employee Involvement</i> berpengaruh bersama-sama terhadap <i>Organization Citizenship Behavior for Environment</i>

NO	Judul, Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
4	(Ang & Mon, 2022). Pengaruh <i>green intellectual capital, green intellectual capital, green training, green recruitment</i> and selection dalam konsep <i>paperless</i> terhadap <i>sustainable performance</i> pada Bank BPR Kota Batam	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Green Human Capital</i> 2. <i>Green Structural Capital</i> 3. <i>Green Relational Capital</i> 4. <i>Green Training</i> 5. <i>Green Recruitmen</i> 6. <i>Sustainable</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Green Intellectual Capital</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Sustainable Performance</i> secara signifikan 2. <i>Green Training</i> mampu mempengaruhi <i>Sustainable Performance</i> secara signifikan 3. <i>Green Recruitmen and Selection</i> mampu mempengaruhi <i>Sustainable Performance</i> secara signifikan
5	(Mahfud & Affandi, 2022). <i>Efek mediasi organization citizenship for environment</i> pada pengaruh <i>green recruitment</i> dan <i>green training</i> terhadap <i>employee performance</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Green Training</i> 2. <i>Green Recruitment</i> 3. <i>Organization Citizenship For Environment</i> 4. <i>Employee Performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Green recruitment</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> 2. <i>Green training</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> 3. <i>Green recruitment</i> berpengaruh positif terhadap <i>organization citizenship for environment</i> 4. <i>Green training</i> berpengaruh positif terhadap <i>organization citizenship for environment</i> 5. <i>Organization citizenship for environment</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> 6. <i>Green recruitment</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> yang dimediasi oleh <i>organization citizenship for environment</i> 7. <i>organization citizenship for environment</i> tidak mampu memediasi pengaruh <i>green training</i> terhadap <i>employee performance</i>

NO	Judul, Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
6	(Haryadi Didit, 2021). Transformational leadership, training, dan employee performance: mediasi organizational citizenship behavior dan job satisfaction	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Employee Performance</i> 2. <i>Transformational Leadership</i> 3. <i>Training</i> 4. <i>Job Satisfaction</i> 5. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Green recruitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Green training</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. <i>Green recruitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> 4. Lingkungan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 5. Terdapat peran mediasi lingkungan perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja pengaruh <i>green recruitment</i> terhadap kinerja karyawan 6. Terdapat peran mediasi lingkungan <i>Organization Citizenship Behavior</i> terhadap pengaruh <i>green training</i> terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dengan uraian tentang penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan dari penelitian (Aniqoh Nadliroh, 2022). Dengan hasil menunjukan bahwa penelitian tersebut hampir semuanya berpengaruh positif tetapi ada beberapa variabel yang hasilnya berpengaruh bersama-sama terhadap *Organization citizenship behavior for environment* sehingga kami ingin melakukan penelitian selanjutnya.

B. Kajian Teori

1. *Organization Citizenship Behavior*

a. Pengertian *Organization Behavior*

Organization Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan seorang karyawan yang melebihi kewajiban formal, namun

berdampak baik karena mendukung efektifitas organisasi (Robbins & Judge, n.d.). Untuk meningkatkan produktifitas karyawan dalam lingkungan organisasi, *organization citizenship behavior* (OCB) dianggap sebagai perilaku penting dalam meningkatkan efesiensi dan terbukti positif terkait dengan keberhasilan organisasi. Selain itu organisasi memandang OCB sebagai komponen penting untuk kinerja organisasi.

Organization citizenship behavior (OCB) merupakan suatu bentuk perilaku di lingkungan kerja yang melibatkan tindakan sukarela dan positif yang dilakukan oleh karyawan diluar tugas mereka. Pada dasarnya, OCB mencakup upaya yang melebihi harapan atau kewajiban formal karyawan terhadap organisasi. Konsep ini diakui sebagai faktor yang dapat meningkatkan efektivitas perusahaan karena membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Teori ini menyoroti bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB cenderung memberikan kontribusi tambahan yang tidak hanya mendukung tugas pokok mereka, tetapi juga menyumbang pada kesejahteraan secara keseluruhan.

