

**Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Work Environment*
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior For The Environment*
Pada Perusahaan Daun Kelor Sumenep**

***The Effect of Organizational Commitment And Work Environment on
Organizational Citizenship Behavior For The Environment at The
Moringa Leaf Company in Sumenep***

Rohmatul Putri Choiroh¹, Zainiyatul Afifah², Miftahul Jannah³

Universitas Trunojoyo Madura^{1,2,3}

rohmatulchoiroh@gmail.com

ABSTRAK

Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan isu keberlanjutan, peran karyawan dalam perilaku pro-lingkungan di tempat kerja menjadi krusial. *Organizational citizenship behavior for the environment* menggambarkan tindakan sukarela karyawan yang melampaui tugas formal mereka untuk berkontribusi pada perlindungan lingkungan. Namun *Organizational citizenship behavior for the environment* pada karyawan tidak berjalan begitu saja ada faktor yang mempengaruhinya sehingga adanya *organizational commitment* dan *work environment* dalam penelitian ini akan dilakukan uji untuk melihat pengaruhnya. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang berbasis kuesioner untuk memperoleh data primer. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan daun kelor di Sumenep. Sebanyak 40 responden dipilih berdasarkan teori Hair & Rangle dengan teknik *simple random sampling*. Data yang telah terkumpul dianalisis secara komprehensif menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* dan *work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior for the environment*. Penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajemen perusahaan daun kelor di Sumenep atau industri sejenis dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berorientasi lingkungan.

Kata kunci : *organizational commitment, work environment, Organizational citizenship behavior for the environment, lingkungan, perilaku*

ABSTRACT

As awareness of sustainability issues increases, the role of employees in pro-environmental behavior in the workplace becomes crucial. *Organizational citizenship behavior for the environment* describes voluntary actions of employees that go beyond their formal duties to contribute to environmental protection. However, *organizational citizenship behavior for the environment* in employees does not simply occur; there are influencing factors. Therefore, the existence of *organizational commitment* and *work environment* in this study will be tested to see their influence. This study adopted a quantitative approach with a questionnaire-based survey method to obtain primary data. The population of this study were employees of a moringa leaf company in Sumenep. A total of 40 respondents were selected based on the Hair & Rangle theory using a simple random sampling technique. The collected data were analyzed comprehensively using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that *organizational commitment* and *work environment* have a significant effect on *organizational citizenship behavior for the environment*. This study can provide guidance for the management of moringa leaf companies in Sumenep or similar industries in formulating and implementing environmentally oriented Human Resources (HR) policies.

Keywords: *organizational commitment, work environment, organizational citizenship behavior for the environment, environment, behavior*

<https://journal.yrpioku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

1. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, isu keberlanjutan lingkungan menjadi perhatian secara global, terutama pada sektor industri yang memiliki potensi berdampak cukup besar terhadap lingkungan. Peningkatan kesadaran lingkungan di kalangan pembeli dan pihak terkait telah mendorong perusahaan untuk mengadopsi praktik bisnis berkelanjutan (Dinda Indri L. L. et al., 2023). Perusahaan di era modern tidak lagi hanya dituntut untuk menghasilkan keuntungan, tetapi juga berperan aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya. Respon terhadap isu ini yaitu munculnya konsep keberlanjutan atau sustainability, di mana aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan berjalan seiring.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan regulasi terkait lingkungan hidup yang tercantum dalam Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Nomor dengan 11 Tahun 2006 Tentang Jenis Rencana Usaha dan atau Aktivitas yang harus Dilengkapi dengan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup (PerMenLH, 2006). Sehingga menjadi suatu hal yang wajib diperhatikan oleh industri kelor di Sumenep sebagai salah satu entitas yang beroperasi di bidang pengembangan produk kreatif dalam sektor pertanian. Proses produksi produk kelor seperti tepung kelor, teh kelor, kapsul kelor, mie kelor, dan stik kelor, dapat mempengaruhi ekosistem alam berupa pembukaan lahan pertanian, kualitas pengelolaan air, dan penggunaan bahan kimia. Oleh karena itu, bagi perusahaan daun kelor di Sumenep memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan regulasi dan ekspektasi pemangku kepentingan, juga untuk memastikan keberlanjutan operasional jangka panjang dan memitigasi risiko lingkungan.

