

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Golden Prima Sentosa

Golden Prima Sentosa (GPS) berdiri sejak tahun 1990 yang difokuskan kepada penjualan pintu bermaterial baja, alumunium, dan melamic. Dengan menggunakan pintu baja maka diharapkan akan mengurangi penggunaan kayu sehingga akan mengurangi terjadinya penebangan hutan. Hingga pada tahun 2007, PT GPS memperbesar perusahaannya dengan memproduksi sendiri pintu bermaterial baja hingga menambah jenis produknya berupa jendela baja yang mempunyai beberapa varian hingga pada pertengahan tahun 2008 PT Golden Prima Sentosa (GPS) memperoleh izin untuk menggunakan logo dagangnya yang hingga kini dikenal dengan *DOLPHIN Metal door & Window* berlogo gambar ikan lumba-lumba.

Pada tahun 2011 PT Golden Prima Sentosa (GPS) memperluas produknya dengan memproduksi sendiri pintu berbahan dasar alumunium dan jendela alumunium demi kebutuhan permintaan dan akhirnya pada tahun 2013 PT Golden Prima Sentosa (GPS) menambah beberapa karya yaitu memproduksi sendiri pintu berbahan dasar melamic dan pintu solid berbahan dasar kayu mahoni.

- **Visi perusahaan** adalah "Memproduksi pintu dengan kualitas yang baik agar menjadi pilihan pertama dan terpercaya bagi pelanggan, dan terus menjadi tren di kalangan masyarakat“.
- **Misi perusahaan** adalah untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggan, menambah variasi dan kualitas produk dan menjaga dan meningkatkan kualitas kerja karyawan yang handal dan professional.

4.2 Gambaran Umum Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 66 karyawan sehingga kuesioner dibagikan kepada 66 karyawan yang bekerja pada perusahaan PT GPS Semarang, akan tetapi kuesioner yang kembali berjumlah 57, dimana kuesioner yang dapat lengkap hanya sejumlah 49 kuesioner. Sehingga penelitian ini hanya menggunakan 49 kuesioner yang lengkap tersebut untuk di olah.

4.2.1 Responden Berdasarkan Gender dan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pada tabel berikut ini menunjukkan gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan *gender* dan pendidikan terakhir:

Tabel 4.1

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Gender dan Tingkat Pendidikan Terakhir

Gender	Pendidikan Terakhir						Total	
	SMP		SMA/SMK		S1			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Laki-laki	5	10,21	20	40,82	4	8,16	29	59,2
Perempuan	3	6,12	5	10,2	12	24,49	20	40,8
Total	8	16,33	25	51,02	16	32,65	49	100

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, ditunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak yaitu SMA/SMK sejumlah 25 karyawan. Karyawan PT Golden Prima Sentosa memiliki karyawan berjenis kelamin laki-laki dikarenakan perusahaan merupakan perusahaan manufaktur pintu yang lebih membutuhkan ketrampilan dibidang teknik, mesin, dan tenaga yang kuat.

4.2.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Jabatan

Pada tabel berikut ini menunjukkan gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan jabatan dan lama bekerja:

Tabel 4.2

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Lama Bekerja

Jabatan	Lama Bekerja (tahun)						Total	
	1-2		2-4		>5		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Divisi Keuangan			1	2,04	2	4,08	3	6,12
Penjualan			1	2,04			1	2,04
PPIC	3	6,12					3	6,12
Ketua Regu Produksi			1	2,04	3	6,12	4	8,16
Kepala Gudang			1	2,04			1	2,04
HRD					1	2,04	1	2,04
General Affair	1	2,04					1	2,04
Keamanan	1	2,04					1	2,04
Staff Admin Marketing	1	2,04					1	2,04
Customer Service	1	2,04					1	2,04
Karyawan produksi	10	20,4	8	16,32	10	20,04	28	57,14
Staff Import	2	4,08					2	4,08
Pembelian					1	2,04	1	2,04
Sales	1	2,04					1	2,04
Total	20	40,82	12	24,49	17	34,70	49	100

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini menduduki posisi karyawan produksi sejumlah 28 responden dan paling banyak responden baru bekerja di perusahaan selama maksimal 2 tahun yaitu 20 responden.

