

## ***Analysis of the Effect of Ethical Leadership on Green Behavior Mediated by Affective and Normative Commitment of PT. Gawe Becik Nadhah Anugrah***

### **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap *Green Behavior* Dimediasi Komitmen Afektif Dan Normatif PT. Gawe Becik Nadhah Anugrah**

Moh. Rezky Ramadhan<sup>1\*</sup>, Syamsul Hadi<sup>2</sup>, Didik Subiyanto<sup>3</sup>

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa<sup>1,2,3</sup>

[Mohrezkyramadhan2@Gmail.com](mailto:Mohrezkyramadhan2@Gmail.com)<sup>1</sup>, [syamsul.hadi@ustjogja.ac.id](mailto:syamsul.hadi@ustjogja.ac.id)<sup>2</sup>, [didiks@ustjogja.ac.id](mailto:didiks@ustjogja.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the analysis of the influence of ethical leadership on green behavior green behavior mediated by affective and normative commitment. This study has a population of 150 respondents with a sample of 109 respondents using purposive sampling, data analysis using SmartPls 3.0, This research is a quantitative research. the results of the analysis show: 1) ethical leadership has no positive effect on Green Behavior; 2) Ethical leadership has a positive effect on affective commitment; 3) ethical leadership has a positive effect on normative commitment; 4) affective commitment has a positive effect on green behavior; 5) normative commitment has a positive effect on green behavior. From the results of the research, suggestions can be given to further improve employee performance, in addition to improving communication and intimacy between members and fostering a sense of responsibility for each employee.*

**Keywords:** *Green Behavior, Affective Commitment, Normative Commitment, Ethical Leadership*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap *green behavior green behavior* dimediasi komitmen afektif dan normatif. penelitian ini memiliki populasi 150 responden dengan sampel 109 responden dengan menggunakan *purposive sampling*, analisis data menggunakan SmartPls 3.0, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. hasil analisis menunjukkan : 1) kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap *Green Behavior*; 2) Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen afektif; 3) kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen normatif; 4) komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *green behavior*; 5) komitmen normatif berpengaruh positif terhadap *green behavior*. Dari hasil penelitian saran yang dapat di berikan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, selain itu meningkatkan hubungan komunikasi dan keakraban antar anggota dan menumbuhkan rasa bertanggung jawab setiap karyawan.

**Kata kunci :** *Green Behavior, Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Kepemimpinan Etis*

## **1. Pendahuluan**

Konsep melindungi lingkungan alam untuk mencapai pembangunan berkelanjutan telah dimulai sejak diluncurkannya program pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya yang pertama dan dilanjutkan di program-program berikutnya, sama seperti negara-negara lain di dunia. Namun, tingkat degradasi lingkungan melampaui peremajaan yang direncanakan dari inisiatif program pembangunan dan regulasi. Peningkatan sporadis dan tidak signifikan dapat diamati di antara beberapa indeks dan standar lingkungan, dan Langkah-langkah hijau.

Terlepas dari kemajuan perkembangan baru-baru ini untuk memeriksa pengukuran kinerja lingkungan, dan memfasilitasi kebijakan untuk melestarikan lingkungan (Elmagrhi dkk., 2019). Masyarakat masih menghadapi kesulitan tentang tekanan tinggi yang diciptakan terhadap lingkungan. Laporan penilaian global PBB menunjukkan masyarakat berada di bawah ancaman besar sebagai akibat dari dampak manusia (Ogiemwonyi, 2022).

Aktivitas manusia berdampak pada proliferasi tanaman dan hewan dan meningkatkan jejak lingkungan. Secara global, dunia menghadapi beberapa masalah dan tantangan lingkungan. Tindakan manusia mengubah masalah ini. Misalnya, suhu global terus meningkat karena produksi efek rumah kaca yang disebabkan langsung atau tidak langsung oleh manusia.

Poin yang lebih penting adalah bahwa individu kadang-kadang mengungkapkan sikap sinis sementara secara terbuka mengungkapkan keprihatinan mereka tentang topik ini di tingkat individu dan organisasi. Tindakan tidak etis ini dapat dikaitkan dengan peraturan yang mewajibkan (atas ke bawah), ketidaktahuan, dan kurangnya promosi *green behavior* dari regulator. Sedangkan *Employee's Green Behavior* (EGB) pada dasarnya bermanfaat bagi masyarakat, dalam praktiknya dijelaskan sebagai "tindakan dan perilaku terukur yang dilakukan oleh angkatan kerja dalam kaitannya dengan kelestarian lingkungan" (Leung & Rosenthal, 2019). dengan tindakan ini, organisasi mengamati hak-hak masyarakat dan memenuhi harapan.