Menurut Porter komitmen organisasi adalah kekuatan yang mendorong keterlibatan dan identifikasi individu terhadap suatu organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya dan dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi serta keinginan untuk terus bertahan di dalam organisasi (Morais et al., 2024). Hal tersebut menunjukkan komitmen organisasi merupakan fondasi yang kuat bagi hubungan saling menguntungkan antara individu dengan organisasi. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti, lingkungan kerja mencakup segala peralatan dan bahan yang digunakan, serta kondisi tempat bekerja, cara pelaksanaan tugas dan pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun dalam kelompok (Ariefahnoor et al., 2024). Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah konsep yang menyeluruh, tidak hanya sebatas pada lokasi fisik, tetapi juga mencakup berbagai elemen yang saling berkaitan.

Untuk mengatasi permasalahan lingkungan ini, semakin banyak organisasi mempromosikan perilaku pro-lingkungan dan mendorong karyawan untuk bertindak dengan hormat terhadap lingkungan (Terrier, L., Kim, S., Fernandez, 2016). Suksesnya upaya pelestarian lingkungan sebuah perusahaan bukan hanya hasil dari kebijakan dari atas, tetapi juga dari kontribusi sukarela dan kesadaran kolektif dari seluruh karyawannya.

Beberapa penelitian sebelumnya mulai dari penelitian oleh Sihombing & Iqbal dan Rudianto menyatakan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* (Sihombing & Iqbal, 2024) (Rudianto, 2021). Serta penelitian oleh Iskandar menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *Organizational Commitment* dan *Work Environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Iskandar et al., 2024). Temuan studi-studi ini menekankan pentingnya komitmen terhadap organisasi serta kondisi lingkungan kerja dalam memfasilitasi praktik keberlanjutan dan menyoroti peran penting *Organizational Citizenship Behavior for Environment* karyawan dalam mencapai tujuan lingkungan perusahaan. Meskipun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana *work environment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment*, khususnya dalam konteks komoditas pertanian agroindustri masih terbatas. Selain itu, mayoritas penelitian cenderung fokus pada pengaruh *work environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara umum, bukan secara spesifik pada lingkungan.

Namun untuk variabel *Organizational Commitment* beberapa penelitian sudah mengkaji bagaimana pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* namun masih terbatas yang menerapkan pada industri daun kelor.

Terdapat beberapa perusahaan industri daun kelor di Kabupaten Sumenep, perusahaan tersebut terbentuk dari kelompok petani kelor. Menjadi perusahaan pengelolaan daun kelor yang operasinya bergantung pada sumber daya alam membuat perusahaan industri kelor di Sumenep memiliki tanggung jawab ekologis yang melebihi perusahaan pada umumnya menawarkan konteks yang menarik, pada penelitian ini menjadi relevan karena secara instrinsik perusahaan terhubung dengan isu-isu lingkungan. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan penelitian sebelumnya dengan fokus menganalisis pengaruh *organizational commitment* dan *work environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* di beberapa perusahaan industri kelor Sumenep dengan tujuan perusahaan industri kelor di Sumenep akan mendapat informasi yang dapat digunakan pihak manajemen dalam merancang strategi keberlanjutan yang lebih efektif dan efisien menjadikan penerapan *organizational commitment* dan perlindungan *work environment* sebagai prioritas penting untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior for Environment* di perusahaan, selain itu juga dapat memberikan wawasan mengenai pengembangan konsep *Organizational Citizenship Behavior for Environment* pada industri lokal.

2. Tinjauan Pustaka

Organizational Commitment

Berdasarkan pendapat Meyer dan Allen (1990) Komitmen organisasi merujuk pada kondisi psikologis yang menunjukkan keterkaitan antara individu yang bekerja dan organisasi serta memiliki pengaruh pada pilihan tetap menjadi anggota atau keluar dari organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi dijelaskan sebagai sebuah ikatan psikologis yang terbentuk antara seorang karyawan dan perusahaan tempat ia bekerja. Ikatan ini bukan sekadar perjanjian formal, melainkan sebuah kondisi mental yang mencerminkan sejauh mana individu mengenali dirinya dengan tujuan, nilai, dan budaya yang ada di organisasi.

