

LAPORAN PENELITIAN



*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
FOR THE ENVIRONMENT (OCB-E)*
(STUDIPADA 2 PERUSAHAAN PERBANKAN DI SEMARANG)

TIM PENELITIAN

Dra. Bernadeta Irmawati, MS

Dra. Lucia Haripatworo, MSi

**PUSAT PENGKAJIAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIKA SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
JUNI 2017**

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE ENVIRONMENT (OCB-E) KARYAWAN PERBANKAN DI SEMARANG**
2. Ketua Penelitian
- a. Nama lengkap : Dra. Bernadeta Irmawati, MS
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Pangkat/Golongan/NPP : Penata / III C/19620903198901 2 001
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor
 - e. Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 - f. Universitas : Universitas Katolik Soegijapranata
 - g. Alamat : Jl. Pawiyatan Luhur IV-1 Bendan Duwur Semarang 50234
 - h. Telpon/Faks. : (024) 8441555/ (024) 8415429
3. Anggota Tim Penelitian
- a. Jumlah Anggota : 1 orang
 - b. Nama anggota I/ Bidang keahlian : Dra. Lucia Haripatworo, MSi Manajemen
4. Lokasi Penelitian : Kota Semarang
5. Jangka Waktu Penelitian : 6 bulan
6. Biaya Penelitian : Rp 4.000.000,-

Semarang, 15 Juni 2017

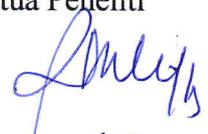
Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Sentot Suciarto A., Ph.D.
NPP: 058.1.1988.030

Ketua Peneliti



Dra. Bernadeta Irmawati
NPP: 19620903198901 2 001

Mengetahui,

Ketua LPPM



Prof. Dr. Andreas Lako
NPP: 058.1.1994.155

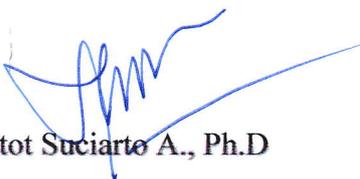
LEMBAR PERSETUJUAN

1. Judul Penelitian : **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE ENVIRONMENT (OCB-E) KARYAWAN PERBANKAN DI SEMARANG**
2. Ketua Penelitian
- a. Nama lengkap : Dra. Bernadeta Irmawati, MS
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Pangkat/Golongan/NPP : Penata / III C/19620903198901 2 001
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor
 - e. Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 - f. Universitas : Universitas Katolik Soegijapranata
 - g. Alamat : Jl. Pawiyatan Luhur IV-1 Bendan Duwur Semarang 50234
 - h. Telpon/Faks. : (024) 8441555/ (024) 8415429
3. Anggota Tim Penelitian
- a. Jumlah Anggota : 1 orang
 - b. Nama anggota I : Dra. Lucia Haripatworo, MSi
4. Lokasi Penelitian : Kota Semarang
5. Jangka Waktu Penelitian : 6 bulan
6. Biaya Penelitian : Rp 4.000.000,-

Semarang, 15 Juni 2017

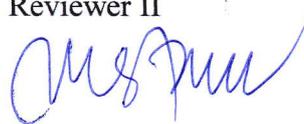
Menyetujui,

Reviewer I



Sentot Suciarto A., Ph.D

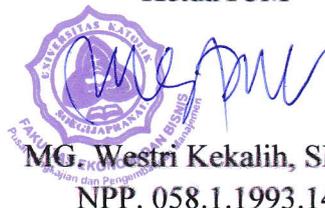
Reviewer II



MG. Westri Kekalih, SE, ME

Mengetahui

Ketua P3M



MG. Westri Kekalih, SE, ME
NPP. 058.1.1993.141

ABSTRAK

OCBE (Organizational Citizenship Behavior for the Environment) adalah perilaku sukarela atau pro-sosial yang dilakukan individu yang mengarah pada program atau aktivitas lingkungan di organisasi tanpa imbalan atau kompensasi. Menurut Boiral dan Paille (2012) OCB-E dikategorikan menjadi tiga yaitu *eco initiative*, *eco civic engagement* dan *eco helping*. *Eco Initiative* mengacu pada perilaku sukarela individu terkait lingkungan di tempat kerja seperti membuang sampah pada tempatnya, mematikan komputer sebelum meninggalkan ruangan, tidak merokok di sembarang tempat, berinisiatif menggunakan transportasi umum, dll. *Civic Engagement* *Eco Civic engagement* terkait dengan kontribusi karyawan terhadap lingkungan organisasi, seperti partisipasi dalam acara lingkungan yang diselenggarakan oleh perusahaan, promosi citra hijau organisasi dan keterlibatan sukarela dalam kejadian yang menyangkut organisasi dan *Eco Helping* merupakan perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan-rekan kerja untuk lebih mengintegrasikan masalah lingkungan di tempat kerja

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi OCBE karyawan perbankan di Semarang. Jumlah responden adalah 62 karyawan, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, teknik analisis data menggunakan deskriptif dengan ranetang skala rendah dan tinggi untuk tanggapan karyawan atas *eco initiative*, *eco civic engagement* dan *eco helping*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *eco initiative*, *eco civic engagement* dan *eco helping* berada pada kategori tinggi, bisa dikatakan bahwa OCBE karyawan perbankan memiliki kategori tinggi yang berarti karyawan berperilaku ekstra terhadap lingkungan. Saran yang diajukan adalah memperbanyak kegiatan yang mengarah pada lingkungan dengan lebih menyediakan sarana-sarana seperti diskusi lingkungan, gerakan lingkungan. Perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai OCB-E dari perspektif manajemen perusahaan

Kata kunci :*OCB-E*, *eco initiative*, *eco civic engagement* dan *eco helping*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i	
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERSETUJUAN	ii	
ABSTRAK	iii	
DAFTAR ISI	iv	
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang Masalah	1
	1.2 Perumusan Masalah	2
	1.3 Tujuan Penelitian	2
	1.4 Manfaat Penelitian	2
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1 Pengertian OCB	3
	2.2 OCB-E	3
	2.3 Inisiatif Karyawan Untuk Pennghijauan Perusahaan	8
	2.4 Kategori OCB-E	9
	2.5. Kerangka Pikir	12
	2.6 Definisi Operasional	12
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian	15
	3.2 Populasi dan Sampel	15
	3.3 Jenis dan Sumber Data	15
	3.4 Metode Pengumpulan Data	15
	3.5 Teknik Analisis Data	15
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Perusahaan	17
	4.2 Gambaran Umum Responden	17
	4.3. Analisis OCB-E	18
	4.3.1. Analisis Eco Initative	18
	4.3.2. Analisis Eco Civic Engagement	23
	4.3.3. Analisis Eco Helping	
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Kesimpulan	27
	5.2 Saran	27
DAFTAR PUSTAKA		28

LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Data mentah
3. Surat Tugas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Penerapan *Green business* pada perusahaan tidak hanya berdasar pada sistem manajemen formal , inovasi, keputusan strategik, aktivitas ataupun teknologi, kebijakan yang dilakukan oleh karyawan seperti usulan perbaikan pada proses efisiensi energi, pemilihan dan pengolahan sampah atau peneguhan komitmen “green” dapat memberikan pengaruh atau dampak signifikan pada kinerja lingkungan. (Ramus dan Stegre, 2000). Seperti yang disampaikan oleh Daily et.al., (2009) bahwa pentingnya keberhasilan program lingkungan tergantung pada perilaku karyawan, yang melebihi penghargaan formal dan sistem evaluasi kinerja.