Perilaku lingkungan mengacu pada perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan atau "*green behavior*" yang telah banyak digunakan dalam menggambarkan perilaku yang melindungi lingkungan (Peng Ng dkk., 2020). *Green behavior* di tempat kerja diketahui memberikan peraturan bahwa karyawan akan membantu meningkatkan citra hijau perusahaan di antara para pemangku kepentingannya dan sifatnya yang tidak wajib, bebas, dan sukarela.

Salah satu perusahaan yang berkembang pesat saat ini adalah usaha yang bergerak di bidang Marketing. PT. Gawe Becik Nadhah Anugrah (Genah) adalah perusahaan digital marketing dan distribusi yang fokus menghasilkan dan memasarkan produk yang memiliki kebermanfaatannya tinggi. Genah sudah memasarkan beberapa produk salah satunya adalah Nutriflakes, nutriflakes adalah sereal umbi garut yang memiliki efek terapi untuk mengatasi asam lambung naik dan menjaga Kesehatan. Produk Nutriflakes ini sudah dipasarkan seluruh Indonesia.

Menurut hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terdapat ada beberapa karyawan perilaku lingkungan atau *green behavior* yang buruk di perusahaan, adapun di antaranya tidak menjaga kebersihan dan tidak peduli lingkungan sekitarnya yang dimana dapat mengakibatkan dampak pada karyawan lain sehingga itu dapat mengganggu dan kurang nyaman bekerja di dalam perusahaan. *Green behavior* karyawan mencerminkan rasa tanggung jawab pada tingkat etis, dan etika terkait dengan kepemimpinan langsung dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan etis adalah jenis kepemimpinan yang berbeda. Seorang pemimpin yang beretika mempengaruhi perilaku bawahannya dengan menjadi panutan, Pemimpin yang etis jujur dan tidak memihak dalam keputusan mereka. Salah satu faktor yang dapat mengubah *green behavior* pada karyawan adalah Pentingnya peran kepemimpinan etis untuk meningkatkan kepercayaan organisasi karyawan dan dapat mempengaruhi perilaku bawahannya.

Peran komitmen organisasi dalam diri karyawan dapat memberikan efek positif bagi perusahaan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan perilaku dari karyawan tersebut dapat meningkat yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. berdasarkan uraian latar belakang yang telah di sampaikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kepemimpinan etis, komitmen organisasi yang di antaranya adalah komitmen afektif dan komitmen normatif dan *green behavior*.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian adalah karyawan di PT. Gawe Becik Nadhah Anugrah, dengan jumlah karyawan 150 orang sebagai populasi pada penelitian ini. Menurut Wiyono (2020) sampel merupakan bagian

populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili.. Maka dalam penentuan sampel digunakan rumus slovin, Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel yang didapat sebesar 109 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel model non probabilitas dimana tidak semua anggota populasi berpeluang menjadi anggota sampel, karena ada perlakuan khusus sehingga orang-orang tertentu saja yang dijadikan sampel. Adapun cara pengambilan sampelnya menggunakan *judgment sampling/purposive sampling*, adapun untuk kriteria sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap di perusahaan PT. Gawe Becik Nadhah Anugerah yang di jadikan sebagai sampel.

Data yang digunakan merupakan data primer yang dimana data yang diperoleh langsung dari Dalam Penelitian ini metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner *google form*. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang berisi pernyataan-pernyataan untuk mendapatkan data atau informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan dengan mencatat informasi yang didapat dari responden. Kuisisioner tersebut nantinya akan disebarakan kepada karyawan tetap di perusahaan PT Gawe Becik Nadhah Anugrah. Pengujian hipotesis dengan menggunakan *skala linkert*. *Skala linkert* untuk keperluan analisis kuantitatif memiliki tingkat referensi jawaban masing-masing, yaitu memiliki skor 1-5. Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) yang merupakan SEM berbasis varians, dengan program SmartPLSVersi v.3.0.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini diidentifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Tabel berikut menyajikan data karakteristik responden berdasarkan persentase dominan

**Tabel 1. Deskripsi responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	0	0,00 %
21 – 30 tahun	109	100%
Jumlah	109	100%

Sumber : data primer yang di olah (2022)

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	jumlah	Presentase
Laki-laki	46	42%
Perempuan	63	58 %
Jumlah	109	100%

Sumber : data primer yang di olah (2022)

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir	jumlah	Presentase
Strata 1 (S1)	77	71%
D4	14	12,7%
D3	14	12,7%
D1	4	3,6%
jumlah	109	100%

Sumber : data primer yang di olah (2022)

**Tabel 4. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
Kurang dari 1 tahun	81	74%
Lebih dari 1 tahun	28	26%
Jumlah	109	100%

Sumber : data primer yang di olah (2022)

Analisis inferensial pada penelitian ini menggunakan alat analisis berupa *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis variance, dengan software SmartPLSVersi v.3.0 dilakukan dengan tahapan yaitu: uji indikator, uji Model Fit dan Uji Hipotesis.