Penting untuk memahami bahwa OCB bukanlah bagian dari tanggung jawab formal karyawan, melainkan perilaku sukarela yang muncul dari inisiatif dan niat baik karyawan untuj memberikan dukungan tambahan. Beberapa contoh dari OCB melibatkan mambantuk rekan kerja memberikan ide-ide konstruktif, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Dalam banyak kasus, OCB menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ketika mempertimbangkan ketekaitan antara OCB dan keterlibatan karyawan, menjadi jelas bahwa OCB dapat ditingkatkan melalui praktik keterlibaran karyawan yang efektif. Keterlibatan karyawan menciptakan suasana di mana karyawan meresa rasa kepemilikan tanggung jawa,

mendorong mereka untuk melampaui tugas formal mereka (Robbins & Judge, n.d.). Karyawan yang terlibat dengan OCB, karena mereka merasa hubungan yang lebih kuat dengan organisasi dan misinya secara keseluruhan.

Perusahaan perlu menerapkan praktik keterlibatan karyawan yang efektif. Keterlibatan karyawan menciptakan suasana di mana karyawan memiliki tanggung jawab terhadap organisasi, mendorong mereka untuk melampaui tugas formal mereka. Para karyawan yang merasa terlibat secara emosional dengan tujuan cenderung lebih aktif terlibat dalam OCB. Dengan kata lain, keterlibatan karyawan dan OCB saling terkait menciptakan lingkungan yang saling memperkuat di dalam organisasi.

b. Indikator *Organization Citizenship Behavior*

Menurut (Spitzmuller et al., n.d.) menjelaskan indikator dari *organization citizenship behavior* dengan berbagai kriteria. Sebagai berikut :

1. Disposisi

Karena *organization citizenship behavior* (OCB) bersifat direksi, hal ini lebih dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan sikap dibandingkan dengan kemampuan, pengetahuan atau pelatihan. Ini mencakup kecenderungan alami seseorang untuk berkontribusi ekstra dan bersikap positif di tempat kerja tanpa harus dipaksa oleh aturan yang ditetapkan.

2. Sikap

Sikap ini telah mendapat banyak perhatian sebagai prediktor kewarganegaraan yang diidentifikasi sebagai salah satu prediktor terkuat OCB. Sikap ini merujuk pada pandangan atau perasaan individu terhadap konsep OCB. Sikap yang positif terhadap OCB dapat mendorong seseorang untuk lebih cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan di lingkungan kerja.

3. Motivasi

Motivasi berkaitan dengan dorongan atau alasan dibalik perilaku OCB. Ini mencakup faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berkontribusi ekstra atau melibatkan diri dalam aktivitas yang tidak wajib di tempat kerja mereka. Dengan adanya motivasi OCB bisa membangun hubungan positif di lingkungan kerja mereka.

4. Advokasi Organisasional

Advokasi organisasional ini merujuk pada tindakan membela atau mendukung suatu organisasi. Ini bisa mencakup upaya untuk mempromosikan dan melindungi kepentingan organisasi, baik dalam konteks kebijakan public atau interaksi dengan pihak-pihak lainnya. Dengan adanya advokasi organisasional melibatkan upaya untuk membangun citra positif, memperkuat posisi organisasi dan mempengaruhi reputasi keberlanjutan perusahaan.

5. Kehadiran dan Keterlibatan Ekstra

Kehadiran dan keterlibatan ekstra merujuk pada tingkat partisipasi dan kontribusi diluar tugas atau tanggung jawab rutin yang diharapkan dari seseorang dalam suatu perusahaan.

2. *Organization Citizenship Behavior for Environment*

a. *Pengertian Organization Citizenship Behavior for Environment*

Organization Citizenship Behavior for Environment (OCBE) merupakan kemauan individu untuk berpartisipasi dengan perusahaan dalam melakukan perilaku di luar deskripsi pekerjaan serta berkontribusi pada lingkungan (Silvester et al., 2019). *Organization Citizenship Behavior Environment* (OCBE) adalah perilaku sukarela oleh orang-orang dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki lingkungan (Mahfud & Affandi, 2022). Ini mencerminkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks, OCBE

menjadi sarana bagi individu untuk memberikan kontribusi positif pada perubahan positif dalam perilaku perusahaan terkait lingkungan.

Konsep *organization citizenship behavior for environment* (OCBE) merupakan pengembangan dari definisi *organization citizenship behavior*. *Organization 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.