4.2.3 Responden Berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pada tabel berikut ini menunjukkan gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan jabatan dan tingkat pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Gambaran Umum Responden berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan Terakhir

Jabatan	Pendidikan Terakhir						Total	
	SMP		SMA/SMK		S1		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Divisi Keuangan					3	6,12	3	6,12
Penjualan					1	2,04	1	2,04
PPIC					3	6,12	3	6,12
Ketua Regu Produksi			4	8,16			4	8,16
Kepala Gudang					1	2,04	1	2,04
HRD					1	2,04	1	2,04
General Affair					1	2,04	1	2,04
Keamanan			1	2,04			1	2,04
Staff Admin Marketing					1	2,04	1	2,04
Customer Service					1	2,04	1	2,04
Karyawan produksi	8	16,33	20	40,81			28	57,14
Staff Import					2	4,08	2	4,08
Pembelian					1	2,04	1	2,04
Sales					1	2,04	1	2,04
Total	8	16,33	25	51,02	16	32,65	49	100

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja sebagai karyawan produksi yang terdiri dari 28 orang atau 57,14% dengan pendidikan terakhir terbanyak yaitu SMA/SMK berjumlah 20 orang. Sedangkan secara keseluruhan, dalam penelitian ini responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK mendominasi yaitu sejumlah 25 karyawan.

Tabel 4.4
Gambaran Umum Responden berdasarkan Jabatan dan Gender

Jabatan	Gender				Total	
	Laki-laki		Perempuan		F	%
	F	%	F	%		
Divisi Keuangan	1	2,04	2	4,08	3	6,12
Penjualan			1	2,04	1	2,04
PPIC	1	2,04	2	4,08	3	6,12
Ketua Regu Produksi	4				4	8,16
Kepala Gudang	1	2,04			1	2,04
HRD			1	2,04	1	2,04
General Affair			1	2,04	1	2,04
Keamanan	1	2,04			1	2,04
Staff Admin Marketing			1	2,04	1	2,04
Customer Service			1	2,04	1	2,04
Karyawan produksi	20	40,81	8	16,33	28	57,14
Staff Import			2	4,08	2	4,08
Pembelian			1	2,04	1	2,04
Sales	1	2,04			1	2,04
Total	29	59,18	20	40,82	49	100

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa responden paling banyak bekerja pada posisi karyawan produksi dengan jumlah 28 karyawan dari total responden, dengan responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki

sejumlah 20 karyawan. Dan responden terbanyak pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan total 29 responden.

4.3 Analisis Deskriptif OCBE

Deskripsi variabel akan menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel *gender* yang terdiri dari 2 kelompok responden laki-laki dan perempuan, serta untuk variabel tingkat pendidikan yang terdiri dari 3 kelompok responden yakni SMP, SMA/Sederajat, dan S1, juga OCBE yakni *Eco Initiatives*, *Eco Civic Engagement*, dan *Eco Helping* dapat dilihat sebagai berikut:

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap OCBE Berdasarkan Gender

OCBE merupakan tindakan yang bebas dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja yang berhubungan dengan peningkatan kualitas lingkungan hidup / pro-lingkungan atas dasar kesadaran dan inisiatif pribadi. OCBE pada penelitian ini diukur dengan tiga indikator yaitu *eco initiatives*, *eco civic engagement*, dan *eco helping*.

Berikut ini merupakan jawaban responden berdasarkan *gender* atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disebarkan pada responden dan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Berdasarkan Gender