Berdasarkan teori ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* merupakan sebuah ikatan psikologis yang mendalam antara karyawan dan perusahaan. Konsep ini melampaui sekadar loyalitas dan berfokus pada identifikasi diri seorang individu dengan tujuan, nilai, dan budaya organisasi. Allen & Meyer mendefinisikan *organizational commitment* dalam 3 indikator, yaitu (Allen & Meyer, 1990):

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), ikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasi. Komitmen jenis ini didasarkan pada perasaan positif seperti loyalitas, identifikasi diri, dan keterlibatan emosional dengan nilai-nilai, misi, dan rekan kerja.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), komitmen yang dibangun atas dasar pemikiran logis atau biaya yang berhubungan dengan meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), adalah komitmen yang didasarkan pada perasaan kewajiban atau moral. Karyawan yang memiliki komitmen normatif bertahan karena memiliki perasaan seharusnya melakukannya.

Work Environment

Lingkungan kerja atau area pekerjaan mencakup semua hal yang ada disekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang harus dijalankan (Robbins, 2003). Lingkungan kerja dicirikan sebagai tempat berkumpulnya berbagai sumber daya yang membantu organisasi mencapai visi dan misinya (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan pandangan itu, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah konsep yang komprehensif, mencakup segala aspek yang memengaruhi aktivitas dan

keberlangsungan sebuah organisasi. Pada intinya, lingkungan kerja merupakan ekosistem tempat semua sumber daya organisasi berkumpul dan berinteraksi untuk mencapai visi dan misinya, sebagaimana ditekankan oleh Sedarmayanti. Sedarmayanti menyebutkan ada 2 indikator *work environment* yaitu (Sedarmayanti, 2017):

1. Indikator lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik yang ada disekitar area kerja yang dapat memberikan dampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keselamatan dan jam kerja.
2. Indikator lingkungan kerja nonfisik meliputi semua keadaan yang berkaitan dengan interaksi di dalam lingkungan kerja seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan dan hubungan kerja antar rekan kerja.

Organizational Citizenship Behavior for Environment

OCBE merupakan kemajuan dari berbagai penelitian awal tentang Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) atau perilaku yang berupa keputusan dan tindakan pribadi, tidak berhubungan dengan sistem imbalan resmi dari organisasi tetapi secara kolektif meningkatkan kinerja organisasi (Sihombing & Iqbal, 2024). *Organizational Citizenship Behavior for Environment* adalah perilaku sukarela seseorang terhadap lingkungan dalam organisasi yang tidak tercakup oleh sistem insentif formal apa pun (Abbas et al., 2022). *Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCBE)* didefinisikan sebagai tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu di tempat kerja untuk kepentingan lingkungan, tanpa adanya imbalan atau pengakuan eksplisit dari sistem insentif formal perusahaan

Perilaku sukarela *Organizational Citizenship Behavior for Environment* mencakup pengurangan konsumsi energi dan sumber daya, penurunan jejak karbon, pengurangan penggunaan kertas untuk menyelamatkan pohon, membantu rekan kerja, dan mengusulkan saran kerja dengan cara yang ramah lingkungan (Abbas et al., 2022). Menurut Boiral dan penelitian oleh Sihombing dan Iqbal terdapat 3 indikator *Organizational Citizenship Behavior for Environment* (Boiral et al., 2018) (Sihombing & Iqbal, 2024):