Namun untuk mencapai tingkat OCBE yang diinginkan, perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan, pengakuan, dan penghargaan. Dalam konteks yang semakin besar, ini adalah komitmen individu untuk mengambil bagian dalam upaya lingkungan dan tanggung jawab sosial di tempat kerja. OCBE merupakan konsep yang penting dalam memahami bagaimana organisasi atau perusahaan dapat berperilaku secara tanggung jawab terhadap lingkungan.

b. Indikator *Organization Citizenship Behavior for Environment*

Manurut (Boiral & Paillé, 2012) menjelaskan bahwa indikator *organization citizenship behavior for environment* ada beberapa kriteria. Sebagai berikut :

1. Advokasi Lingkungan

Advokasi lingkungan merujuk pada upaya untuk mendukung, memperjuangkan atau menjadi juru bicara terhadap isu-isu lingkungan. Ini melibatkan pembelaan terhadap pelestarian alam, peningkatan kesadaran masyarakat tentang isu-isu lingkungan.

2. Sikap Sportif

Penerimaan dan sikap positif terhadap ketidaknyamanan dan beban kerja tambahan yang diakibatkan oleh praktik lingkungan. dengan adanya sikap sportif ini bisa menjadikan

keterlibatan karyawan yang diluar kerja formal mereka akan menjadi hal positif dalam pelestarian lingkungan ini

3. Loyalitas Perusahaan

Kepatuhan terhadap kebijakan dan tujuan yang pro terhadap lingkungan dan kepedulian terhadap lingkungan organisasi kepada para perusahaan. Loyalitas dalam suatu organisasi memanglah sangat penting apalagi merujuk dalam suatu hal yang sebenarnya banyak sekali orang yang ditidak memperdulikan seperti kepeduliaan terhadap pelestarian keberlanjutan lingkungan ini.

4. Pengurangan Jejak Lingkungan

Pengurangan jejak lingkungan mencakup serangkaian tindakan atau kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi dampak negative yang dihasilkan oleh aktivitas individu, organisasi atau masyarakat terhadap lingkungan. Ini bisa mencakup penhematan energi, pengelolaan limbah yang lebih baik, dan praktik – praktik berkelanjutan lainnya.

5. Partisipasi dalam Program Lingkungan

Partisipasi dalam program lingkungan melibatkan keterlibatan aktif dalam kegiatan atau inisiatif yang dirancang untuk mempromosika praktik – praktik keberlanjutan dan pelestarian lingkungan.

3. *Training*

1. Pengertian *Training*

Training atau pelatihan adalah suatu proses yang menjadi tulang punggung dalam pengembangan karyawan di lingkungan kerja. Pendekatan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam definisi sederhana, pelatihan memberikan fondasi untuk tumbuhnya profesional dan pemberdayaan karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pelatihan menjadi elemen kunci untuk

meningkatkan produktifitas, meningkatkan kualitas kerja dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan

Training atau pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar mempermudah dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawan serta dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pada definisi tersebut dijelaskan bahwa selama kegiatan pelatihan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya pada suatu pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Menurut (Wahyuningsih Sri, 2019), Pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan teknis dalam bekerja. Pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi (Badriyah et al., 2015). (Haryadi Didit, 2021) juga mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan stimulus bagi seseorang supaya dalam meningkatkan kemampuan atau keterampilan dalam suatu pekerjaan dan mendapatkan pengetahuan umum dan pemahaman mengenai keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Selain itu, pelatihan dapat dikatakan sebagai proses pembelajaran yang melibatkan proses keahlian konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya terencana perusahaan yang ditunjukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan teknis dan sikap individu, terutama karyawan dalam konteks pekerjaan tujuannya adalah untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.

2. Indikator *Training*

Menurut (Ang & Mon, 2022) menjelaskan bahwa indikator *training* seseorang dapat diukur berdasarkan beberapa kriteria. Sebagai berikut :

1. Pentingnya Kesadaran terhadap keterampilan dalam individu

Kesadaran terhadap keterampilan mencakup pemahaman individu terhadap jenis keterampilan yang dimilikinya, sejauh mana keterampilan tersebut dapat diterapkan, dan bagaimana keterampilan tersebut ditingkatkan.

2. Peningkatan Pengetahuan

Peningkatan pengetahuan merujuk pada proses di mana seseorang atau sekelompok orang meningkatkan pemahaman mereka tentang suatu topik atau area tertentu seperti perolehan informasi baru dan pemahaman yang lebih mendalam.