Uji indikator atau di sebut juga *Outher model* atau *measurement model* adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel dan reabilitas model yang di ukur dengan kriteria: *Convergent validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

**Tabel 5. Hasil olah data uji convergent validity**

	Kepemimpinan Etis (X1)	Komitmen Afektif (Y1)	Komitmen normatif (Y2)	<i>Green behavior</i> (Y3)	Status
X1.1	0.822				Valid
X1.2	0.858				Valid
X1.3	0.888				Valid
X1.4	0.823				Valid
X1.5	0.798				Valid
Y1.1		0.816			Valid
Y1.2		0.847			Valid
Y1.3		0.808			Valid
Y2.1			0.878		Valid
Y2.2			0.827		Valid
Y3.1				0.492	Tidak Valid
Y3.2				0.603	Tidak Valid
Y3.3				0.650	Tidak Valid
Y3.4				0.770	Valid
Y3.5				0.738	Valid
Y3.6				0.778	Valid

Sumber : Output SmartPls (2022)

Dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan uji analisis validitas konvergen dengan SmartPLS hampir semua nilai per indikator menunjukkan angka di atas 0,7 kecuali tiga indikator yaitu Y3.1 sebesar 0,492, Y3.2 sebesar 0,603, dan Y3.3 sebesar 0,650. Jadi Y3.1, Y3.2 dan Y3.3 dianggap sebagai indikator yang tidak valid. Sedangkan untuk indikator lainnya dinyatakan valid.

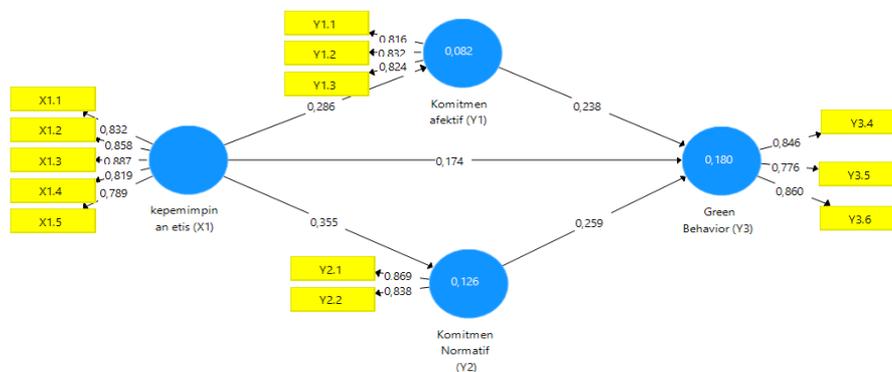
**Tabel 6. Hasil olah data Discriminant Validity**

indikator	Kepemimpinan etis (X1)	Komitmen afektif (Y1)	Komitmen noratif (Y2)	<i>Green behavior</i> (Y3)	Status
X1.1	0.822	0.252	0.436	0.195	Valid
X1.2	0.858	0.195	0.293	0.230	Valid
X1.3	0.888	0.308	0.305	0.264	Valid
X1.4	0.823	0.181	0.181	0.227	Valid
X1.5	0.798	0.227	0.188	0.298	Valid
Y1.1	0.181	0.816	0.387	0.287	Valid
Y1.2	0.244	0.847	0.256	0.367	Valid
Y1.3	0.271	0.808	0.401	0.279	Valid
Y2.1	0.283	0.373	0.878	0.438	Valid
Y2.2	0.316	0.332	0.827	0.313	Valid
Y3.1	0.440	0.294	0.315	0.492	Valid
Y3.2	0.006	0.209	0.285	0.603	Valid
Y3.3	0.151	0.048	0.245	0.650	Valid

indikator	Kepemimpinan etis (X1)	Komitmen afektif (Y1)	Komitmen noratif (Y2)	Green behavior (Y3)	Status
Y3.4	0.195	0.342	0.346	0.770	Valid
Y3.5	0.057	0.197	0.220	0.738	Valid
Y3.6	0.149	0.308	0.315	0.778	Valid

Sumber : Output SmartPls (2022)

Dari tabel 6 di atas terlihat bahwa hasil uji *Discriminant Validity* menunjukkan angka yang valid. Artinya hubungan indikator dengan konstraknya lebih tinggi dibandingkan hubungannya dengan konstruk lainnya.