1. Inisiatif Ramah Lingkungan (*Eco initiative*) mengacu pada tindakan proaktif dari karyawan untuk memimpin dan menciptakan inisiatif yang memberikan manfaat nyata bagi lingkungan.
2. Keterlibatan Ramah Lingkungan (*Eco Engagement*) adalah bentuk partisipasi sukarela karyawan dalam berbagai kegiatan lingkungan yang diselenggarakan oleh perusahaan.
3. Bantuan Ramah Lingkungan (*Eco Helping*) yaitu tindakan saling membantu di antara individu dalam organisasi untuk menyelesaikan masalah lingkungan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah kategori penelitian Kuantitatif. Dalam bukunya yang berjudul "Business Research Methods" Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif bertujuan mengukur dengan akurasi dan digunakan untuk menilai perilaku, pengetahuan, pandangan, maupun sikap (Cooper & Schindler, 2014). Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis, membangun model, dan menggeneralisasi temuan dari sampel ke populasi yang lebih besar. Dalam bukunya yang berjudul "Business Research Methods" Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi fokus penelitian. Populasi tidak selalu terdiri dari individu atau orang (Cooper & Schindler, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari perusahaan daun kelor Sumenep yang berlokasi Kecamatan Bluto dan Batang-Batang Kabupaten Sumenep, Madura. Dalam bukunya yang berjudul "Business Research Methods" Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler menyatakan bahwa Sampel merupakan bagian dari populasi (Cooper & Schindler, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teori Hair & Ringle yang menyatakan bahwa jumlah

sampel dapat diketahui minimalnya jika di kali 5 dari jumlah semua instrument penelitian (Hair et al., 2021).

$$N = \{5 \times \text{jumlah indikator yang digunakan}\} \\ = 5 \times 8 = 40 \text{ Sampel}$$

Berdasarkan kalkulasi tersebut, jumlah yang dijadikan sampel untuk penelitian ini adalah 40 karyawan dari perusahaan daun kelor di Kabupaten Sumenep. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*, dengan pemilihan anggota sampel secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan strata yang ada. Dalam penelitian ini, data yang dianalisis terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang langsung diperoleh pengumpul data dengan melalui observasi, kuesioner yang disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan dan dokumentasi. Sementara itu, data sekunder adalah informasi yang tidak secara langsung didapatkan oleh pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Penelitian ini menggunakan aplikasi *software* SPSS26 dengan teknik penganalisisan data Analisis Regresi Linier Berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas tertera dalam tabel korelasi Pearson hasil perhitungan SPSS26, keseluruhan 22 item pertanyaan dinyatakan valid karena semua item menunjukkan koefisien korelasi Pearson yang positif dan secara signifikan lebih besar dari r-tabel. Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas ketiga variabel tersebut dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.710, 0.783, 0.727 instrumen ini dikategorikan memiliki reliabilitas yang dapat diterima atau cukup baik.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan terdistribusi secara normal. Gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan sebagian besar titik-titik data sisaan tersebar sangat dekat dan mengikuti garis diagonal lurus. Memberikan indikasi kuat bahwa asumsi normalitas sisaan dalam model regresi untuk variabel *dependen Organizational Citizenship Behavior For The Environment (Y)* telah terpenuhi. Berdasarkan pengamatan pada gambar Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas, dapat terlihat jelas bahwa titik-titik sisaan menyebar secara acak di seluruh bidang plot sehingga terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan nilai VIF {1.155}, yang sangat dekat dengan 1 dan jauh di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas bukanlah masalah serius. Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, nilai Koefisien Korelasi (R) adalah 0.713. Angka ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara keseluruhan variabel.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,314	2,313		13,536	0,000		
	Organizational Commitment (X1)	-0,234	0,044	-0,660	-5,326	0,000	0,866	1,155
	Work Environment	0,372	0,077	0,603	4,865	0,000	0,866	1,155

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior For The Environment(Y)

Gambar 1. Hasil Uji *Coefficient* SPSS26

Sumber: Data Diolah Penulis 2025

Dari tabel Coefficients dapat membentuk persamaan regresi dan menafsirkan koefisien regresi yang Tidak Terstandarisasi (*Unstandardized Coefficients B*). $Y = 31,314 - 0,23X_1 + 0,372$ dengan interpretasi koefisien:

1. Ketika variabel *organizational commitment (X1)* dan *Work Environment (X2)* bernilai 0, maka rata-rata *organizational citizenship behaviour for the environment* adalah 31,314.