Saat ini sudah banyak perusahaan yang menerapkan *green business*, yang artinya perusahaan dalam implementasinya mengajak serta karyawan lewat kebijakan dan mengubah untuk mengikuti gerakan *green business*. Beberapa penelitian menyebutkan adanya perbedaan antara kebijakan lingkungan hijau yang diterapkan dengan pola perilaku aktual kehidupan sehari-hari (Antoni & Bauer , 2005;) . Hal ini diasumsikan bahwa konsep *green HRM* dalam teori dan praktek belum terealisasi. Kebijakan *green HRM* hanya fokus pada peran kerja karyawan belum pada peran dimana karyawan diluar pekerjaan . Penelitian Irmawati dan Haripatworo (2016) menunjukkan bahwa perilaku *green work life balance* baik di kantor maupun dirumah seperti penghematan listrik, AC dan alat elektronik lainnya, menerapkan paperless dalam kegiatan perkantoran, serta kegiatan penghijauan di lingkungan perusahaan. Sementara karyawan dalam kehidupan pribadi dan sosial, mereka paling banyak menerapkan dalam penghematan listrik dan air, serta melakukan penghijauan.

Sejalan dengan perkembangan dan situasi masalah saat ini, mengingat tingkat dan akselerasi kerusakan lingkungan saat ini telah berubah menjadi masalah sosial yang pelik, pelaku bisnis tidak hanya untuk menghasilkan keuntungan dari lapangan

usahanya, akan tetapi dituntut untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap lingkungan sosialnya, sehingga muncul beberapa aksi yang berkembang dan berfokus pada bentuk kerjasama sukarela dimana karyawan menunjukkan upaya ekstra yang membantu organisasi mereka untuk menjadi lebih hijau atau *greener*. Perilaku karyawan merupakan hal penting dalam keberhasilan program yang dilakukan perusahaan termasuk program *green business*. Salah satu perilaku yang mempengaruhinya adalah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan tanpa diikuti oleh imbalan atau penghargaan

Berkaitan dengan OCB dan lingkungan, muncul istilah OCB-E. OCB-E (*Organizational Citizenship Behavior for the Environment*) didefinisikan oleh Harian et al. (2009) sebagai tindakan *discretionary* oleh karyawan dalam organisasi yang tidak membutuhkan *reward* atau perilaku yang dibutuhkan untuk diarahkan ke arah perbaikan lingkungan. Menurut Boiral (2009), ada beberapa alasan mengapa OCB-E perlu dipertimbangkan dalam penelitian dan praktek, keragaman isu-isu lingkungan, keterbatasan sistem manajemen formal, peran pengetahuan tacit, pentingnya hubungan membantu dan kolaborasi dalam tindakan pencegahan polusi. Dengan kata lain, kompleksitas masalah lingkungan saat ini tidak dapat lagi dikelola hanya melalui sistem formal saja.

1.2. Permasalahan Penelitian

Bagaimana OCB-E karyawan dua perusahaan jasa perbankan di kota Semarang

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi OCB-E pada dua perusahaan jasa perbankan di kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Memberikan masukan pada perusahaan mengenai OCB-E karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

OCB mengacu pada tindakan diskresi individu yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem kompensasi formal yang berkontribusi terhadap fungsi umum organisasi. Secara umum OCB tidak muncul dari peran atau tugas yang ditentukan dalam pekerjaan, dengan kata lain, tidak muncul dalam kontrak antara karyawan dan organisasi atau terdapat dalam deskripsi pekerjaan. Perilaku ini muncul berdasar pada pribadi, sehingga tidak terkait dengan hukuman kalau tidak melakukannya. (Organ, 1988)

Penelitian mengenai OCB Pling awal dilakukan oleh Organ dkk. Dan mengalami perbaikan dan pengembangan. Penelitian awal yang dilakukan oleh Smith et. al., 1983, berfokus pada altruisme dan ketelitian (*altruism dan conscientiousness*). Menurut Smith et al. (1983) altruisme adalah tindakan membantu orang tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan (misalnya membantu seseorang dengan beban kerja yang berat), sementara ketelitian mengacu pada norma internal yang menentukan bahwa seorang pegawai yang baik harus melakukan. Studi selanjutnya yang dilakukan oleh Podsakoff et al., 1990 memperkenalkan *civic virtue* (kebajikan kewarganegaraan) dan *sportmanship* (sportivitas) sebagai bentuk tambahan OCB. Eco civic engagement mengacu pada perilaku yang mempromosikan citra organisasi, reputasinya, profilnya, dll. *Civic virtue* berhubungan dengan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dalam berbagai tingkat dan berbeda cara dalam perusahaan. Sportivitas didefinisikan oleh

Organ (1990) sebagai kesediaan karyawan untuk mentolerir keadaan kurang ideal tanpa mengeluh. Podsakoff dan MacKenzie (1994) merekomendasikan untuk menolak ketelitian (*conscientiousness*) karena ketelitian dianggap sebagai sesuatu yang diharapkan di tempat kerja dan oleh karena itu bukan bentuk perilaku diskretioner.

Penelitian tentang OCB mengalami penyesuaian. Beberapa peneliti menggunakan bentuk asli OCB (Misalnya, Cohen, 2006), penelitian berdasarkan model Organ umumnya berdasarkan tiga perilaku spesifik yaitu membantu orang lain (*helping*), sportivitas (*sportmanship*) dan kebajikan kewarganegaraan (*civic virtue*). Karyawan dapat menunjukkan kesediaan mereka untuk bekerja sama dalam Tempat kerja dengan melakukan usaha ekstra terhadap organisasi dalam bentuk kebajikan kewarganegaraan dan sportivitas, dan terhadap anggotanya dalam bentuk bantuan.