Pernyataan	Tanggapan			
	Laki-laki		Perempuan	
<i>ECO INITIATIVES</i>	Skor	Kategori	Skor	Kategori
Tidak merokok disembarang tempat	4,31	Tinggi	4,70	Tinggi
Membuang sampah pada tempatnya	4,55	Tinggi	4,60	Tinggi
Mematikan listrik bila tidak diperlukan	4,48	Tinggi	4,50	Tinggi
Menutup keran setelah menggunakan.	4,52	Tinggi	4,45	Tinggi
Mengurangi penggunaan kertas dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari	3,79	Tinggi	3,90	Tinggi
Mematikan komputer bila tidak diperlukan	4,00	Tinggi	4,10	Tinggi
Menyarankan adanya program berangkat kerja bersama	3,24	Tinggi	3,60	Tinggi
Menggunakan transportasi umum, untuk menghemat BBM.	3,03	Tinggi	2,80	Rendah
Rata-rata <i>eco initiatives</i>	3,99	Tinggi	4,08	Tinggi
<i>ECO CIVIC ENGAGEMENT</i>				
Saya selalu <i>uptodate</i> informasi mengenai lingkungan yang dilakukan perusahaan.	3,62	Tinggi	3,65	Tinggi
Saya mengetahui perusahaan berniat untuk mengganti bahan baku produksi dengan yang lebih ramah lingkungan	3,97	Tinggi	4,05	Tinggi
Saya melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi secara positif terhadap citra perusahaan.	3,93	Tinggi	3,95	Tinggi
Saya terlibat dalam perencanaan komputerisasi penyampaian order ke bagian produksi	2,76	Rendah	3,45	Tinggi
Saya mengusulkan program ramah lingkungan di perusahaan	3,34	Tinggi	3,55	Tinggi
Saya bersedia jika diberikan tugas atau acara mengenai isu lingkungan di perusahaan saya	3,45	Tinggi	3,40	Tinggi
Rata-rata <i>eco civic engagement</i>	3,51	Tinggi	3,68	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.5

Tanggapan Responden Berdasarkan Gender

<i>ECO HELPING</i>				
Saya secara spontan memberikan waktu saya untuk membantu rekan kerja agar sadar lingkungan dalam setiap pekerjaan mereka.	3,86	Tinggi	4,05	Tinggi
Saya memberikan contoh kepada rekan kerja untuk berperilaku ramah lingkungan.	4,07	Tinggi	4,05	Tinggi
Saya menjelaskan manfaat peduli lingkungan kepada rekan kerja	3,83	Tinggi	3,90	Tinggi
Saya mendorong rekan kerja untuk berperilaku sadar lingkungan.	3,90	Tinggi	3,95	Tinggi
Mengingatkan dan memotivasi rekan kerja untuk lebih sadar akan lingkungan	4,07	Tinggi	3,95	Tinggi
Menegur jika tidak melaksanakan perilaku ramah lingkungan.	3,90	Tinggi	3,90	Tinggi
Saya mendorong rekan kerja untuk lebih mengekspresikan ide dan opini mereka tentang isu-isu lingkungan.	3,86	Tinggi	3,65	Tinggi
Berdiskusi mengenai isu lingkungan dan cara penyelesaian/solusi yang tepat.	3,83	Tinggi	3,80	Tinggi
Rata-rata <i>eco helping</i>	3,91	Tinggi	3,91	Tinggi
	3,81	Tinggi	3,89	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa *eco initiatives* karyawan pada PT GPS termasuk tinggi ditunjukkan dari rata-rata yang didapatkan untuk karyawan laki-laki yakni 3,99 yang termasuk dalam kategori tinggi dan skor 4,08 untuk karyawan perempuan dan termasuk dalam kategori tinggi. Akan tetapi terdapat salah satu item dengan skor 2,80 untuk karyawan perempuan yang termasuk dalam kategori rendah, yang berarti bahwa karyawan perempuan lebih

banyak tidak menggunakan transportasi umum dibandingkan karyawan laki-laki, hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan transportasi umum seperti bus yang tidak memiliki BRT di dekat kawasan industri. Selain itu, PT GPS terletak di bagian kawasan tertinggi sehingga karyawan tidak memungkinkan untuk berjalan dari pintu masuk kawasan industri, sehingga bagi karyawan menggunakan transportasi pribadi lebih murah dari segi tenaga, waktu, dan uang.