Gambar 2. Hasil Olah Data Model Variabel Setelah Dropping

Sumber: Output SmartPls (2022)

Tabel 7. Hasil Olah Data Uji Composite Reliability

Variabel	Loading factor	> R tabel	keterangan
X1	0.867	0,70	Reliabel
Y1	0.843	0,70	Reliabel
Y2	0.864	0,70	Reliabel
Y3	0.921	0,70	Reliabel

Sumber : Output SmartPls (2022)

Dari tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa untuk semua variabel menunjukkan hasil yang reliabel karena semua item menunjukkan angka reliabilitas di atas 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dinyatakan reliabel untuk dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Olah Data Uji Model Fit

Fit Summary	Cut off	Estimasi	Penjelasan
SRMR	Lebih kecil dari 0,10	0,09	bagus
d_ ULS	Output Confidence interval (CI) lebih besar original_sampel (OS)	CI(0,823) < OS(0,885)	Tidak bagus
d_ G	Output Confidence interval (CI) lebih besar original_sampel (OS)	CI (0,361) > OS (0,298)	bagus
Chi-square	X 2 Statistik < X2 Tabel	192,043 > 134.349	Tidak Bagus
NFI	Mendekati nilai 1	0,703	Bagus
RMS theta	< 0,12	0,234	Tidak bagus

Sumber : Output SmartPls (2022)

Dari hasil analisis data menggunakan alat SmartPLS diketahui bahwa nilai estimasi dari SRMS adalah 0,09 dengan nilai cut offnya lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk nilai SRM adalah bagus. Sedangkan untuk d\_ ULS dikatakan baik jika output

Confidence Interval (CI) memiliki nilai yang lebih besar dari Original Sampel (OS). Dari tabel diatas diketahui nilai Confident Intervalnya adalah 0,823. Sedangkan untuk Original Sampel (OS) adalah 0,885. sehingga dapat dikatakan bahwa  $d_{ULS}$  dalam uji fit ini tidak bagus. Uji  $d_G$  dikatakan baik jika output Confidence Interval (CI) memiliki nilai yang lebih besar dari Original Sampel (OS). Dari tabel diatas diketahui nilai Confident Intervalnya adalah 0,361. Sedangkan untuk Original Sampel (OS) bernilai 0,298. Sehingga dapat dikatakan untuk  $d_G$  dalam uji fit ini bagus.

Chi Square dikatakan baik jika  $X^2$  Statistik <  $X^2$  Tabel. Dari tabel dapat diketahui bahwa  $X^2$  Statistik bernilai 192,043. Sedangkan dari hasil  $X^2$  Tabel diketahui memiliki nilai sebesar 134,439. Angka  $X^2$  Tabel didapat dari jumlah reponden yaitu 109. Sehingga dapat dikatakan bahwa chi square pada uji fit ini dinyatakan tidak bagus. Uji NFI diperoleh hasil sebesar 0,701. Cut off dari nilai NFI adalah jika mendekati 1. Dengan hasil estimasi smartpls sebesar 0,701 maka dapat dikatakan bahwa NFI memiliki kategori bagus. Uji RMS Theta harus mendekati nol untuk menunjukkan model yang baik. Sehingga cut off nilai RMS Theta adalah kurang atau di bawah 0,12. Hasil estimasi oleh smartpls menunjukkan angka 0,234. Sehingga dalam uji ini memiliki RMS Theta yang tidak bagus.