OCB berkontribusi dalam meningkatkan kondisi kerja dan kualitas hubungan yang baik antar karyawan dan supervisor di tempat kerja. Podsakoff dan MacKenzie (1997) Memberikan banyak contoh untuk menggambarkan bagaimana bentuk OCB ini berkontribusi untuk meningkat efektivitas organisasi

Karyawan dapat terlibat dalam perilaku pro-lingkungan sukarela dengan berbagai cara. Sebagai contoh, mereka dapat mengembangkan, menyarankan dan berbagi gagasan atau praktik inovatif atau melakukan tindakan diskresi di tempat kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkungan. Sebagian besar program lingkungan umumnya mengasumsikan beberapa jenis keterlibatan karyawan secara sukarela. Sebagai contoh, program untuk mengurangi dan mendaur ulang sisa bahan tidak bisa dilaksanakan tanpa partisipasi aktif karyawan yang berhubungan dengan

materi ini dalam kegiatan sehari-hari. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa inisiatif pencegahan ini pada umumnya memperbaiki kinerja lingkungan dan daya saing (Boiral, 2005). Karyawan juga bisa memainkan peran penting dalam pengembangan inovasi lingkungan di tempat kerja (Daily et al., 2009). Sebagai contoh, karena kedekatannya dengan proses produksi, karyawan dapat berbagi Informasi tentang emisi zat beracun dan menawarkan solusi praktis yang seringkali lebih murah daripada penerapan teknologi modern (Boiral, 2002). Karyawan pada umumnya adalah pemain kunci dalam pengembangan praktik *lean* dan hijau yang membantu memperbaiki operasi produksi dan lingkungan Kinerja (Roy et al, 2001; Rothenberg dan Maxwell, 2001). Tindakan seperti pengurangan limbah erat kaitannya dengan produksi dan kualitas perampingan manajemen, juga sangat bergantung pada inisiatif karyawan (King dan Lenox, 2001). Berbagai bentuk perilaku pro-lingkungan ditunjukkan oleh karyawan didasarkan pada OCBs. Namun, apakah karyawan mengambil pro-lingkungan Inisiatif secara sukarela atau wajib sebagian besar masih belum dijelajahi. Akibatnya, proenvironmental Inisiatif pada umumnya dipandang sebagai salah satu faktor keberhasilan yang mendasari berbagai praktik atau tujuan seperti sertifikasi ISO 14001, pencegahan polusi, industri Ekologi, pengurangan limbah, perlindungan keanekaragaman hayati, dll. perilaku pro-lingkungan masih belum banyak dilakukan penelitian.

Seperti dicatat oleh Daily et al. (2009), sangat sedikit penelitian yang meneliti lingkungan sukarela Inisiatif di tingkat individu. Dalam literatur, konsep keterlibatan karyawan sebagian besar Tertanam dalam struktur dan praktik formal di tingkat

organisasi, seperti implementasi sistem manajemen lingkungan dan promosi inisiatif hijau. Inisiatif lingkungan berbasis karyawan bottom-up tampaknya sebagian besar dilakukan secara formal, melalui kebijakan dan sistem penghargaan daripada dilakukan secara sukarela dan diskresi. Pengembangan sistem manajemen lingkungan seperti ISO 14001 sudah jelas berkontribusi meningkatkan perilaku yang berkaitan dengan masalah lingkungan. Prinsip dalam sertifikasi ISO yaitu “kami mengatakan apa yang kami lakukan, kami melakukan apa yang kami katakan” untuk memperkuat prosedur lingkungan dan mengubah inisiatif hijau secara sukarela menjadi lebih ditentukan dan perilaku tersebut tidak diskretoner. Saat ini Semakin banyak organisasi mulai menerapkannya kebijakan, tujuan dan program lingkungan(Jiang dan Bansal, 2003; Kitazawa dan Sarkis,2000; Christmann dan Taylor, 2006 ; Boiral, 2007). Namun, pernyataan organisasi tentang isu lingkungan tidak selalu sesuai dengan praktik di tempat kerja. Misalnya lingkungan ISO 14001 Standar manajemen belum tentu terintegrasi dengan baik dalam organisasi dan karyawan ke sistem manajemen lingkungan ini (Christmann and Taylor, 2006; Boiral, 2007). Sebaliknya, berbagai inisiatif lingkungan karyawan dapat dilakukan tanpa pelaksanaan program formal, kebijakan.

2.2. Organizational Citizenship Behavior for the Enviroment (OCB-E)

OCB-E adalah perilaku individu, informal dan leluasa yang mendukung program organisasi “green” (Boiral, 2009; Daily etal., 2009; Ramus dan Killmer,2007). Daily et al., (2009) menyatakan bahwa OCB-E dilakukan secara leluasa dalam konteks organisasional yang tidak dihargai atau disyaratkan oleh organisasi. Menurut Ramus

dan Killmer (2007), OCB –E adalah perilaku prososial terkait dengan usaha leluasa karyawan yang mengarah pada lingkungan yang memberikan kontribusi kesejahteraan sosial dan penciptaan nilai tambah.

Boiral (2009) mengeksplor aplikasi lingkungan dari enam dimensi OCB yang dikemukakan oleh Organ et al., (2006) yaitu *helping* (kolaborasi dan membantu karyawan lain untuk mempertimbangkan isu lingkungan), *Sportmanship* (sikap positif mengarah pada ketidaknyamanan yang berkaitan dengan praktik lingkungan), *organizational loyalty* (dukungan pada kebijakan lingkungan dan tindakan organisasi), *organizational compliance*(pemenuhan praktik dan prosedur lingkungan), *individual initiative* (keleluasaan dalam memberikan saran dan inisiatif ditempat kerja), *self development* (perolehan pengetahuan lingkungan). Boiral (2009) menyelaraskan kategori OCB menurut Organ et al., (2006) yang relevan dengan lingkungan seperti di bawah ini:

Tabel 21. Tipe OCB yang sesuai dengan lingkungan

Dimensi Utama OCB (Organ et al., 2006)	Aplikasi utama OCB	Aplikasi lingkungan
<i>Helping</i>	Altruisme di tempat kerja, tindakan sukarela yang bertujuan membantu karyawan lain, menodorong atau mendukung orang lain, usaha untuk menghindari konflik interpersonal, mendorong kooperasi diantara karyawan, membantu orang lain bila absen atau kerja berlebih (overload), mendukung secara teknis pada rekan kerja atau klien, dll.	Altruisme berkaitan dengan lingkungan dan generasi mendatang; perilaku yang bertujuan mendorong karyawan lain untuk memperhatikan lingkungan; usaha untuk menghindari konflik dengan stakeholder; kolaborasi untuk mempromosikan inisiatif lingkungan; membantu departemen lingkungan menyelesaikan tugas, dll.
<i>Sportmanship</i>	Toleransi dengan kesulitan organisasional, ketidaknyamanan, dan perilaku rekan kerja; menyetujui masalah yang terkait dengan pekerjaan tanpa komplain yang berlebihan; perilaku positif; dll	Menyetujui dan berperilaku positif atas ketidaknyamanan dan tambahan pekerjaan yang merupakan hasil dari praktik lingkungan; pemisahan sampah dan mendaur ulang, implementasi