2. Koefisien regresi b_1 adalah -0,234 tanda negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Dengan asumsi setiap kenaikan 1 unit *organizational commitment* akan menyebabkan penurunan rata-rata Y sebesar 0,234 unit.
3. Koefisien regresi b_2 adalah 0,372 tanda positif menunjukkan hubungan searah. Dengan asumsi setiap kenaikan 1 unit *Work Environment* akan meningkatkan rata-rata Y sebesar 0,372 unit.

Berdasarkan hasil dari Uji Simultan atau Uji F yang ditampilkan pada tabel ANOVA dapat diuraikan interpretasi hasil dari pengujian pengaruh variabel independen secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa nilai Sig sebesar 0,000 ini lebih kecil dari tingkat signifikansi kriteria yang ditentukan, yaitu 0,05 maka H_0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior For The Environment* (OCBE)

Penolakan H_0 berarti bahwa variabel *Organizational Commitment* (X_1) secara parsial atau individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior For The Environment* (Y). Koefisien B yang bernilai negatif (-0.234) mengindikasikan bahwa hubungan antara X_1 dan Y adalah negatif atau berbanding terbalik, yang artinya peningkatan pada *Organizational Commitment* cenderung berkontribusi pada penurunan pada *Organizational Citizenship Behavior For The Environment*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Jekson Adu dan Lenny C Nawangsari berjudul "*Organizational Citizenship Behavior Toward Environment Through Organizational Culture, Organizational Commitment and Mediated Self-efficacy*" menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* (Nawangsari, 2022). Selain itu, dari hasil penelitian secara langsung kepada objek peneliti menunjukkan bahwa karyawan memang memiliki komitmen akan tetapi tidak memahami perannya dalam penerapan perilaku lingkungan dalam aktivitas bekerja, karena perilaku lingkungan hanya sebatas dilakukan oleh pemilik perusahaan karyawan melakukan perilaku atas dasar perintah oleh pemilik perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi tapi didasari takut kehilangan pekerjaan akan menurunkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karena adanya keterpaksaan bertahan di perusahaan bukan karena semangat sukarela (Spik, 2016).

Pengaruh *Work Environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior For The Environment* (OCBE)

Pada variabel *Work Environment* (X_2). Nilai koefisien B untuk X_2 adalah 0.372 dan nilai t yang dihasilkan adalah 4.865, nilai Sig. (p-value) tercatat 0.000. Dengan p-value (0.000) jauh di bawah 0.05 menyatakan menolak H_0 . Kesimpulan dari hasil uji t ini adalah bahwa variabel *Work Environment* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior For The Environment* (Y) secara parsial atau individual. Koefisien B yang positif (0.372) menunjukkan ada hubungan positif atau searah antara X_2 dan Y, yang berarti bahwa peningkatan pada *Work Environment* cenderung berkontribusi pada peningkatan pada *Organizational Citizenship Behavior For The Environment*.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Argo Ahmad, Dedi Purwana, Ari Saptono berjudul "*The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction*" menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Ahmad et al., 2020). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yuddy Giovanna Priscilla, Delby Maharani, Evi Silvana Muchsinati dengan judul "*Analysis the Influence of Motivation, Work Environment, Workplace Spirituality, and Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior (OCB), with Job Satisfaction as a Mediating Factor*,

among Employees in Beauty Clinics in the City of Batam” menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan tempat kerja dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) (Priscilla et al., 2024). Sehingga dukungan atau keadaan lingkungan kerja memiliki dampak positif bagi *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (Ullah et al., 2021).

Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Work Environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior For The Environment* (OCBE)

Nilai F hitung diperoleh sebesar 19,091. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan untuk mengambil keputusan dengan cara ini, nilai F yang dihitung perlu dibandingkan dengan nilai F tabel. Nilai F tabel diperoleh melalui tabel distribusi F, Karena nilai F hitung 19,091 lebih besar dari F tabel 3,25 maka kesimpulannya sama, yaitu H_0 ditolak. Penolakan H_0 mengindikasikan bahwa secara simultan variabel *Organizational Commitment* dan *Work Environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior For The Environment*.