**Tabel 9. Hasil Olah Data Uji Hipotesis**

Hipotesis	tanda	Original sampel	t statistik	P Value	< P Tabel	Status
H1 X1 ←Y3	(+)	0,013	0,129	0,897	0,05	Tidak terbukti
H2 X1 →Y1	(+)	0,286	2,813	0,005	0,05	Terbukti
H3 X1 →Y2	(+)	0,355	4,233	0,000	0,05	Terbukti
H4 Y1 →Y3	(+)	0,238	2,554	0,011	0,05	Terbukti
H5 Y2 →Y3	(+)	0,259	2,693	0,007	0,05	Terbukti

Sumber : Output SmartPLS (2022)

Keterangan :

- X1 : Kepemimpinan Etis
- Y1 : Komitmen afektif
- Y2 : Komitmen Normatif
- Y3 : *Green Behavior*

(H1) Kepemimpinan Etis (X1) tidak terbukti berpengaruh positif Terhadap *Green behavior* (Y3) karena memiliki nilai *Original Sampel* sebesar 0,013 dengan nilai t-statistik sebesar 0,129 lebih kecil dari pada t-tabel (1,96), sedangkan nilai *p* value sebesar 0,897 lebih besar dari pada *p*-value 0,05. Maka di simpulkan H1 tidak terbukti

(H2) Kepemimpinan Etis (X1) terbukti berpengaruh positif Terhadap komitmen afektif (Y1) karena memiliki nilai *Original Sampel* sebesar 0,286 dengan nilai t-statistik sebesar 2,813 lebih besar dari pada t-tabel (1,96), sedangkan nilai *p* value sebesar 0,005 lebih kecil dari pada *p*-value 0,05. Maka disimpulkan H2 terbukti

(H3) Kepemimpinan Etis (X1) terbukti berpengaruh positif Terhadap komitmen normatif (Y2) karena memiliki nilai *Original Sampel* sebesar 0,355 dengan nilai t-statistik sebesar 4,233 lebih besar dari pada t-tabel (1,96), sedangkan nilai *p* value sebesar 0,000 lebih kecil dari pada *p*-value 0,05. Maka disimpulkan H3 terbukti

(H4) Komitmen afektif (Y1) terbukti berpengaruh positif Terhadap *Green Behavior* (Y3) karena memiliki nilai *Original Sampel* sebesar 0,238 dengan nilai t-statistik sebesar 2,554 lebih besar dari pada t-tabel (1,96), sedangkan nilai *p* value sebesar 0,011 lebih kecil dari pada *p*-value 0,05. Maka disimpulkan H4 terbukti

(H5) Komitmen normatif (Y2) terbukti berpengaruh positif Terhadap *Green behavior* (Y3) karena memiliki nilai *Original Sampel* sebesar 0,259 dengan nilai t-statistik sebesar 2,693 lebih besar dari pada t-tabel (1,96), sedangkan nilai *p* value sebesar 0,007 lebih kecil dari pada *p*-value 0,05. Maka disimpulkan H5 terbukti.

**Tabel 10. Hasil Olah Data Analisis Efek Mediasi**

Variabel	DIRECT EFFECT	INDIRECT EFFECT	TOTAL EFFECT	EFEK MEDIASI
	DE)	(IE)	(TE)	
	X1-Y3	X1-Y1-Y3 X1-Y2-Y3	DE + IE	TE - DE
X1	0,013 (0,897)	0,068 (0,097) 0,092 (0,038)	0,081 0,105	(0,081 - 0,013) = 0,068 (0,105 - 0,013) = 0,092

Sumber : Output SmartPLs (2022)

Variabel Kepemimpinan etis (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel *green behavior* (Y3) melalui komitmen afektif (Y1). Karena nilai dari direct effect X1 terhadap Y3 sebesar 0,013 dengan nilai p-value sebesar 0,966 lebih besar dari p-tabel 0,05 berarti tidak signifikan. Nilai mediasi pada variabel ini adalah sebesar 0,068. Ini artinya peran komitmen afektif dalam memediasi antara variabel kepemimpinan etis dan *green behavior* sangat kecil. Sehingga dapat dikatakan komitmen afektif tidak dapat memediasi kepemimpinan etis terhadap *green behavior*.

variabel kepemimpinan etis (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *green behavior* (Y3) melalui Komitmen Normatif(Y2). Ini terlihat dari nilai dari indirect effect sebesar 0,092 dengan nilai p-value 0,038 lebih kecil dari p-tabel 0,05 berarti signifikan. Dengan nilai mediasi pada variabel ini sebesar 0,092. Ini berarti bahwa Komitmen normatif berperan secara signifikan sebagai variabel yang meningkatkan pengaruh variabel kepemimpinan etis terhadap *green behavior*.

#### **Kepemimpinan Etis tidak berpengaruh terhadap *Green Behavior***

Kepemimpinan Etis tidak terbukti berpengaruh positif terhadap *green behavior*. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan smartpls (*Original Sampel*) sebesar 0,013, dengan nilai t-statistik sebesar 0,129 lebih kecil dari t-tabel (1,96) dan p-value sebesar 0,897 lebih besar dari pada p-value 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap *green behavior*.