		prosedur lingkungan, dll.
<i>Organizational Loyalty</i>	Mendukung tujuan organisasional; mempertahankan corporate image pada stakeholders; menjadi representasi perusahaan pada berbagai komunitas; usaha untuk memperbaiki reputasi perusahaan	Taat pada kebijakan dan tujuan pro lingkungan; promosi concern terhadap lingkungan organisasional diantara stakeholder; representasi perusahaan pada saat kegiatan pro lingkungan (debat, public hearing); dll
<i>Organizational Compliance</i>	Menghormati aturan eksplisit dan implisit; menghormati deadlines, ketepatan waktu, taat pada nilai nilai organisasi; dll.	Pemenuhan nilai-nilai lingkungan, kebijakan, dan prosedur, aplikasi standart dan regulasi lingkungan yang diterapkan organisasi (ISO 14001, responsif program peduli); dll.
<i>Individual initiative</i>	Keterlibatan internal; berbagi ide dan opini; membuat saran konstruktif, berbagi informasi dan pengetahuan untuk memperbaiki praktik; bertanya terbuka mengenai kondisi status quo dan kebiasaan manajemen inefisien; dll.	Partisipasi dalam kegiatan lingkungan, berbagi pengetahuan, informasi dan saran pencegahan polusi ; mengenalkan proyek ekologi baru; bertanya ceara terbuka mengenai praktik seperti perusahaan lingkungan; dll.
<i>Self Development</i>	Berperilaku sukarela untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dapat kontribusi pada fungsi organisasional	Memperoleh pengetahuan pribadi, ketrampilan dan nilai nilai yagn bertujuan untuk pemahaman yang lebih baik dan integrasi terhdap lingkungan, partisipasi dalam program edukasi untuk pengembangan yang berkelanjutan; memperoleh informasi lingkungan yang bermanfaat, green technological; tren sosialpolitik, dll.

2.3. Inisiatif Karyawan untuk Penghijauan (*Greening*) Perusahaan

Inisiatif karyawan pada lingkungan umumnya dianggap sebagai salah satu faktor keberhasilan utama dalam penghijauan organisasi (Andersson and Bateman 2000; Hannaet al. 2000; Ramus 2001; Ramus and Killmer 2007; Walley and Stubbs 2000; Daily et al. 2009). Hal ini dibuktikan dari penelitian yang menunjukkan pentingnya partisipasi karyawan dalam berbagai inisiatif hijau (pencegahan polusi, pengelolaan sampah, komite lingkungan, dll) untuk meningkatkan kinerja lingkungan (Boiral 2005, 2009).

Karyawan yang inisiatif dan berpartisipasi dalam ramah lingkungan pada umumnya berkaitan dengan berbagai kunci kesuksesan penerapan OCBE, empat diantaranya yang utama yaitu:

1. Pergeseran menuju ke arah tanggung jawab lingkungan dalam organisasi sering tergantung pada *individual champions* yang menantang status quo dan memimpin dalam mempromosikan inisiatif lingkungan yang baru. *Individual champions* tidak selalu harus ahli lingkungan, mereka umumnya adalah karyawan yang peduli terhadap isu-isu ekologi dan berperan sebagai “*green intrapreneur*” dimana mereka melakukan upaya untuk memperkenalkan atau membuat perubahan produk, proses, atau metode dalam sebuah organisasi melalui peran formal dan aktivisme pribadi mereka dalam organisasi. (Andersson dan Bat-eman 2000).
2. Pengembangan *eco-innovations* dalam organisasi sering kali merupakan hasil dari ide dan saran individual (Ramus 2001; Ferna'ndez et al 2003; Branzei et al 2004; Walley dan Stubbs 2000). Karena mereka bekerja secara langsung dengan teknologi dan proses yang mungkin merupakan sumber-sumber pencemaran, pekerja produksi umumnya berada diposisi yang baik untuk lebih memberikan solusi lingkungan yang efisien dan praktis (Hart 1995; Harian et al 2009; Boiral 2002, 2005)
3. Inisiatif pencegahan polusi bertujuan untuk mengurangi sumber polusi dalam proses produksi yang mengandaikan (*presuppose*) adanya keterlibatan karyawan dalam menerapkan atau memperbaiki prosedur lingkungan, daur ulang bahan sisa, membatasi perilaku polusi di tempat kerja dan sebagainya (Hart 1995; Kitazawa dan Sarkis 2000; Boiral 2005 ; Ramus 2001).
4. Keterlibatan karyawan diperlukan untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan tersebut berhasil. Misalnya, dampak ISO 14001 tentang kinerja lingkungan sangat tergantung pada partisipasi karyawan sukarela dalam menerapkan sistem, mengidentifikasi isu-isu lingkungan, mendokumentasikan prosedur dan mengoreksi pelanggaran (Jiang dan Bansal 2003; Yin dan Schmeidler 2009; Christmann dan Taylor 2006; Boiral 2007)

2.4. Kategori OCB-E

Berdasarkan analisis faktor pada enam dimensi OCBE, Boiral dan Paille (2012) menamakan faktor tersebut sebagai :

1. *Eco-Initiative*

Inisiatif lingkungan berkaitan dengan individu yang memiliki inisiatif pro - lingkungan di tempat kerja. inisiatif pro-lingkungan didefinisikan sebagai perilaku diskretioner atau peran yang leluasa yang tidak mengenal sistem penghargaan formal dan hal tersebut secara kumulatif membantu memperbaiki praktik lingkungan organisasi atau kinerja. Faktor inisiatif lingkungan mencakup tiga item yaitu dalam pekerjaan karyawan menimbang konsekuensi dari tindakan sebelum melakukan sesuatu yang dapat mempengaruhi lingkungan, karyawan dengan sukarela melakukan tindakan dan inisiatif lingkungan dalam kegiatan kerja sehari-hari dan karyawan memberikan saran untuk rekan kerja tentang cara untuk lebih melindungi lingkungan secara efektif, bahkan bila bukan tanggung jawab langsungnya.