Pada indikator kedua yaitu *eco civic engagement* menunjukkan rata-rata sebesar 3,68 untuk karyawan perempuan yang termasuk dalam kategori tinggi dan rata-rata sebesar 3,51 untuk karyawan laki-laki yang termasuk dalam kategori tinggi. Dalam indikator tersebut, terdapat salah satu item dengan skor 2,76 yang termasuk kategori rendah dibandingkan karyawan perempuan yang mendapat skor 3,45, yakni mengenai keterlibatan karyawan untuk perencanaan komputerisasi penyampaian order ke bagian produksi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan perempuan lebih memiliki rasa peduli untuk berpartisipasi atau lebih terlibat dalam perencanaan komputerisasi penyampaian order ke bagian produksi, akan tetapi dalam penelitian pada karyawan PT GPS, perbedaan tersebut bukan berdasarkan *gender* responden, justru dikarenakan perbedaan tugas atau peran karyawan tersebut, dimana responden laki-laki dalam

penelitian ini dominan sebagai karyawan produksi yang tidak banyak berhubungan dengan komputer dan masih menggunakan kertas order yang dikirim langsung dari kantor (*job description* terlampir pada halaman 104). Dengan demikian, perbedaan *gender* karyawan PT GPS tidak menentukan perbedaan indikator *eco civic engagement*.

Indikator ketiga yaitu *eco helping* menunjukkan rata-rata skor yang sama untuk karyawan laki-laki dan perempuan yaitu 3,91 dengan kategori tinggi, dapat diartikan bahwa karyawan sukarela dalam membantu rekan kerja untuk lebih mengintegrasikan masalah lingkungan di tempat kerja, seperti memberikan bantuan kepada yang membutuhkan, memberikan contoh, mendorong *inisiatif* rekan kerja, bekerja sama untuk mengingatkan satu dengan yang lain, memotivasi, dan menegur rekan kerja untuk sadar lingkungan.

Dari ke tiga indikator OCBE, didapatkan total rata-rata karyawan laki-laki yakni 3,81 yang termasuk dalam kategori tinggi dan karyawan perempuan memiliki total rata-rata 3,89 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian, baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan pada PT GPS memiliki OCBE yang tinggi dan dapat dikatakan keduanya peduli dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan *green* di perusahaan, karyawan bekerja melebihi apa yang seharusnya tidak dilakukan oleh pekerja yakni pekerjaan yang

berhubungan dengan peningkatan kualitas lingkungan hidup / pro-lingkungan atas dasar kesadaran dan inisiatif pribadi.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap OCBE Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disebarkan pada responden dan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pernyataan	Tanggapan					
	SMP		SMA		S1	
<i>ECO INITIATIVES</i>	Skor	Kategori	Skor	Kategori	Skor	Kategori
Tidak merokok disembarang tempat	4,25	Tinggi	4,16	Tinggi	4,13	Tinggi
Membuang sampah pada tempatnya	4,63	Tinggi	4,28	Tinggi	3,94	Tinggi
Mematikan listrik bila tidak diperlukan	4,13	Tinggi	4,24	Tinggi	4,13	Tinggi
Menutup keran setelah menggunakan.	4,13	Tinggi	4,24	Tinggi	3,50	Tinggi
Mengurangi penggunaan kertas dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari	3,00	Rendah	3,76	Tinggi	1,94	Rendah
Mematikan komputer bila tidak diperlukan	3,63	Tinggi	3,92	Tinggi	2,31	Rendah
Menyarankan adanya program berangkat kerja bersama	3,13	Tinggi	3,40	Tinggi	1,25	Rendah
Menggunakan transportasi umum, untuk menghemat BBM.	3,00	Rendah	1,72	Rendah	1,38	Rendah
Rata-rata <i>eco initiatives</i>	3,73	Tinggi	3,72	Tinggi	2,82	Rendah