3. Peningkatan Keterampilan

Peningkatan keterampilan merujuk pada proses di mana seseorang mengembangkan dan meningkatkan kemampuan atau keahlian tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu. Melibatkan seperti pengembangan keterampilan baru, peningkatan tingkat keterampilan yang sudah dimiliki atau penerapan keterampilan dalam situasi yang berbeda.

4. Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja merujuk pada upaya atau hasil yang menghasilkan peningkatan produktivitas, efisiensi, atau efektivitas dalam melaksanakan tugas pekerjaan tertentu. Peningkatan kinerja bisa melibatkan individu, tim atau keseluruhan. Tujuan utama peningkatan kinerja untuk mencapai hasil yang lebih baik atau lebih optimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

4. *Green Training*

a. *Pengertian Green Training*

Green Training dapat didefinisikan sebagai proses pelatihan tempat kerja dan Pendidikan lanjutan yang dirancang untuk mencapai target dan tujuan pengelolaan lingkungan perusahaan (Makarim Faris Abdul, 2021). *Green training* merupakan salah satu yang paling banyak diterapkan di perusahaan dan juga diakui sebagai praktik penting untuk keberhasilan implementasi *environment* (Jabbour & De Sousa Jabbour, 2016). *Green Training* adalah praktik untuk peningkatan kemampuan yang meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan karyawan terkait dengan lingkungan (Boiral & Paillé, 2012), yang mendukung beberapa solusi untuk mengurangi dampak terhadap lingkungan. Pelatihan hijau atau *green training* dapat membantu karyawan dalam memahami pentingnya menjaga lingkungan, dan membuat mereka lebih peka terhadap proses pengendalian lingkungan.

(Pham et al., 2019) *green training* membantu pekerja untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di tempat kerja tentang pentingnya perlindungan lingkungan dan meningkatkan kapasitas mereka untuk beradaptasi, selain itu mereka juga mempelajari cara-cara penting untuk menghemat sumber daya dan mengurangi limbah di tempat kerja mereka. Pelatihan hijau bersama dengan keterlibatan karyawan dan kesadaran formal, dapat membuat karyawan menyadari praktik informal seperti konservasi energi untuk secara sukarela berpartisipasi dalam perilaku hijau. (Boiral & Paillé, 2012) menjelaskan bahwa menerapkan praktik untuk membangun kompetensi hijau mengarah pada karyawan bekerja ekstra dengan kegiatan lingkungan dan terlibat dalam *organization citizenship behavior for environment* (OCBE). *Green training* juga praktik untuk peningkatan kemampuan yang meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan karyawan terkait dengan lingkungan, yang mendukung beberapa solusi untuk

mengurangi dampak terhadap lingkungan. Pelatihan hijau dapat membantu karyawan dalam memahami pentingnya menjaga lingkungan, dan membuat mereka lebih peka pengendalian lingkungan. Pelatihan membantu pekerja untuk meningkatkan kesadaran lingkungan dan meningkatkan kapasitas mereka untuk beradaptasi.

Green training adalah salah satu fokus pada kebijakan dan praktik berkelanjutan di tempat kerja. Ini termasuk pengurangan limbah, penggunaan energi yang lebih efisien, Penggunaan bahan yang lebih ramah lingkungan dan pengurangan emisi. Selain itu *green training* mencakup Pendidikan tentang isu -isu lingkungan global seperti perubahan iklim, konservasi sumber daya alam, dan perlindungan lingkungan hidup. Manfaat dari *green training* sangat beragam. Ini dapat membantu peningkatan kesadaran lingkungan, mengubah perilaku menjadi lebih berkelanjutan, dan dapat berkontribusi pada pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan. Pada tingkat perusahaan, *green training* dapat meningkatkan produktivitas, citra perusahaan dan kepatuhan terhadap peraturan lingkungan.

Selain itu, *green training* juga mencakup pengembangan kesadaran individu tentang dampak pribadi mereka terhadap lingkungan. Ini berarti individu akan lebih memahami bagaimana Tindakan sehari-hari mereka, baik di tempat kerja maupun di rumah, dapat mempengaruhi lingkungan. *Green training* berperan penting dalam mengembangkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan terkait dengan isu-isu lingkungan. Ini mencakup pembelajaran tentang cara mengurangi dampak negative lingkungan, menerapkan praktik berkelanjutan, dan memahami konsep – konsep seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi dan penggunaan baha berkelanjutan. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu karyawan memahami pentingnya pelestarian lingkungan dan membentuk perilaku mendukung dengan pengendalian lingkungan.