2. *Eco-Civic Engagement*

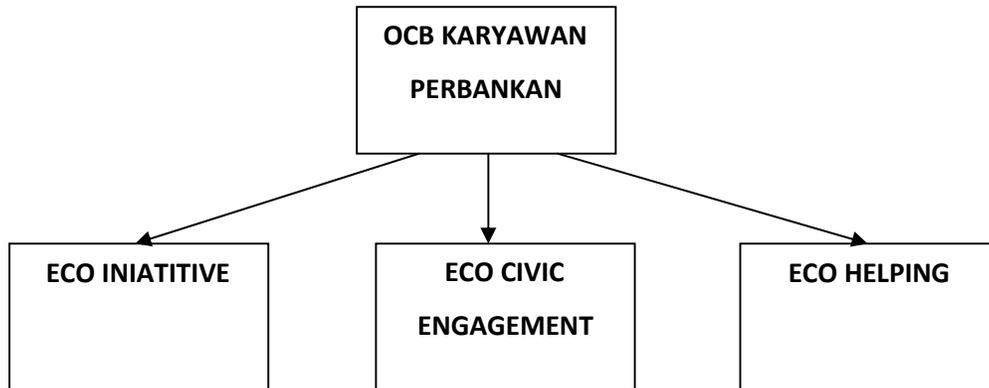
Keterlibatan eko-kewarganegaraan terkait dengan kewarganegaraan sipil yang berkaitan dengan kegiatan lingkungan organisasi baik loyalitas organisasi maupun pengembangan diri. Dalam konteks ini, eco civic engagement berarti membela kepentingan umum organisasi dan mendukung komitmen lingkungannya. Oleh karena itu, OCBE yang digolongkan sebagai *eco civic engagement* didefinisikan sebagai partisipasi karyawan secara sukarela dan tidak diuntungkan dalam kegiatan lingkungan (event, inisiatif atau proyek) yang telah dilembagakan oleh organisasi dan berkontribusi

memperbaiki citra atau praktiknya. Faktor ini terkait dengan kejadian, inisiatif atau proyek yang membahas keseluruhan situasi lingkungan organisasi, seperti berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan yang diselenggarakan oleh perusahaan, tetap tahu tentang inisiatif lingkungan perusahaan, melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi positif terhadap citra organisasi, bersedia menjadi relawan untuk proyek, usaha atau acara menangani masalah lingkungan hidup di organisasi saya

3. *Eco-Helping*

Faktor ini terkait dengan mendukung perilaku dan persahabatan yang mempertimbangkan masalah lingkungan. OCBEs Digolongkan sebagai eco-helping didefinisikan sebagai perilaku sukarela dan tidak menguntungkan untuk membantu rekan kerja mengintegrasikan masalah lingkungan di tempat kerja dengan lebih baik. Faktor ini mencakup karyawan secara spontan memberikan waktu untuk membantu rekan kerja memperhitungkan lingkungan dalam segala hal dilakukan, mendorong rekan kerja untuk lebih banyak mengadopsi perilaku sadar lingkungan, mendorong rekan kerja untuk mengungkapkan gagasan dan pendapat mereka tentang isu lingkungan.

2.5. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini akan mengidentifikasi OCB-E karyawan dari perbankan di kota Semarang. Identifikasi karyawan didasarkan pada 3 variabel yaitu *Eco Initiative*, *Eco Civic Engagement* dan *Eco Helping*

2.6. Definisi Operasional

a. *Eco Initiatives*

Eco Initiatives merupakan perilaku diskresioner atau keluusaaandalam memberikan saran yang tidak termasuk dalam sistem reward formal untuk memperbaiki praktik dan kinerja lingkungan, yang dapat diukur dari:

1. Karyawan sebelum melakukan pekerjaan menimbang berbagai konsekuensi dari tindakan yang berdampak pada lingkungan, seperti :
 - Tidak merokok disembarang tempat
 - Membuang sampah pada tempatnya

- Mematikan listrik bila tidak diperlukan
 - Menutup keran setelah menggunakan.
2. Karyawan sukarela melaksanakan aksi dan inisiatif di lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan cara:
 - Mengurangi penggunaan kertas dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari
 - Menggunakan intranet
 - Mematikan komputer bila tidak diperlukan
 3. Karyawan menyarankan kepada rekan kerja mengenai cara-cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan, meskipun hal tersebut bukan tanggung jawab karyawan secara langsung. Dengan cara:
 - Menyarankan adanya program berangkat kerja bersama
 - Menggunakan transportasi umum, untuk menghemat BBM.

b. *Eco Civic Engagement*

Eco Civic merupakan partisipasi atau keterlibatan karyawan secara sukarela dalam program dan kegiatan lingkungan dalam organisasi, yang dapat diukur dari:

1. Selalu *uptodate* informasi mengenai lingkungan yang dilakukan perusahaan
2. Mengetahui perusahaan berniat untuk menerapkan aktivitas pekerjaan yang lebih ramah lingkungan
3. Melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi secara positif terhadap citra perusahaan.
4. Mengusulkan program ramah lingkungan di perusahaan

5. Bersedia jika diberikan tugas atau acara mengenai isu lingkungan di perusahaan.

c. *Eco Helping*

Eco Helping merupakan perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan-rekan kerja untuk lebih mengintegrasikan masalah lingkungan di tempat kerja, yang dapat diukur dari:

1. Karyawan secara spontan memberikan waktu membantu rekan kerja agar sadar lingkungan dalam setiap pekerjaan mereka.
2. Memberikan contoh kepada rekan kerja untuk berperilaku ramah lingkungan.
3. Menjelaskan manfaat peduli lingkungan kepada rekan kerja.
4. Mendorong rekan kerja untuk berperilaku sadar lingkungan
5. Mengingatkan dan memotivasi rekan kerja untuk lebih sadar akan lingkungan.
6. Menegur rekan kerja jika tidak melaksanakan perilaku ramah lingkungan.
7. Mendorong rekan kerja untuk lebih mengekspresikan ide dan opini mereka tentang isu-isu lingkungan.
8. Berdiskusi mengenai isu lingkungan dan cara penyelesaian/solusi yang tepat

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada dua perusahaan jasa perbankan M dan B di Semarang. Dipilihnya perusahaan perbankan M dan B dengan alasan kedua bank tersebut sudah menerapkan *green business*.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Untuk menentukan sampel digunakan non probability sampling dengan quota sampel yaitu 50 orang dari bank M dan 50 orang dari bank B.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, dengan mendeskripsikan hasil penelitian dalam tabel.

Menurut Sugiyono (2014), statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis mengenai tanggapan menggunakan rentang skala dengan rumus sbb:

$$RS = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah jawaban}}$$

Jumlah jawaban

$$RS = \frac{5-1}{2} = 2$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka penilaian untuk masing-masing variabel diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori OCB-E

Rentang Skala (RS)	Kategori		
	<i>Eco Initiatives</i>	<i>Eco Civic Engagement</i>	<i>Eco Helping</i>
1 - 3	Rendah	Rendah	Rendah
3,1-5	Tinggi	Tinggi	Tinggi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan perbankan yang menjadi obyek penelitian adalah perusahaan M dan B, dimana kedua Bank tersebut menerapkan konsep *green business*.

4.2. Gambaran Umum Responden

Kuesioner dibagikan kepada ke dua Bank dengan jumlah masing-masing 50, namun responden yang mengembalikan kuesioner sejumlah 75 (40 bank M dan 35 bank B) dan yang mengisi lengkap berjumlah 62 (32 bank M dan 30 bank B). Berikut ini adalah data dari 62 responden.