Meskipun *Organizational Commitment* menunjukkan pengaruh negatif, akan tetapi kedua variabel memiliki pengaruh simultan dan signifikan dalam memprediksi *Organizational Citizenship Behavior For The Environment*. Sehingga lingkungan kerja mungkin bertindak sebagai moderator atau faktor penyeimbang yang kuat. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang pro lingkungan dengan dukungan pemilik perusahaan yang jelas, komunikasi nilai-nilai keberlanjutan yang transparan, dan sistem yang memudahkan perilaku hijau dapat menghambat potensi dampak negatif dari *Organizational Commitment*. *Organizational Citizenship Behavior For The Environment* bukan hanya hasil dari loyalitas, tetapi hasil dari keselarasan antara nilai-nilai yang dianut di lingkungan kerja dan perilaku yang diharapkan.

5. Simpulan

Organizational Commitment berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior for the environment* pada perusahaan daun kelor sumenep. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 ditolak dengan alasan variabel *Organizational Commitment* berpengaruh secara negatif terhadap *organizational citizenship behavior for the environment*. *Work Environment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior for the environment* pada perusahaan daun kelor sumenep. Hal tersebut berarti bahwa Keadaan lingkungan kerja akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap perilaku sukarela karyawan terhadap lingkungan. Lingkungan kerja yang ideal dapat berpengaruh pada perilaku karyawan dalam menjalankan tujuannya untuk mencapai efisiensi perusahaan (Priyandini et al., 2020). *Organizational Commitment* dan *work environment* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior for the environment* pada perusahaan daun kelor sumenep.

Keberhasilan model dalam menunjukkan pengaruh secara simultan sangat meyakinkan, namun kekurangan sampel yang lebih besar berarti bahwa hasil ini lebih cenderung menjadi temuan awal yang kuat, dan validitas eksternal penelitian (kemampuan generalisasi hasil ke populasi yang lebih besar) menjadi perhatian utama. Penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang jauh lebih besar sangat disarankan untuk mereplikasi temuan ini. Meskipun model ini terbukti signifikan dalam menjelaskan hubungan saat ini, generalisasi temuan mengenai keberlanjutan pengaruh kedua variabel memerlukan kehati-hatian. Penelitian di masa depan akan sangat diuntungkan jika menggunakan desain longitudinal, yang melibatkan pengukuran pada beberapa titik waktu. Pendekatan longitudinal akan memungkinkan peneliti untuk melacak bagaimana komitmen dan lingkungan kerja secara progresif memengaruhi perilaku pro-lingkungan karyawan dalam jangka panjang.

Hasil Penelitian ini menjelaskan *Organizational Commitment* dan *work environment* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior for the environment* pada perusahaan daun kelor sumenep. Meskipun karyawan memiliki komitmen yang tinggi sebagian besar perilaku lingkungan dilakukan dari pemilik tanpa pemberian pemahaman kepada karyawan sehingga karyawan hanya sebatas memiliki komitmen bertahan dalam perusahaan yang memberikan pengaruh negatif, sehingga semakin sedikit diimplementasikan perilaku *organizational citizenship behavior for the environment*. Bagi perusahaan dan pembuat kebijakan perlu adanya pelatihan lingkungan, penciptaan budaya kerja hijau, atau penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan perilaku OCB. Selain itu, bahan yang digunakan dalam proses produksi juga bahan yang ramah lingkungan mulai dari pupuk tanaman hingga pengemasan yang minim menggunakan plastik.

Penggunaan sampel sebanyak 40 responden menimbulkan batasan penting dalam generalisasi temuan. Dalam konteks penelitian kuantitatif, terutama untuk analisis regresi berganda ukuran sampel yang relatif kecil berpotensi mengurangi kekuatan statistik (*power of the test*) dan reliabilitas estimasi koefisien. Meskipun analisis menunjukkan hasil yang kuat dan signifikan secara statistik, penting untuk mengakui batasan yang mungkin timbul akibat terbatasnya periode waktu pengambilan data. Penelitian ini, yang didasarkan pada satu titik waktu pengambilan data, berpotensi menghasilkan temuan yang bersifat lintas-seksional (*cross-sectional*), yang menangkap fenomena perilaku kewargaan organisasi untuk lingkungan pada satu momen spesifik saja.