Dengan adanya *green training* karyawan dapat membantu untuk meningkatkan kesadaran lingkungan dan meningkatkan kapasitas mereka untuk beradaptasi dengan perubahan yang mendukung berkelanjutan. Dalam menghadapi tantangan lingkungan global saat ini, peran pelatihan dalam mendukung perubahan positif dalam perilaku dan praktik perusahaan tidak dapat diremehkan. Selain itu, pelatihan berkontribusi pada peningkatan kesadaran sosial dan bertanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat yang semakin menjadi fokus utama bagi banyak organisasi di era berkelanjutan ini. Dengan demikian, pelatihan berkelanjutan memainkan peran yang sangat penting dalam mengarahkan perusahaan untuk menuju praktik yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan. Dengan perkembangan isu – isu lingkungan yang semakin mendesak, *green training* menjadi semakin penting dalam Upaya menjaga lingkungan kita dan menciptakan masa depan yang berkelanjutan. Itulah mengapa banyak perusahaan sekarang menerapkan *green training* ke dalam pelatihan atau praktik mereka.

b. Indikator *Green Training*

Menurut (Teixeira et al., 2016) menjelaskan bahwa indikator *green training* dapat diukur berdasarkan beberapa kriteria. Sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Terhadap Pelatihan Ramah Lingkungan

Pelatihan ramah lingkungan memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan mendidik orang – orang dalam praktik – praktik yang mendukung pelestarian lingkungan. ini mungkin melibatkan memberikan pengetahuan tentang keberlanjutan, mempromosikan gaya hidup yang ramah lingkungan dan mendorong perilaku yang berkelanjutan.

2. Pemahaman Prinsip-Prinsip Lingkungan

Pemahaman prinsip-prinsip lingkungan merujuk pada pengetahuan dan kesadaran tentang asas-asas dan konsep-konsep yang mendasari pelestarian lingkungan. ini melibatkan pemahaman

tentang bagaimana intraksi manusia dengan lingkungan dapat memberikan dampak positif.

3. Adopsi Praktik Berkelanjutan

Adopsi praktik berkelanjutan berarti menerapkan tindakan atau perilaku yang mendukung keberlanjutan lingkungan. ini mencakup pengambilan keputusan dan tindakan sehari-hari yang memperhitungkan dampak lingkungan dan berupaya untuk mengurangi jejak dampak negative lingkungan

4. Partisipasi dalam Inisiatif Lingkungan

Partisipasi dalam inisiatif lingkungan melibatkan keterlibatan aktif dalam proyek-proyek atau program-program yang bertujuan untuk melindungi, menjaga atau memulihkan lingkungan. ini bisa termasuk keikutsertaan dampak pelestarian lingkungan, dan dukungan terhadap program-program keberlanjutan lingkungan.

5. Pemahaman Isu Lingkungan

Green training mencakup penyampaian informasi tentang isu-isu lingkungan global dan lokal, seperti perubahan iklim, keanekaragaman hayati, pengelolaan limbah dan sumber daya alam.

5. *Employee Involvement*

a. *Pengertian Employee Involvement*

Perusahaan perlu mengembangkan hubungan lintas fungsi terhadap potensi karyawan melalui keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan anteseden dari komitmen perusahaan. Mendorong karyawan untuk berpartisipasi dan memulai ide – ide baru untuk praktik ekologi dengan tujuan implementasi dan pengembangan sistem manajemen lingkungan (Boiral & Paillé, 2012). Praktik ini dapat dilihat sebagai faktor individu yang dapat meningkatkan perilaku karyawan ramah lingkungan di tempat kerja.

Memberikan peluang hijau melalui keterlibatan karyawan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dan membuat ide – ide baru

untuk praktik ekologi, mendukung mereka untuk menerapkan tujuan lingkungan organisasi dan mengembangkan sistem manajemen lingkungan yang sukses (Jabbour & De Sousa Jabbour, 2016). 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. Apalagi jika karyawan diperbolehkan untuk membuat keputusan dan saran mengenai masalah lingkungan, mereka akan lebih bersedia untuk secara sukarela terlibat dalam kegiatan lingkungan.

Selain manfaat internal, keterlibatan karyawan dalam praktik juga berdampak positif bagi eksternal. Semakin tinggi minat karyawan untuk ikut terlibat dalam kegiatan lingkungan, maka secara langsung karyawan telah membantu pengelolaan lingkungan. Keterlibatan ini menciptakan budaya yang lebih berkelanjutan, yang dapat mempengaruhi positif tempat kerja dan masyarakat di sekitarnya.