TABEL 4.1. Gambaran Umum responden

NO	KETERANGAN	F	PROSENTASE
1	JENIS KELAMIN		
	LAKI-LAKI	27	43,5
	PEREMPUAN	35	56,5
2	PENDIDIKAN		
	SMA	13	21
	S1	37	59,6
	S2	12	9,4
3	BAGIAN		
	FRONT OFFICE	25	40,3
	BACK OFFICE	37	59,7
4	UMUR		
	21-31	51	82,3
	32-42	10	16,1
	43-53	1	1,6

5	LAMA KERJA		
	2-10	57	91,9
	11-19	4	6,5
	20-28	1	1,6

Sumber : Data primer diolah (Mei 2017)

4.3. Analisis OCB-E

OCBE merupakan tindakan pekerja yang tidak mengikat 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*.

4.3.1. Analisis *Eco Initiative*

Eco initiative merupakan salah satu dimensi *OCBE* dapat didefinisikan sebagai perilaku diskresioner atau keleluasaan dalam memberikan saran yang tidak diikuti oleh sistem reward formal dan yang secara kumulatif membantu untuk meningkatkan praktik kinerja lingkungan organisasi. Berikut adalah tanggapan responden

Tabel 4.2. Tanggapan Responden atas *Eco Initiatives*

Pernyataan	Tanggapan										Skor Rata-rata	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
<i>ECO INITIATIVES</i>	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Tidak merokok disembarang tempat					5	15	13	52	44	220	4,63	T
Membuang sampah pada tempatnya					1	3	9	36	52	260	4,82	T
Mematikan listrik bila tidak diperlukan					5	15	9	36	48	240	4,69	T
Menutup keran setelah menggunakan.					2	6	10	40	50	250	4,77	T
Mengurangi penggunaan kertas dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari					3	9	20	80	39	195	4,58	T
Mematikan komputer bila tidak diperlukan					3	9	16	64	43	215	4,65	T
Menyarankan adanya program berangkat kerja bersama			4	8	31	93	18	72	9	45	3,52	T
Menggunakan transportasi umum, untuk menghemat BBM.			2	4	23	69	28	112	9	45	3,71	T
Rata-rata <i>Eco Initiatives</i>											4,42	T

Kategori OCBE pertama yang diidentifikasi terkait dengan lingkungan yang didorong oleh inisiatif karyawan termasuk tindakan terkait lingkungan di tempat kerja seperti membuang sampah pada tempatnya, mematikan komputer sebelum meninggalkan ruangan, tidak merokok di sembarang tempat, berinisiatif menggunakan transportasi umum, dll. Inisiatif sukarela ini merupakan aspek penting OCB umum sejak mereka terlibat dalam organisasi.

Berdasarkan tabel di atas, rata rata *eco initiatives* tinggi yang menunjukkan bahwa responden memiliki diskresi atau keleluasaan dalam memberikan saran terkait dengan lingkungan, dapat diketahui bahwa responden selalu menimbang berbagai konsekuensi dari tindakan yang berdampak pada lingkungan seperti responden tidak merokok di sembarang tempat, membuang sampah pada tempatnya, mematikan listrik bila tidak diperlukan, menutup keran setelah menggunakan. Terkait dengan hal tersebut wawancara terhadap 5 orang responden menyatakan bahwa hal-hal di atas terkait dengan peraturan yang telah ditetapkan dan disampaikan pada responden. Aktivitas aktivitas di atas selaras dengan penelitian Irmawati dan Haripatworo (2016).

Dalam hal melaksanakan aksi dan inisiatif di lingkungan perusahaan responden secara sukarela mengurangi penggunaan kertas, hal ini sejalan dengan beberapa program yang dilakukan perusahaan tidak lagi banyak melakukan pencetakan tetapi sdh dilakukan dengan teknologi yang lebih maju, walaupun beberapa bagian masih harus melakukan pencetakan. Hal yang kedua adalah mematikan komputer sudah menjadi satu kebiasaan bagi mereka sebelum meninggalkan ruangan.

Terkait dengan saran responden kepada rekan kerja dalam hal program berangkat bersama dan menggunakan transportasi umum termasuk dalam kategori tinggi walaupun ada responden yang menyatakan netral dan tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa jarak antara rumah dengan tempat kerja tidaklah jauh dan mereka menyatakan bahwa sebelum merke ke tempat kerja mengantar anak sekolah dan atau istri ke tempat kerja. Responden juga menyatakan bahwa untuk di kota Semarang,

masih memungkinkan untuk menggunakan kendaraan pribadi karena kendaraan umum yang tersedia tidaklah nyaman dan tidak memberi rasa kenyamanan dan keamanan.

Komitmen karyawan yang pro-lingkungan akan cepat menurun jika tindakan atau usulan mereka diabaikan organisasi, inisiatif karyawan sebagian bergantung Pada konteks organisasi, termasuk faktor kunci seperti Budaya perusahaan, desentralisasi pengambilan keputusan, pemberdayaan dan dukungan dari manajemen .

4.3.2. Analisis *Eco Civic Engagement*

Eco Civic Engagement terdiri dari *Organizational Loyalty* dan *Self Development*. *Civic Engagement* atau keterlibatan karyawan membela kepentingan organisasi secara umum serta mendukung komitmen lingkungan. Berikut adalah tanggapan responden atas *eco civic engagement* :

Tabel 4.2. Tanggapan Responden mengenai *EcoCivic Engagement*

Pernyataan	Tanggapan										Skor Rata-rata	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
<i>ECO CIVIC ENGAGEMENT</i>	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Saya selalu <i>uptodate</i> informasi mengenai program lingkungan yang dilakukan perusahaan.			2	4	13	39	27	108	20	100	4,04	T
Saya mengetahui perusahaan berniat untuk menerapkan aktivitas pekerjaan yang lebih ramah lingkungan					15	45	22	88	25	125	4,16	T
Saya melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi					19	57	18	72	25	125	4,09	T

secara positif terhadap citra perusahaan												
Saya mengusulkan program ramah lingkungan di perusahaan			1	2	31	93	17	68	13	65	3,68	T
Saya bersedia jika diberikan tugas atau acara mengenai isu lingkungan di perusahaan saya					12	36	26	104	24	120	4,19	T
Rata-rata <i>Eco Engagement</i>											3,99	T

Eco civic engagement terkait dengan kontribusi karyawan terhadap lingkungan organisasi, seperti partisipasi dalam acara lingkungan yang diselenggarakan oleh perusahaan, promosi citra hijau organisasi dan keterlibatan sukarela dalam kejadian yang menyangkut organisasi.