Lanjutan Tabel 4.6

Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pernyataan	SMP		SMA		S1	
	Skor	Kategori	Skor	Kategori	Skor	Kategori
<i>ECO CIVIC ENGAGEMENT</i>						
Saya selalu <i>uptodate</i> informasi mengenai lingkungan yang dilakukan perusahaan.	3,88	Tinggi	3,44	Tinggi	3,25	Tinggi
Saya mengetahui perusahaan berniat untuk mengganti bahan baku produksi dengan yang lebih ramah lingkungan	3,88	Tinggi	3,88	Tinggi	3,38	Tinggi
Saya melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi secara positif terhadap citra perusahaan.	3,75	Tinggi	3,76	Tinggi	3,63	Tinggi
Saya terlibat dalam perencanaan komputerisasi penyampaian order ke bagian produksi	2,38	Rendah	2,80	Rendah	2,94	Rendah
Saya mengusulkan program ramah lingkungan di perusahaan	3,38	Tinggi	3,28	Tinggi	2,88	Rendah
Saya bersedia jika diberikan tugas atau acara mengenai isu lingkungan di perusahaan saya	3,00	Rendah	3,12	Tinggi	3,19	Tinggi
Rata-rata <i>eco civic engagement</i>	3,38	Tinggi	3,38	Tinggi	3,21	Tinggi
<i>ECO HELPING</i>						
Saya secara spontan memberikan waktu saya untuk membantu rekan kerja agar sadar lingkungan dalam setiap pekerjaan mereka.	4,13	Tinggi	3,60	Tinggi	3,88	Tinggi
Saya memberikan contoh	4,13	Tinggi	3,88	Tinggi	3,81	Tinggi

kepada rekan kerja untuk berperilaku ramah lingkungan.						
Saya menjelaskan manfaat peduli lingkungan kepada rekan kerja	3,75	Tinggi	3,72	Tinggi	3,69	Tinggi
Saya mendorong rekan kerja untuk berperilaku sadar lingkungan.	2,88	Rendah	3,84	Tinggi	3,69	Tinggi
Mengingatkan dan memotivasi rekan kerja untuk lebih sadar akan lingkungan	3,88	Tinggi	3,96	Tinggi	3,75	Tinggi
Menegur jika tidak melaksanakan perilaku ramah lingkungan.	4,00	Tinggi	3,80	Tinggi	3,50	Tinggi
Saya mendorong rekan kerja untuk lebih mengekspresikan ide dan opini mereka tentang isu-isu lingkungan.	3,88	Tinggi	3,60	Tinggi	3,56	Tinggi
Berdiskusi mengenai isu lingkungan dan cara penyelesaian/solusi yang tepat.	3,75	Tinggi	3,72	Tinggi	3,63	Tinggi
Rata-rata <i>Eco Helping</i>	3,80	Tinggi	3,77	Tinggi	3,69	Tinggi
Total Rata-rata OCBE	3,64	Tinggi	3,62	Tinggi	3,24	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor pada indikator *ecoinitiatives* yaitu 3,73 untuk karyawan dengan pendidikan terakhir SMP yang termasuk dalam kategori tinggi, skor 3,72 untuk karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dan termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan skor 2,82 untuk karyawan dengan pendidikan terakhir S1 dan termasuk dalam kategori rendah.

Terdapat dua item pernyataan responden (item pernyataan ke lima dan ke enam) dengan tingkat pendidikan tertinggi yaitu S1 menunjukkan nilai sangat rendah bila dibandingkan dengan karyawan SMP dan SMA/SMK. Perbedaan ini justru bukan dikarenakan oleh perbedaan tingkat pendidikan yang dimiliki tiap karyawan, akan tetapi tuntutan jabatan atau pekerjaan responden. Item pernyataan untuk responden S1 dalam hal penggunaan kertas dan mematikan komputer bila tidak diperlukan tergolong rendah dan di lain pihak responden SMP dan SMA/SMK jauh lebih tinggi, dikarenakan responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dalam penelitian ini dominan bekerja sebagai karyawan produksi yang tidak membutuhkan kertas sebanyak yang responden S1 butuhkan.

Karyawan produksi dibutuhkan untuk mengawasi jalannya produksi, memonitor kualitas dan kuantitas bahan baku maupun barang jadi, dan menggunakan kertas hanya berupa perintah order dari kantor untuk detail produksi pada hari itu. Sedangkan bila di lihat pekerjaan responden S1 dengan contoh jabatan divisi keuangan (dengan responden kedua terbanyak), responden memerlukan kebutuhan kertas yang cukup banyak untuk membuat laporan harian, membuat tagihan kepada pelanggan, dan membuat arsip dokumen menjadi *hardcopy*. Contoh lain yakni marketing, responden memerlukan kertas untuk membuat penawaran berupa *hardcopy*, membuat surat pemesanan yang diberikan kepada tiga divisi sekaligus (penjualan, admin *marketing*, dan customer sebagai

bukti pesan), dan membuat laporan kunjungan yang diwajibkan oleh perusahaan (terdapat cap perusahaan).