Penelitian ini mendukung penelitian dari (Adnan, 2021), dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*. Sedangkan Penelitian ini tidak mendukung peneliti dari (Islam dkk, 2021) menemukan bahwa berpengaruh signifikan dari kepemimpinan etis dan *green behavior* dalam peran dan ekstra peran. Sehingga melihat dari hasil penelitian terdahulu, peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap *green behavior*.

Penelitian ini juga tidak mendukung peneliti dari (Saleem dkk, 2021) mengungkapkan bahwa efek positif dan signifikan secara statistik dari kepemimpinan etis pada *employee green behavior* melalui mediasi serial iklim psikologis hijau dan semangat lingkungan yang harmonis karyawan, dan iklim psikologis hijau dan komitmen lingkungan karyawan. Dan penelitian ini tidak mendukung penelitian dari (Wood dkk, 2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel kepemimpinan etis berpengaruh terhadap *employee green behavior*.

#### **Komitmen etis berpengaruh terhadap komitmen afektif**

Kepemimpinan etis terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan smartpls (*Original Sampel*) sebesar 0,286, dengan nilai t-statistik sebesar 2,813 lebih besar dari pada t-tabel (1,96) dan p-value sebesar 0,003 lebih kecil dari p-value 0,05. maka diperoleh hasil bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

Penelitian ini mendukung penelitian dari (Oktavianti & Nugroho, 2020) menemukan bahwa variabel kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Dan

penelitian ini mendukung dari penelitian (Cheng dkk, 2022) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan etis pengaruh positif terhadap komitmen afektif.

#### **Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen normatif**

Kepemimpinan etis terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen normatif karyawan di Gawe Becik Nadhah Anugrah. Hal ini dibuktikan dari hasil penghitungan smartpls Koefisien Paramater (Original Sampel) sebesar 0,355 dengan nilai t-statistik sebesar 4,233 lebih besar dari pada t-tabel (1,96) dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari pada p-value 0,05. maka diperoleh hasil bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen normatif.

Penelitian ini mendukung penelitian dari (Syahrani dkk, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Prestasi Kerja: Peran Mediasi Motivasi Pelayanan Publik dan Komitmen Normatif menemukan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen normatif. Dan penelitian ini mendukung penelitian dari (Danish dkk, 2020) menemukan hasil bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap asosiasi komitmen organisasi sehingga untuk meningkatkan komitmen organisasi khususnya di sektor perbankan Pakistan,

#### **Komitmen afektif berpengaruh terhadap *green behavior***

Komitmen afektif terbukti berpengaruh positif terhadap *green behavior* karyawan di Gawe Becik Nadhah Anugrah. Hal ini dibuktikan hasil penghitungan smartpls Koefisien Paramater (Original Sampel) sebesar 0,238 dengan nilai t-statistik sebesar 2,554 lebih besar dari pada t-tabel (1,96) dan p-value sebesar 0,011 lebih kecil dari pada nilai p-value 0,05 maka diperoleh hasil bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *green behavior*.

Penelitian ini mendukung penelitian dari (Ren dkk, 2022) menyatakan bahwa dalam penelitian yang di lakukan menunjukkan bahwa *green behavior* karyawan berpengaruh positif dengan komitmen afektif sehingga menunjukkan bahwa *green behavior* karyawan memiliki implikasi yang lebih luas dan lebih bernuansa untuk organisasi pada umumnya dan karyawan pada khususnya daripada yang diasumsikan sebelumnya. Peneliti berasumsi bahwa komitmen afektif pengaruh positif terhadap *green behavior*

#### **Komitmen Normatif berpengaruh terhadap *green behavior***

Komitmen normatif terbukti berpengaruh positif terhadap *green behavior* karyawan di Gawe Becik Nadhah Anugrah. Hal ini diibuktikan hasil penghitungan smartpls Koefisien Paramater (Original Sampel) sebesar 0,259 dengan nilai t-statistik sebesar 2,693 lebih besar daripada t-tabel (1,96) dan p-value sebesar 0,007 lebih kecil daripada nilai p-value 0,05 maka diperoleh hasil bahwa komitmen normatif berpengaruh positif terhadap *green behavior*. Penelitian ini mendukung penelitian dari (Mulyanda dkk, 2022) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan berkorelasi positif dengan intensi *green behavior* karyawan.