Berdasar tabel di atas diketahui bahwa *eco civic engagement* responden tinggi artinya mereka memiliki loyalitas dan pengembangan diri terhadap lingkungan organisasi. Responden menyatakan bahwa mereka selalu upto date informasi mengenai program lingkungan yang dilakukan perusahaan, terutama yang terkait dengan pekerjaan. Responden juga mengetahui perusahaan berniat untuk menerapkan aktivitas pekerjaan yang lebih ramah lingkungan, hal yang telah dilakukan seperti pengurangan penggunaan kertas. Responden juga melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi secara positif terhadap citra perusahaan, seperti kebersihan ruangan, hal yang dilakukan dengan mengambil sampah yang tidak dibuang pada tempatnya, hal ini menunjukkan bahwa responden peduli dengan lingkungan. Hal lain yang dilakukan adalah mengusulkan program ramah lingkungan di perusahaan, seperti penanaman

pohon dan adanya tanaman di dalam ruangan kerja. Responden bersedia jika diberikan tugas atau acara mengenai isu lingkungan di perusahaan.

Eco civic engagement penting untuk mencapai tujuan lingkungan hidup. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan lingkungan yang komprehensif, membangun program in-house yang bertujuan membina kesadaran akan masalah ekologi atau pembentukan panitia lingkungan dengan dukungan karyawan secara sukarela. Penelitian yang terkait *Eco civic engagement* seperti yang dilakukan oleh Boiral (2007), menunjukkan bahwa tindakan nyata organisasi tidak selalu sesuai dengan komitmen mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya komitmen dalam organisasi, kurangnya dukungan nyata untuk kebijakan, program dan nilai organisasi. Kurangnya *eco civic engagement* tidak hanya berlaku bagi karyawan tetapi juga untuk manajer, yang mungkin menunjukkan perilaku yang tidak selalu sesuai dengan kebijakan dan tindakan organisasi mereka (Springett 2003). *Eco civic engagement* mengandaikan dukungan karyawan secara sukarela, karena itu jika aktivitas ini terlalu dibatasi maka tidak akan terjadi. *Eco civic engagement* membutuhkan tingkat keselarasan antara nilai lingkungan karyawan dan organisasi, karena itu, komitmen karyawan terhadap lingkungan, motivasi dan dukungan untuk citra organisasi akan lebih kuat jika perusahaan mengupayakan secara substansial

4.3. 3. Analisis *Eco Helping*

Eco Helping merupakan perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan-rekan kerja untuk lebih mengintegrasikan masalah lingkungan di tempat kerja, berikut adalah tanggapan responden mengenai *eco helping*.

Tabel 4.3. Tanggapan Responden mengenai *Eco Helping*

Pernyataan	Tanggapan										Skor Rata-rata	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
<i>ECO HELPING</i>	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Saya secara spontan memberikan waktu saya untuk membantu rekan kerja agar sadar lingkungan dalam setiap pekerjaan mereka.					26	78	25	100	11	55	3,76	T
Saya memberikan contoh kepada rekan kerja untuk berperilaku ramah lingkungan.					18	54	31	124	13	65	3,92	T
Saya menjelaskan manfaat peduli lingkungan kepada rekan kerja					29	87	25	100	8	40	3,67	T
Saya mendorong rekan kerja untuk berperilaku sadar lingkungan.					22	66	26	104	14	70	3,87	T
Mengingatkan dan memotivasi rekan kerja untuk lebih sadar akan lingkungan			1	2	25	75	25	100	11	55	3,74	T
Menegur jika tidak melaksanakan perilaku ramah lingkungan.			1	2	24	72	28	112	9	45	3,73	T
Saya mendorong rekan kerja untuk lebih mengekspresikan ide dan opini mereka tentang isu-isu lingkungan.					32	96	23	92	7	35	3,59	T
Saya mendorong rekan kerja untuk lebih mengekspresikan ide dan					21	63	31	124	10	50	3,82	T

opini mereka tentang isu-isu lingkungan.												
Rata-rata <i>Eco Helping</i>											3,76	T

Berdasarkan tabel di atas , diketahui bahwa rata-rata eco helping responden tinggi, artinya responden memiliki perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan-rekan kerja untuk lebih mengintegrasikan masalah lingkungan di tempat kerja. Perilaku Eco Heping responden ditunjukkan dengan pernyataan spontanitas responden dalam memberikan waktu untuk membantu rekan kerja agar sadar lingkungan dalam setiap pekerjaan mereka, dengan saling mengingatkan satu sama lain mengenai kebersihan ruang kerja. Responden juga memberikan contoh kepada rekan kerja untuk berperilaku ramah lingkungan yang ditunjukkan dengan membersihkan mejakerja sebelum mereka pulang, membuang sampah pada tempatnya.

Responden juga menjelaskan manfaat peduli lingkungan kepada rekan kerja, seperti penggunaan kertas secara bolakbalik. Responden mendorong rekan kerja untuk berperilaku sadar lingkungan seperti menjaga kebersihan ruangan kerja dan kamar kecil. Responden menyatakan bahwa kesadaran untuk ikut menjaga kamar kecil kadang rendah, mereka tidak peduli karena merasa sudah ada petugas yang memebersihkan.

Terkait dengan responden mengingatkan dan memotivasi rekan kerja untuk lebih sadar akan lingkungan, menegur jika tidak melaksanakan perilaku ramah lingkungan, termasuk dalam kategori tinggi tetapi mereka menyatakan agak segan untuk melakukan hal tersebut. Dalam hal mendorong rekan kerja untuk lebih mengekspresikan ide dan opini mereka tentang isu-isu lingkungan, responden menyatakan dengan melakuka kerja

bakti dilingkungan kerja mereka. Mendorong rekan kerja untuk lebih mengekspresikan ide dan opini mereka tentang isu-isu lingkungan termasuk dalam katgori tinggi tetapi mereka menyatakan bahwa setuju dengan hal tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapatlah disimpulkan

1. *eco initiatives*, terkait dengan kontribusi karyawan terhadap lingkungan organisasi, seperti menimbang berbagai konsekuensi dari tindakan yang berdampak pada lingkungan dan melakukan aksi dan inisiatif di lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari, menyarankan kepada rekan kerja mengenai cara-cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan termasuk dalam kategori tinggi.
2. *eco civic engagement*, terkait dengan upaya untuk mendapatkan informasi mengenai lingkungan, melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi dengan lingkungan, mengusulkan program ramah lingkungan termasuk dalam kategori tinggi.
3. *eco helping* yaitu, terkait dengan membantu dan mendorong rekan kerja untuk berperilaku sadar lingkungan termasuk dalam kategori tinggi

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, bisa disarankan :

- a. Perusahaan selalu mendorong karyawan untuk memiliki perilaku sukarela yang mengarah pada lingkungan dengan lebih menyediakan sarana-sarana seperti diskusi lingkungan, gerakan lingkungan.
- b. Perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai OCB-E dari perspektif manajemen perusahaan

Semarang, 25April 2017

Kepada Yth. Bapak dan Ibu

Di tempat.