Sedangkan hasil dari indikator *eco civic engagement* menunjukkan rata-rata skor yaitu 3,38 untuk karyawan SMP dan SMA/SMK yang termasuk dalam kategori tinggi, dan skor 3,21 untuk karyawan S1 dan termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga baik karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SMP, SMA/SMK, dan S1 semuanya memiliki keterlibatan atau kontribusi yang baik dalam organisasi untuk meningkatkan citra atau praktek PT GPS. Tabel 4.6 tersebut juga menunjukkan nilai rendah pada keterlibatan responden dalam perencanaan komputersasi penyampaian order ke bagian produksi, hal ini disebabkan oleh program tersebut baru saja ingin diproses akan tetapi belum ada gerakan untuk memulainya, sehingga karyawan memang belum terlibat didalamnya.

Hasil dari indikator *eco helping*, didapatkan rata-rata skor yakni 3,64 untuk karyawan SMP, 3,62 untuk karyawan SMA/SMK, dan 3,24 untuk karyawan S1 dan termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan memiliki rasa saling tolong menolong dengan rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan, karyawan mau bekerja melebihi yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan memiliki toleransi yang tinggi terhadap beberapa keadaan yang kurang ideal, karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Sehingga didapat rata-rata skor untuk setiap item pernyataan dari variabel OCBE berdasarkan tingkat pendidikan karyawan yaitu 3,64 untuk karyawan berpendidikan SMP yang termasuk dalam kategori tinggi, dan total skor 3,62 untuk karyawan berpendidikan SMA/SMK yang termasuk dalam kategori tinggi, dan total skor 3,24 untuk karyawan berpendidikan S1 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian, karyawan secara rata-rata dapat dikatakan memiliki sikap OCBE sama-sama tinggi dan yang tidak jauh berbeda.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui perbedaan masing-masing atau secara parsial variabel independen (*gender* dan tingkat pendidikan) terhadap variabel dependen (OCBE).

a. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan OCBE berdasarkan *gender* pada karyawan PT GPS Semarang. Perbedaan OCBE yang dimiliki karyawan berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Berdasarkan Gender

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
OCBE	Laki-laki	29	84,31	9,358	1,738
	Perempuan	20	85,95	6,057	1,354

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Tabel 4.8
Hasil Uji Perbedaan OCBE Berdasarkan Gender

		Independent Samples Test				
		t-test for Equality of Means				
		T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
OCBE	Equal variances assumed	-,689	47	,494	-1,640	2,379
	Equal variances not assumed	-,744	46,864	,460	-1,640	2,203

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.7, hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,494. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga kesimpulannya hipotesis satu (H_a) ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* berdasarkan gender pada karyawan PT GPS Semarang.

b. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 pada penelitian ini menyatakan terdapat perbedaan OCBE berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan PT GPS Semarang. Perbedaan OCBE yang dimiliki karyawan berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Mean	N	Std. Deviation
SMP	81,00	8	8,751
SMA/Sederajat	85,04	25	8,517
S1	86,88	16	6,927
Total	84,98	49	8,141

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji Oneway Anova Berdasarkan Tingkat Pendidikan

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCBE* Pendidikan	Between Groups (Combined)	184,270	2	92,135	1,414	,253
	Within Groups	2996,710	46	65,146		
	Total	3180,980	48			

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.15, hasil penelitian menunjukkan nilai Signifikan sebesar 0,253. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga kesimpulannya hipotesis (H1) ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan PT GPS Semarang.