#### **4. Penutup**

Konsep melindungi lingkungan alam untuk mencapai pembangunan berkelanjutan telah dimulai sejak diluncurkannya program pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya yang pertama dan dilanjutkan di program-program berikutnya, sama seperti negara-negara lain di dunia. Namun, tingkat degradasi lingkungan melampaui peremajaan yang direncanakan dari inisiatif program pembangunan dan regulasi. Peningkatan sporadis dan tidak signifikan dapat diamati di antara beberapa indeks dan standar lingkungan, dan Langkah-langkah hijau.

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap *green behavior* dimediasi komitmen afektif dan normatif. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SmartPLS Kepemimpinan etis tidak terbukti berpengaruh positif terhadap *green behavior* yang bermakna bahwa pemimpin etis tidak ada hubungan terkait perilaku lingkungan atau *green behavior* karyawan bisa jadi faktor *green behavior* terjadi di luar lingkungan perusahaan.

Kepemimpinan etis terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen afektif Hal ini bermakna bahwa kepemimpinan etis yang baik akan mempengaruhi semangat karyawan, komitmen afektif karyawan dan kinerja karyawan akan berpengaruh. Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen normatif Hal ini bermakna bahwa kepemimpinan etis yang baik dan pimpinan beretika yang tinggi akan merespon sebagai motivasi untuk memberikan pelayanan dan komitmen normatif yang tinggi termasuk bekerja berdasarkan tuntutan di perusahaan.

Komitmen afektif berpengaruh terhadap *green behavior* Hal ini bermakna bahwa emosional karyawan ikut dalam keterlibatan dan berkontribusi menjaga lingkungan sekitar perusahaan. Komitmen Normatif berpengaruh terhadap *green behavior* Hal ini bermakna bahwa emosional karyawan ikut dalam keterlibatan dan berkontribusi menjaga lingkungan sekitar perusahaan.

Pengaruh mediasi Variabel Kepemimpinan etis (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel *green behavior* (Y3) melalui komitmen afektif (Y1). Ini artinya peran komitmen afektif dalam memediasi antara variabel kepemimpinan etis dan *green behavior* sangat kecil. variabel kepemimpinan etis (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *green behavior* (Y3) melalui Komitmen Normatif (Y2) Ini berarti bahwa Komitmen normatif berperan secara signifikan sebagai variabel yang meningkatkan pengaruh variabel kepemimpinan etis terhadap *green behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran kepada Gawe Becik Nadhah Anugrah untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, selain itu meningkatkan hubungan komunikasi dan keakraban antar anggota dan menumbuhkan rasa bertanggung jawab setiap karyawan di Gawe Becik Nadhah Anugrah. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang masih kurang dalam penelitiannya. Variabel-variabel seperti *green leadership*, budaya lingkungan, *Green Human Resource Management (GHRM)*. dapat menjadi alternatif variabel yang dapat digunakan dalam penelitian sumber daya manusia.

### Daftar Pustaka

- Adnan, M. (2021). Employee Green Behavior as a Consequence of Green HRM Practices and Ethical Leadership: The Mediating Role of Green Self Efficacy. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 7(3), 14.
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225–2239. <https://doi.org/10.1002/csr.1960>
- Akhshik, A., Ozturen, A., & Rezapouraghdam, H. (2021). A passionate travel to mind green turtles—Unpacking the complexity of visitors' green behaviour. *International Journal of Tourism Research*, 23(3), 301–318. <https://doi.org/10.1002/jtr.2407>
- Banks, G. C., Fischer, T., Gooty, J., & Stock, G. (2021). Ethical leadership: Mapping the terrain for concept cleanup and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 32(2), 101471. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101471>