Dengan hormat,

Kami dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang sedang melakukan penelitian mengenai *organizational citizenship behavior for the environment (OCB-E)*. *OCB-E* adalah perilaku ekstra terkait lingkungan diuar tugas rutinnya yang tidak mengharapkan imbalan dari perusahaan.

Dengan rendah hati kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Identitas Bapak/Ibu beserta jawaban atas kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Salam,

Dra. Lucia Haripatworo, Msi dan Dra.B. Irmawati,MS

Identitas Responden

Nama : _____ (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Lama Bekerja : _____ tahun

Pendidikan : SMP / SMA / SMK / D3 / S1 / S2

Bagian/Divisi : _____

Petunjuk Pengisian :

Jawablah pernyataan mengenai *organizational citizenship behavior for the environment* berikut dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan
Setiap kolom jawaban memiliki skor sebagai berikut:

STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

1. *Eco Initiatives*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Sebelum melakukan pekerjaan saya menimbang berbagai konsekuensi dari tindakan yang berdampak pada lingkungan. Dengan cara:					
	Tidak merokok disembarang tempat					
	Membuang sampah pada tempatnya					
	Mematikan listrik bila tidak diperlukan					
	Menutup keran setelah menggunakan.					
2.	Saya sukarela melaksanakan aksi dan inisiatif di lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan cara:					
	Mengurangi penggunaan kertas dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari					
	Mematikan komputer bila tidak diperlukan					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
-----	------------	-----	----	---	---	----

3.	Saya menyarankan kepada rekan saya mengenai cara-cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan, meskipun hal tersebut bukan tanggung jawab saya secara langsung. Dengan cara:					
	Menyarankan adanya program berangkat kerja bersama					
	Menggunakan transportasi umum, untuk menghemat BBM.					

2. *Eco Civic Engagement*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu <i>uptodate</i> informasi mengenai lingkungan yang dilakukan perusahaan.					
2.	Saya mengetahui perusahaan berniat untuk mengganti bahan baku produksi dengan yang lebih ramah lingkungan					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
3.	<p>Saya melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi secara positif terhadap citra perusahaan.</p> <p>Contoh :.....</p>					
4.	<p>Saya mengusulkan program ramah lingkungan di perusahaan</p> <p>Contoh :.....</p>					
5.	<p>Saya bersedia jika diberikan tugas atau acara mengenai isu lingkungan di perusahaan saya</p>					

3. *Eco Helping*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	<p>Saya secara spontan memberikan waktu saya</p>					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	untuk membantu rekan kerja agar sadar lingkungan dalam setiap pekerjaan mereka. Contoh:.....					
2.	Saya memberikan contoh kepada rekan kerja untuk berperilaku ramah lingkungan. Contoh:.....					
3.	Saya menjelaskan manfaat peduli lingkungan kepada rekan kerja Contoh manfaat :					
4.	Saya mendorong rekan kerja untuk berperilaku sadar lingkungan. Contoh:					
5.	Mengingatkan dan memotivasi rekan kerja untuk lebih sadar akan lingkungan					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
6.	Menegur jika tidak melaksanakan perilaku ramah lingkungan.					
7.	<p>Saya mendorong rekan kerja untuk lebih mengekspresikan ide dan opini mereka tentang isu-isu lingkungan</p> <p>Contoh:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
8.	Berdiskusi mengenai isu lingkungan dan cara penyelesaian/solusi yang tepat.					

JK	LK	PEND	UMUR	BGN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
1	1,0	2	2	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
2	1,0	3	1	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
2	2,0	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4
2	1,0	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4
1	1,0	3	1	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
2	1,0	2	1	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5
1	1,0	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
1	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
1	1,0	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
1	1,0	1	1	1	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4
1	1,0	1	1	1	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4
1	1,0	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
2	1,0	2	1	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
1	1,0	2	1	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5
1	1,0	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
1	1,0	2	1	1	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	3
2	1,0	2	1	1	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2
2	1,0	3	1	2	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	3
1	1,0	2	1	2	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4
2	1,0	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
2	1,0	3	1	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3
1	1,0	1	1	2	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	2
1	1,0	1	1	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3
1	1,0	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
1	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3
2	2,0	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3
2	1,0	2	1	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4
2	2,0	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
2	3,0	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
1	1,0	2	1	1	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	2,0	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
2	1,0	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
1	1,0	1	1	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3
1	1,0	1	1	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4
1	1,0	2	1	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	1,0	2	1	2	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3
1	1,0	2	1	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
1	1,0	1	1	2	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3
1	1,0	2	1	1	3	5	5	5	4	3	3	4	2	3	3	4
2	1,0	2	1	2	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3
2	1,0	1	1	2	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	3
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
2	1,0	1	1	2	4	5	5	5	3	5	5	5	2	4	4	3

2	1,0	3	1	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5
2	1,0	3	1	2	5	5	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3
1	1,0	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
2	1,0	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1,0	3	1	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
2	1,0	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5

BERITA ACARA
REVIEW PENELITIAN

Pada hari ini Kamis tanggal 15 bulan Juni, tahun 2017, telah diadakan review ke _____ hasil akhir penelitian :

Judul : Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCB-E) (Studi pada 2 perusahaan pertambangan di Semarang)

Ketua Peneliti: Dra. B. Imawati, MS

Tim Reviewer: Sentot Suciarto, A. PhD
Wesni Kereah, SE, Msi.

Berdasarkan hasil review, perlu/tidak perlu adanya perbaikan (saran-saran perbaikan terlampir).
Demikian berita acara ini dibuat sebagaimana mestinya.

Semarang, 15 Juni 2017.

Reviewer I


Sentot Suciarto, A. PhD

Reviewer II


Wesni Kereah, SE, Msi.

Revisi sesuai dengan saran terlampir sudah dilakukan

Semarang, _____

Reviewer I :

Reviewer II :

Paraf :

Paraf :





Lembar Saran-Saran Perbaikan

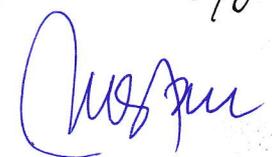
JUDUL: OCB-E (studi pada 2 perusahaan perbakerian di Semarang).

Menyatakan perlu adanya perbaikan/penyempurnaan pada :

Latar Belakang	:
Permasalahan	: - di pecah dan bkep masalah - - terkait - diberi sedikit pengantar Eco Initiative Eco Civic Engagemen Eco Helpony
Tinjauan teori	:
Metodologi	: Analisis - terkait FO dan BO apakah perilakunya sama atau beda.
Analisis	: - Analisis diperdalam - Kesimpulan ditambahkan - lengkapi dgn hasil pembahasan.

kesimpulan & ~~di~~ buat masing" eco. Semarang, 15/6-2017


JENOT SA


MG. WESTRI KS