4.5 Pembahasan

Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) terbentuk dari 6 dimensi OCBE yang disederhanakan menjadi 3 kategori OCBE (Boiral dan Paille, 2012), yakni *Eco Initiative*, *Eco Civic Engagement*, dan *Eco Helping*. *Eco initiative* merupakan penggolongan dari dimensi *individual initiative*, sedangkan *Eco civic engagement* merupakan penggolongan dari dimensi *Organizational Loyalty* dan *Self Development*, dan *Eco helping* merupakan penggolongan dari dimensi *helping*. Dimensi *Sportsmanship* telah dihilangkan dikarenakan terdapat faktor loading pada saat proses evaluasi dilakukan. Sedangkan dimensi *organizational compliance* dihilangkan sesuai dengan rekomendasi dari Podsakoff dan MacKenzie (1994) dalam Boiral dan Paille (2011) karena tidak merupakan perilaku OCB yakni masih bergantung kepada nilai dan aturan organisasi yang dapat mengikat perilaku karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan OCBE berdasarkan *gender* dan tingkat pendidikan pada karyawan PT Golden Prima Sentosa. Hasil uji hipotesis dari penelitian pada PT GPS menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak yang artinya tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior for the environment* berdasarkan *gender* pada karyawan PT Golden Prima Sentosa. Berdasarkan analisis deskriptif, OCBE secara keseluruhan dikategorikan tinggi baik laki-laki maupun perempuan walaupun terdapat salah satu item dalam indikator *eco civic engagement* yang menunjukkan hasil

berbeda yaitu kategori perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Hal ini bisa dikarenakan karyawan perempuan lebih ingin terlibat dalam berbagai kegiatan dibandingkan karyawan laki-laki. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Farrell & Finkelstein (2007) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa perempuan dinilai secara signifikan lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam perilaku *civic virtue* dibandingkan pria.

Beberapa item pernyataan berdasarkan analisis di atas menunjukkan skor yang dimiliki karyawan perempuan lebih besar dibanding laki-laki. Dewi dan Perdhana (2016), menurut Pavalacheilie (2014) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat kecenderungan terhadap wanita untuk lebih banyak terlibat dalam OCB dibandingkan dengan laki-laki. Akinbode (2011) dalam Dewi dan Perdhana (2016), dalam penelitiannya di Nigeria, menyatakan bahwa perempuan sekitar 1,24 kali lebih mungkin untuk menunjukkan OCB dibandingkan dengan laki-laki. Menurut Beauregard (2000) Dewi dan Perdhana (2016) terdapat hubungan yang signifikan antara gender dengan OCB, yaitu kenyataan di lapangan yang menunjukkan bahwa perempuan lebih mungkin melakukan OCB dibandingkan dengan laki-laki.

Begitu pula hasil uji hipotesis kedua dari penelitian pada PT GPS yang menunjukkan bahwa hipotesis 2 ditolak yang artinya tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior for the environment* berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan PT Golden Prima Sentosa. Berdasarkan analisis deskriptif, OCBE secara keseluruhan dikategorikan tinggi baik karyawan

dengan tingkat pendidikan SMP, SMA/SMK, dan S1. Meskipun demikian, terdapat salah satu indikator yakni *eco initiatives* yang menunjukkan hasil berbeda yaitu kategori S1 dikategorikan rendah dibanding SMP dan SMA/SMK. Hal ini bisa dikarenakan karyawan S1 tidak berusaha memiliki keterlibatan individu lebih, yakni melebihi *job description* yang diminta perusahaan. Hal ini didukung oleh teori dalam Dewi dan Perdhana (2016) menurut Pavalacheilie (2014), karyawan dengan tingkat pendidikan menengah cenderung lebih terlibat dalam OCB dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi. Akan tetapi secara rata-rata keseluruhan, responden memiliki OCBE yang tinggi sehingga tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh.

Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin rendah kecenderungan seorang karyawan untuk melakukan OCB, karena pemegang gelar pendidikan tinggi akan lebih fokus terhadap kinerja tugas, karena mereka memiliki kesempatan yang lebih baik untuk dipromosikan (Bergeron et al., 2013). Dibuktikan dari beberapa aspek pernyataan dalam variabel *eco initiatives* yang termasuk dalam kategori rendah dan terbanyak dimiliki oleh karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1).

Perbedaan yang nampak dari beberapa item pernyataan bukan disebabkan oleh perbedaan *gender* maupun perbedaan tingkat pendidikan responden pada PT GPS tersebut, akan tetapi terdapat unsur perbedaan peran atau pekerjaan responden.