Keterlibatan karyawan dalam praktik ramah lingkungan juga menciptakan rasa kepemilikan yang kuat terhadap isu-isu lingkungan. Ketika karyawan diberdayakan untuk membuat keputusan dan memberikan saran mengenai masalah lingkungan, mereka lebih terlibat dan bertanggung jawab dalam upaya untuk melestarikan lingkungan. Hal ini menciptakan sikap proaktif terhadap praktik berkelanjutan dan meningkatkan kemungkinan kesuksesan dalam mencapai tujuan lingkungan organisasi.

Dengan adanya, *employee involvement* atau keterlibatan karyawan dalam praktik ramah lingkungan dapat mendukung elemen penting dalam menciptakan budaya berkelanjutan, mendorong inovasi, dan memperbaiki hubungan antara perusahaan, karyawan dan lingkungan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan, berkontribusi

pada pengelolaan lingkungan yang lebih baik, dan memberikan manfaat berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat

b. Indikator *Employee Involvement*

Menurut (Renwick et al., n.d.) menjelaskan bahwa indikator employee involvement dapat diketahui beberapa kriteria. Sebagai berikut :

1. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan merujuk pada keterlibatan aktif individu atau anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Ini melibatkan memberikan kontribusi, menyampaikan pendapat, dan berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai keputusan yang diambil oleh kelompok atau organisasi.

2. Kontribusi Ide dan Inisiatif

Kontribusi ide dan inisiatif mencakup memberikan gagasan, saran atau usulan kreatif untuk meningkatkan atau memecahkan masalah. Ini melibatkan kemampuan untuk berpikir, berbagi pemikiran dan berkontribusi pada perbaikan atau pengembangan ide-ide baru.

3. Mendorong Keterlibatan Lingkungan Hidup

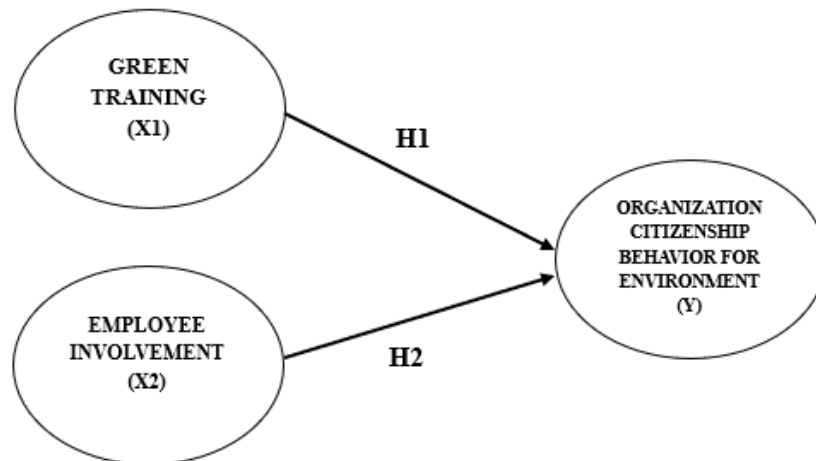
Mendorong keterlibatan lingkungan hidup melibatkan upaya untuk mengajak, memberdayakan atau melibatkan individu atau kelompok dalam kegiatan atau inisiatif yang mendukung pelestarian lingkungan.

4. Aktif Berpartisipasi

Aktif berpartisipasi merujuk pada tingkat keterlibatan atau keikutsertaan yang proaktif dalam inisiatif atau kegiatan yang mendukung tujuan keberlanjutan. Ini melibatkan tidak hanya mendukung secara pasif, tetapi juga berkontribusi secara aktif, berbagai ide dan berpartisipasi dalam langkah-langkah konkrit.

C. Kerangka Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian dari suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti dan berguna untuk mengembangkan suatu topik yang akan diteliti. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian maka konsep penelitian ini digambarkan secara lengkap. Berdasarkan kerangka pikir diatas terkait dengan “Pengaruh *Green Training* dan *Employee Involvement* terhadap *Organization Citizenship Behavior for Environment*” dapat diketahui bahwa hal tersebut mampu mempengaruhi pelestarian lingkungan atau *Organization Citizenship Behavior for Environment*.