Daftar Pustaka

- Abbas, A., Chengang, Y., Zhuo, S., Bilal, Manzoor, S., Ullah, I., & Mughal, Y. H. (2022). Role of Responsible Leadership for Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Light of Psychological Ownership and Employee Environmental Commitment: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.756570>
- Ahmad, A., Purwana, D., Saptono, A., & Jakarta, U. N. (2020). *The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction*. 3(2).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ariefahnoor, D., Junaidi, J., Mahfuz, E., & Kadir, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT Laris Mandiri Pratama). *MASMAN Master Manajemen*, 2, 156–167.
- Boiral, O., Raineri, N., & Talbot, D. (2018). Managers' Citizenship Behaviors for the Environment: A Developmental Perspective. *Journal of Business Ethics*, 149(2), 395–409. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3098-6>
- Cooper, D., & Schindler, P. (2014). *The Twelfth Edition of Business Research Methods*. www.mhhe.com
- Dinda Indri L. L., Intan Sari, Riski Ilham Syah Saputra, Sonya Widia Sari, Rika Damai Yanti, & Ersi Sisdianto. (2023). Integrasi Akuntansi Lingkungan Untuk Kinerja Bisnis Dan Pertanggungjawaban Yang Komprehensif. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(1), 244–254. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i1.2370>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Evaluation of the Structural Model. In: Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Classroom Companion: Business. Springer, Cham. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1).
- Iskandar, M., Rahayu, S., & Robain, W. (2024). The Influence of Leadership, Work Environment, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship

- Behavior (OCB) with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Bank Sumut Tebingtinggi Branch. *Sinomics Journal*, 2(6), 1839–1870. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i6.273>
- Morais, C., Queirós, F., Couto, S., Gomes, A. R., & Simões, C. (2024). Explaining organizational commitment and job satisfaction: the role of leadership and seniority. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03855-z>
- Nawangarsari, J. A. dan L. C. (2022). *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment Through Organizational Culture , Organizational Commitment and Mediated Self-efficacy*. 1(1), 80–88.
- PerMeNLH. (2006). *Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Jenis Rencana Usaha dan/atau Kegiatan yang Wajib Dilengkapi dengan Analisis Mengenai Dampak Lingkungana Hidup*. 0, 1–23.
- Priscilla, Y. G., Maharani, D., & Muchsinati, E. S. (2024). *Analysis the Influence of Motivation , Work Environment , Workplace Spirituality , and Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior (OCB) , with Job Satisfaction as a Mediating Factor , among Employees in Beauty Clinics in the City of Batam*. 5(1), 54–63.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari*. 1(2), 153–162.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. <https://file-opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=668692>
- Rudianto, L. C. N. dan A. H. S. dan A. B. S. dan D. (2021). *Organizational Citizenship Behavior for the Environment in*. 11(2), 67–73.
- Sedarmayanti, D. H. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/135952/perencanaan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-untuk-meningkatkan-kompetensi-kinerja-dan-produktifitas-kerja.html>
- Sihombing, O. N., & Iqbal, M. A. (2024). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment with Job Satisfaction as Intervening Variable on Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) – Case Study of Employees in Agency of Labor, Transmigration and Energ. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 127–146. <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i1.8246>
- Spik, A. (2016). Enthusiasts or Trapped? Relations between Organizational Commitment Profiles, Organizational Citizenship Behavior and Life Satisfaction. *Journal of ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT and INNOVATION*. <https://jemi.edu.pl/vol-12-issue-1-2016/enthusiasts-or-trapped-relations-between-organizational-commitment-profiles-organizational-citizenship-behavior-and-life-satisfaction>
- Terrier, L., Kim, S., Fernandez, S. (2016). *Who are the good citizens for the environment? An examination of the predictive validity of personality traits* 1. 48, 185–190.
- Ullah, I., Wisetsri, W., Wu, H., Mehmood, S., Shah, A., & Abbas, A. (2021). *Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior for the Environment : The Mediating Role of Self-Efficacy and Psychological Ownership*. 12(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.683101>