- busro, muhammad. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia / Dr. Muhammad Busro* (satu). Prenadamedia Group.
- Cheng, J., Sun, X., Lu, J., & He, Y. (2022). How Ethical Leadership Prompts Employees' Voice Behavior? The Roles of Employees' Affective Commitment and Moral Disengagement. *Frontiers in Psychology, 12*, 732463. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732463>
- Danish, R. Q., Hafeez, S., Ali, H. F., Mehta, A. M., Ahmad, M. B., & Ali, M. (2020). Impact Of Ethical Leadership On Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior With Mediating Role Of Intrinsic Motivation. *International Review of Management and Marketing, 10*(4), 25–30. <https://doi.org/10.32479/irmm.9840>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values: Effect of green HRM on employee workplace green behavior. *Human Resource Management, 56*(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Elisabeth, D. R., Yulianti, R., Suyono, J., Chauhan, R., & Thakar, I. (2021). *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, and Turnover Intention in Shoes Industry. 25*(3), 9.
- Elmagrhi, M. H., Ntim, C. G., Elamer, A. A., & Zhang, Q. (2019). A study of environmental policies and regulations, governance structures, and environmental performance: The role of female directors. *Business Strategy and the Environment, 28*(1), 206–220. <https://doi.org/10.1002/bse.2250>
- Handayani, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknyaterhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Bpkp Dan Inspektorat Sumatera Selatan). *BALANCE Jurnal Akuntansi dan Bisnis, 4*(1), 511. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i1.1817>
- Indrawati, P. (2021). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover melalui Komitmen Afektif pada Karyawan PT. Wisang Utama Mandiri di Masa Pandemi Covid 19* [Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya]. <http://repository.untagsby.ac.id/id/eprint/9313>
- Islam, T., Khan, M. M., Ahmed, I., & Mahmood, K. (2021). Promoting in-role and extra-role green behavior through ethical leadership: Mediating role of green HRM and moderating role of individual green values. *International Journal of Manpower, 42*(6), 1102–1123. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2020-0036>
- Kim, M.-S., Kim, J., & Thapa, B. (2018). Influence of Environmental Knowledge on Affect, Nature Affiliation and Pro-Environmental Behaviors among Tourists. *Sustainability, 10*(9), 3109. <https://doi.org/10.3390/su10093109>
- Leung, Y. W., & Rosenthal, S. (2019). Explicating Perceived Sustainability-Related Climate: A Situational Motivator of Pro-Environmental Behavior. *Sustainability, 11*(1), 231. <https://doi.org/10.3390/su11010231>
- Mulyanda, I., Santoso, S., Rachmat, A. R., & Wahyudi, W. (2022). The Correlation Between Eco-Airport Implementation and Organizational Commitment to the Intention of Employee's Green Behavior. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6*(2), 305–315. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1885>
- NegiŞ Işik, A. (2020). Ethical leadership and school effectiveness: The mediating roles of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management, 8*(1), 60. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2020.4114>
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik* (6 ed.). PT Indeks.
- Ogiemwonyi, O. (2022). Factors influencing generation Y green behaviour on green products in Nigeria: An application of theory of planned behaviour. *Environmental and Sustainability Indicators, 13*, 100164. <https://doi.org/10.1016/j.indic.2021.100164>

- Oktavianti, P., & Nugroho, Y. A. B. (2020). Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Affective Commitment Yang Dimediasi Oleh Ethical Climate Dengan Gender Sebagai Pembeda Pada Karyawan Kantor Pusat Bpjs Ketenagakerjaan. 15.
- Peng Ng, L., Yuen, O. C., Tee, C.-W., Kuar, L.-S., Teoh, S.-Y., & Chen, I.-C. (2020). Green Work Climate And Pro-Environmental Behaviour Among Academics: The Mediating Role Of Harmonious Environmental Passion. *International Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.32890/ijms.26.2.2019.10520>
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 66. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p07>
- Priansa, P., & Donni, J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (2 ed.). CV Alfabeta.
- Rathore, N., & Singh, A. (2018). *Determinants and Outcomes of Ethical Leadership in Universities: A Scale Development*. 6(1), 12.
- Ren, S., Tang, G., & Zhang, S. (2022). Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*, 00, 1467-8551.12597. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Saleem, M., Qadeer, F., Mahmood, F., Han, H., Giorgi, G., & Ariza-Montes, A. (2021). Inculcation of Green Behavior in Employees: A Multilevel Moderated Mediation Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 331. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010331>
- SALEH, T. A., MEHMOOD, W., KHAN, J., & JAN, F. U. (2022). The Impact of Ethical Leadership on Employees Turnover Intention: An Empirical Study of the Banking Sector in Malaysia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 261–272. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2022.VOL9.NO2.0261>
- Syahrani, M., Hernawaty, H., & Winarno, A. (2022). The Effect of Ethical Leadership On Job Performance: The Mediating Role of Public Service Motivation and Normative Commitment. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1). <https://doi.org/10.22146/jlo.70614>
- Widhiastuti, R., Susilowati, N., & Lianingsih, S. (2020). Environmental Behavior Mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Kampus Konservasi. *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan (Journal of Natural Resources and Environmental Management)*, 10(2), 257–269. <https://doi.org/10.29244/jpsl.10.2.257-269>
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8* (kedua). UPP STIM YKPN.
- Wood, B. P., Eid, R., & Agag, G. (2021). A multilevel investigation of the link between ethical leadership behaviour and employees green behaviour in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 97, 102993. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102993>