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Green Training* terhadap *Organization Citizenship Behavior for Environment*

Green Training dalam dunia kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, karena tinggi rendahnya kinerja karyawan berhubungan erat dengan *green training* yang kita lakukan. Maka semakin tinggi *green training* yang kita lakukan ke karyawan maka cenderung akan meningkatkan

kinerjanya begitupun sebaliknya jika *green training* karyawan rendah yang kita lakukan maka akan cenderung menurun kinerjanya.

Organization citizenship behavior for environment (OCBE) mengacu pada perilaku sukarela karyawan di tempat kerja yang bertujuan untuk mendukung praktik dan inisiatif yang berkelanjutan. Ini mencakup tindakan seperti mengurangi pemborosan energi, mengurangi limbah dan berpartisipasi dalam inisiatif berkelanjutan di tempat kerja. Hubungan antara *green training* dan OCBE sangat penting, karena pelatihan yang efektif dalam praktik berkelanjutan akan dapat meningkatkan OCBE karyawan.

Green training dapat membantu mengukur dampak dari praktik berkelanjutan dan mendorong evaluasi berkelanjutan. Karyawan yang telah dilatih dapat membantu dalam mengidentifikasi indikator kinerja lingkungan yang relevan dan berkontribusi pada pengukuran dampak praktik berkelanjutan. Ini penting dalam konteks OCBE karena membantu organisasi untuk melihat apakah tindakan karyawan benar-benar mendukung praktik berkelanjutan.

Penting untuk diingat bahwa OCBE melibatkan perilaku sukarela karyawan. Ini berarti bahwa karyawan berpartisipasi dalam tindakan berkelanjutan tanpa ada tekanan eksternal. *Green training* membantu menciptakan kesadaran dan pemahaman yang mendorong perilaku sukarela ini. Karyawan yang telah mendapatkan pelatihan di organisasi mereka mendukung praktik berkelanjutan dan menginspirasi rekan-rekan mereka untuk melakukan hal yang sama.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian (Anindyah et al., 2023). Menyatakan bahwasannya Green Training memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap organization citizenship behavior for environment. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Green Training* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organization Citizenship Behavior for Environment* pada karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra

2. Pengaruh *Employee Involvement* terhadap *Organization Citizenship Behavior for Environment*

Employee involvement adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif dan praktik berkelanjutan yang bertujuan untuk melindungi lingkungan. *Employee involvement* atau keterlibatan karyawan merupakan strategi-strategi ramah lingkungan yang mempunyai kesempatan berpengaruh bagi keterlibatan para karyawan untuk dapat mencegah permasalahan lingkungan yang terjadi di tempat kerja dalam sebuah perusahaan (Muchsinati Silvana Evi, 2023).

Employee involvement adalah elemen kunci dalam dunia bisnis yang bertujuan untuk memberdayakan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai organisasi. *Employee involvement* bukan hanya tentang memberikan mereka tanggung jawab, keterlibatan dan wewenang untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan

Di sisi lain, *organization citizenship behavior for environment* (OCBE) adalah konsep yang mengacu pada perilaku sukarelawan karyawan di tempat kerja yang bertujuan untuk mendukung praktik berkelanjutan di organisasi mereka. Ini mencakup tindakan seperti mengurangi konsumsi energi sampah, mengurangi limbah dan berpartisipasi dalam inisiatif berkelanjutan pada perlindungan lingkungan di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari.

Hubungan antara *employee involvement* dan OCBE adalah kompleks dan saling terikat. *Employee involvement* dapat memiliki dampak positif pada OCBE, sementara OCBE dapat mempengaruhi tingkat *employee involvement* dalam perusahaan. *Employee involvement* menciptakan kesadaran dan pemahaman yang kuat tentang praktik berkelanjutan di antara karyawan. Melalui partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan pembentukan kebijakan lingkungan, karyawan dapat memahami pentingnya praktik berkelanjutan. Mereka menyadari

bahwa tindakan mereka memiliki dampak pada lingkungan dan masyarakat. Kesadaran ini adalah langkah awal yang penting dalam mendukung OCBE.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian (Lanatri Danirmala, 2022). Menyatakan bahwa *Employee Involvement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior for Environment*. Berdasarkan hasil tersebut, maka dari peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: *Employee Involvement* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizatiton Citizenship Behavior for Environment* pada karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra

