

Peran Kinerja Lingkungan dalam Memediasi Pengaruh Green Organizational Culture terhadap Organizational Citizenship Behavior

Sofyan Hamid

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
sofyan@stienobel-indonesia.ac.id

Shandra Bahasoan

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
shandra@stienobel-indonesia.ac.id,

Nurul Fitrah

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
nurulfitrah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of Green Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with environmental performance as a mediating variable. This study uses a quantitative approach with a survey method of employees at PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Data were analyzed using SEM-PLS to test the causal relationship between variables. The results show that Green Organizational Culture has a positive and significant effect on environmental performance and Organizational Citizenship Behavior. In addition, environmental performance was found to significantly mediate the relationship between Green Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior. These findings confirm that strengthening a sustainability-based organizational culture not only improves environmental performance but also encourages voluntary employee behavior that supports organizational effectiveness. This study provides empirical contributions to the development of green management and organizational behavior literature, particularly in the context of organizations in Indonesia.

Keywords: Green Organizational Culture; environmental performance; Organizational Citizenship Behavior; sustainability

A. LATAR BELAKANG

Dalam beberapa dekade terakhir, konsep Green Organization berkembang sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh aspek operasional organisasi, mencakup dimensi lingkungan, sosial, dan ekonomi. Organisasi yang mengadopsi pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja ekonomi, tetapi juga berupaya meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan melalui kebijakan ramah lingkungan, efisiensi energi, serta pengelolaan limbah yang bertanggung jawab (Odeyemi et al., 2024). Penerapan kebijakan tersebut diyakini mampu membentuk pola kerja dan nilai organisasi yang lebih bertanggung jawab terhadap keberlanjutan jangka panjang (Subramanian & Suresh, 2023)..

Salah satu faktor utama keberhasilan Green Organization adalah budaya organisasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan, yang dikenal sebagai Green Organizational Culture (Akterujjaman et al., 2022). Dalam konteks ini, Organizational Citizenship Behavior (OCB) berperan penting dalam mendorong perilaku pro-lingkungan. Perilaku ini mencerminkan inisiatif individu di luar tugas formal mereka, seperti menghemat energi, mengurangi limbah, serta mendorong rekan kerja untuk lebih peduli terhadap lingkungan. Hal ini sejalan dengan Prinsip Bisnis Berkelanjutan PT PLN (Persero), sebagaimana tercantum dalam Laporan Keberlanjutan PLN 2023, yang juga telah diterapkan di PT PLN Persero UIW Sulselrabar. Prinsip ini mencakup pelestarian lingkungan, pengendalian perubahan iklim, pengelolaan kualitas udara dan air, pengelolaan limbah berbahaya dan non-berbahaya, serta efisiensi sumber daya dan pelestarian keanekaragaman hayati.

Dalam kerangka teoritis, penerapan Green Organization juga dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) yang menekankan adanya hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan (Afrianty & Putriwahyuni, 2020). Ketika organisasi menunjukkan komitmen pada keberlanjutan melalui kebijakan ramah lingkungan, karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi sukarela berupa perilaku pro-lingkungan (OCB). Dengan kata lain, tindakan positif organisasi dalam mendukung keberlanjutan akan memunculkan rasa kewajiban moral dan emosional bagi karyawan untuk membalasnya melalui keterlibatan aktif dalam menjaga lingkungan (Winata, 2022).

Green Organizational Culture, yang menanamkan nilai-nilai keberlanjutan, akan mendorong karyawan untuk secara aktif dan sukarela berpartisipasi dalam menjaga kelestarian lingkungan (Hooi et al., 2022). Selain itu, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk OCB melalui kinerja lingkungan sebagai variabel mediasi. Budaya organisasi yang kuat dalam mendukung keberlanjutan akan meningkatkan kinerja lingkungan Perusahaan (Fok et al., 2023), seperti efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan pengurangan emisi. Kinerja lingkungan yang baik, pada gilirannya, memperkuat OCB berorientasi lingkungan dengan memberikan contoh nyata dan motivasi bagi karyawan untuk lebih aktif dalam menjaga lingkungan (Islam et al., 2023) Dengan demikian, budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan tidak hanya mempengaruhi OCB secara langsung tetapi juga melalui peningkatan kinerja lingkungan (Fadly et al., 2023).

Selain faktor internal organisasi, tren global juga menunjukkan bahwa keberlanjutan telah menjadi agenda utama dalam dunia bisnis. Perubahan iklim, tuntutan regulasi, serta meningkatnya kesadaran konsumen terhadap produk dan jasa yang ramah lingkungan mendorong perusahaan untuk bertransformasi ke arah Green Organization (Fathurohman et al., 2025). Dengan demikian, adopsi Green Organizational Culture tidak hanya relevan dari sisi internal, tetapi juga merupakan respons strategis terhadap tekanan eksternal yang menentukan daya saing dan reputasi organisasi di era ekonomi hijau (Handayani & Shaddiq, 2025).

Dengan mengadopsi budaya organisasi hijau dan mendorong perilaku karyawan yang proaktif, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, menciptakan lebih banyak peluang kerja di sektor berkelanjutan, serta mendorong inovasi bisnis hijau. Hal ini berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang inklusif, berdaya saing tinggi, dan berbasis keberlanjutan.

Penelitian mengenai Green Organizational Culture dan dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang berorientasi lingkungan telah banyak dilakukan. Namun, penelitian sebelumnya masih memiliki hasil yang inkonsisten. Beberapa studi menemukan bahwa Green Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Winarsih & Riyanto, 2020) dan (Danirmala & Prajogo, 2022) menemukan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sementara itu, hasil penelitian (Nurfitriyana & Muafi, 2023) menemukan bahwa *green organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Di sisi lain, hasil penelitian (Khammadee & Ninaroon, 2022) menemukan bahwa *Green Organizational Culture* dapat meningkatkan kinerja lingkungan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat mekanisme mediasi yang mungkin berperan dalam memperkuat hubungan antara Green Organizational Culture dan OCB. Salah satu faktor yang belum banyak dikaji secara mendalam adalah kinerja lingkungan sebagai variabel mediasi, dimana budaya organisasi yang berorientasi hijau dapat meningkatkan kinerja lingkungan terlebih dahulu, yang kemudian memperkuat perilaku OCB yang pro-lingkungan.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran budaya organisasi hijau dalam membentuk perilaku karyawan yang pro-lingkungan. Mengingat pentingnya penerapan prinsip keberlanjutan di sektor energi, khususnya pada PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar, penelitian ini diharapkan dapat menjawab celah penelitian terkait mekanisme mediasi kinerja lingkungan dalam memperkuat hubungan antara Green Organizational Culture dan OCB. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi manajemen organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan kebijakan lingkungan yang selaras dengan visi keberlanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Organizational Culture terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) serta menguji peran mediasi kinerja lingkungan dalam hubungan keduanya. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan mampu membentuk perilaku sukarela karyawan yang mendukung kelestarian lingkungan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kinerja lingkungan. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi sejauh mana kinerja lingkungan dapat memperkuat kontribusi OCB dalam mendukung tercapainya tujuan keberlanjutan organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang disebut penelitian asosiatif kausal adalah berbasis kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara lebih dari dua variabel (Sugiyono, 2019). Penelitian ini akan menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel yang diteliti serta hubungannya dengan faktor-faktor yang dipengaruhi olehnya. Pendekatan Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif, yaitu pendekatan berbasis positivisme digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data dan menganalisisnya menggunakan instrumen penelitian dengan teknik kuantitatif atau statistik yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2019). Karena data yang digunakan digunakan untuk mengkaji hubungan antar variabel disajikan secara numerik, maka teknik kuantitatif digunakan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Jika peneliti sudah jelas mengenai variabel apa yang akan diukur serta data yang diharapkan dari responden, maka kuesioner merupakan metode yang efektif untuk mengumpulkan informasi. Selain itu, Kuesioner, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat dikirim secara langsung kepada responden atau melalui pos atau internet (Sugiyono, 2019). Data awal yang dikumpulkan melalui survei dengan skor yang menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Maka total sampel dalam penelitian ini adalah 115 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software Partial Least Square* (PLS) Versi 4.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat. Tahap analisis dilakukan dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan dari penelitian. Analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut yakni mengkonstruksi diagram path untuk model interaksi, evaluasi Outer Model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya), evaluasi Inner Model (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten dan evaluasi Model (Path Coeficient).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variable	Measurement	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	46%
	Perempuan	62	54%
Usia	21-30 Tahun	58	50,43%

	31-40 Tahun	43	37,39%
	41-50 Tahun	14	12,17%
Pendidikan Terakhir	Strata satu (S1)	94	81,73%
	Strata Dua (S2)	21	18,26%

Sumber: Hasil olahan data, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa frekuensi 115 responden pegawai tetap PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar berdasarkan jenis kelamin dengan komposisi laki-laki sebanyak 53 Orang atau 46% dan Perempuan sebanyak 62 Orang atau 54%. Kemudian, responden berdasarkan usia terdiri dari usia 21-30 tahun sebanyak 58 orang atau 50,43%, usia 31-40 tahun sebanyak 43 orang atau 37,39%, 41-50 tahun sebanyak 14 orang atau 12,17%. Kemudian, Pendidikan terakhir terdiri dari strata satu (S1) sebanyak 94 orang atau 81,73% dan strata dua (S2) sebanyak 21 orang atau 18,26%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Result
Green Organizational Culture (X1)	X1.1	0.852	0.888	Valid
	X1.2	0.872		Valid
	X1.3	0.888		Valid
	X1.4	0.786		Valid
	X1.5	0.738		Valid
Kinerja Lingkungan (Z)	Z1.1	0.902	0.779	Valid
	Z1.2	0.876		Valid
	Z1.3	0.845		Valid
	Z1.4	0.823		Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y1)	Y1.1	0.860	0.718	Valid
	Y1.2	0.795		Valid
	Y1.3	0.904		Valid
	Y1.4	0.825		Valid

Source: Data diolah, 2025

Dari tabel di atas ditemukan nilai *outer* model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah berada di atas nilai *loading factor* 0,50 artinya *Green Organizational Culture*, kinerja lingkungan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alfa	Result
Green Organizational Culture (X1)	0.962	0.953	Reliabel
Kinerja Lingkungan (Z)	0.878	0.839	Reliabel

Organizational Citizenship Behavior (Y1)	0.967	0.960	Reliabel
--	-------	-------	----------

Source: Data primer diolah, 2025

Hasil *composite reliability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai *Green Organizational Culture*, kinerja lingkungan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masing-masing diatas nilai 0,70 artinya semua instrumen variabel reliabel.

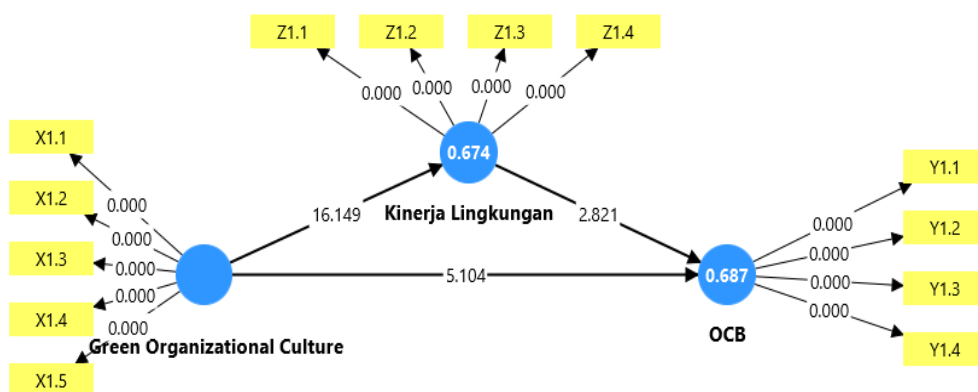
Tabel 5. Uji R Square

Construct	R Square	Adj. R Square
Kinerja Lingkungan (Z)	0.674	0.672
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y1)	0.687	0.681

Source : Data diolah, 2025.

Nilai *R-Square* untuk variabel kinerja lingkungan sebesar 0,674 atau sebesar 67,4% yang berarti bahwa variabel kinerja lingkungan dapat dijelaskan oleh variabel *Green Organizational Culture* sebesar 67,4% sedangkan sisanya 32,6% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Kemudian, Nilai *R-Square* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,687 atau sebesar 68,7% yang berarti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh variabel *Green Organizational Culture* dan kinerja lingkungan sebesar 68,7% sedangkan sisanya 31,3% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji hipotesis setelah evaluasi model SEM-PLS ditemukan hasil path coefficient dan p value yang Nampak pada gambar 2 dan tabel berikut :



Hasil pengolahan data PLS pada gambar 2 di atas, dirangkum dalam hasil uji hipotesis dalam tabel 6 berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Iner Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Hasil	
<i>Green Organizational Culture</i> terhadap Kinerja Lingkungan	0.821	16.149	0.000	Hipotesis Diterima	1
<i>Green Organizational Culture</i> terhadap OCB	0.556	5.104	0.000	Hipotesis Diterima	2
Kinerja lingkungan terhadap OCB	0.309	2.821	0.005	Hipotesis Diterima	3
<i>Green Organizational Culture</i> terhadap OCB melalui Kinerja Lingkungan	0.412	2.992	0.003	Hipotesis Diterima	4

Source : Data diolah, 2025.

Gambar 2 dan tabel 6 memberikan informasi bahwa *Green Organizational Culture* terhadap Kinerja Lingkungan terlihat dari nilai original sample sebesar 0.821 dan p-Value sebesar 0,000 (hipotesis diterima); *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB terlihat dari nilai original sample sebesar 0.556 dan p-Value sebesar 0,000 (hipotesis diterima); Kinerja lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB terlihat dari nilai original sample sebesar 0,300 dan p-Value sebesar 0,005 (hipotesis diterima); *Green Organizational Culture* terhadap OCB melalui Kinerja Lingkungan terlihat dari nilai original sample sebesar 0,412 dan p-Value sebesar 0,003 (hipotesis diterima).

Pembahasan

Hubungan *Green Organizational Culture* terhadap kinerja lingkungan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan. Artinya ketika organisasi menginternalisasi nilai-nilai, norma, dan perilaku yang berorientasi pada kelestarian lingkungan, maka kinerja lingkungan organisasi dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) yang menekankan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Menurut (Nurmadani & Waskito, 2025), ketika organisasi menunjukkan komitmen yang kuat terhadap praktik keberlanjutan melalui penerapan budaya hijau, karyawan merasakan adanya dukungan dan kepedulian organisasi. Sebagai bentuk balasannya, karyawan akan meningkatkan kontribusi mereka dengan berperilaku ramah lingkungan dan berinovasi dalam mendukung kinerja lingkungan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Khammadee & Ninaroon, 2022) menemukan bahwa *Green Organizational Culture* dapat meningkatkan kinerja lingkungan.

Hubungan *Green Organizational Culture* terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, ketika budaya organisasi yang berorientasi pada kepedulian lingkungan terinternalisasi dengan baik, maka karyawan terdorong untuk menampilkan perilaku ekstra

rol yang mendukung keberlanjutan, seperti membantu rekan kerja dalam menerapkan praktik ramah lingkungan, menggunakan sumber daya secara efisien, serta memberikan ide inovatif untuk menjaga lingkungan kerja yang berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory/SET*), yang menekankan bahwa interaksi antara organisasi dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Ketika organisasi membangun budaya hijau yang kuat, karyawan merasakan adanya dukungan, kepedulian, serta komitmen organisasi terhadap keberlanjutan. Sebagai balasannya, karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi lebih, termasuk melampaui tugas formalnya melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga kinerja organisasi dalam aspek sosial maupun lingkungan dapat meningkat. Dengan demikian, *Green Organizational Culture* berfungsi sebagai pemicu pertukaran sosial yang sehat, yang memperkuat hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan, serta memfasilitasi munculnya perilaku sukarela yang mendukung pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh (Indar et al., 2024a). Juga sejalan dengan hasil penelitian (Indar et al., 2024b) menemukan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Indikasinya, dalam lingkungan kerja yang mengedepankan nilai-nilai seperti saling menghormati, jujur, kerjasama dan saling mendukung, maka pegawai sebagai anggota organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang melebihi tuntutan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung pula hasil penelitian (Winarsih & Riyanto, 2020) yang menemukan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil yang sama ditemukan oleh (Danirmala & Prajogo, 2022) menemukan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hubungan Kinerja lingkungan terhadap OCB

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya semakin baik kinerja lingkungan yang dicapai organisasi, semakin besar pula dorongan karyawan untuk menunjukkan perilaku ekstra-rol yang bersifat sukarela demi mendukung keberlanjutan organisasi. Kondisi ini terjadi karena keberhasilan organisasi dalam mengelola lingkungan menciptakan rasa bangga, kepuasan, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka terdorong untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas pokoknya.

Temuan ini sejalan dengan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory/SET*), yang menekankan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan terbentuk melalui prinsip timbal balik (*reciprocity*). Ketika organisasi menunjukkan komitmen nyata terhadap tanggung jawab lingkungan, karyawan memaknainya sebagai bentuk dukungan dan kepedulian organisasi. Sebagai balasannya, mereka merespons dengan meningkatkan perilaku positif seperti loyalitas, kesukarelaan membantu rekan kerja, kepatuhan tanpa paksaan, serta kontribusi sukarela lainnya yang diwujudkan melalui OCB. Dengan demikian, kinerja lingkungan berfungsi sebagai stimulus

pertukaran sosial yang memperkuat keterikatan karyawan, membangun budaya saling mendukung, dan mendorong terciptanya OCB (Nurafni et al., 2025). Pada akhirnya, hubungan timbal balik ini tidak hanya meningkatkan keberlanjutan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hubungan *Green Organizational Culture* terhadap OCB melalui Kinerja Lingkungan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui mediasi Kinerja Lingkungan. Artinya budaya organisasi yang berorientasi pada kepedulian lingkungan tidak hanya secara langsung membentuk perilaku ekstra-rol karyawan, tetapi juga meningkatkan OCB melalui peningkatan kinerja lingkungan organisasi terlebih dahulu. Dengan kata lain, keberadaan budaya hijau mendorong organisasi untuk lebih efektif dalam mengelola isu-isu lingkungan, dan keberhasilan tersebut pada gilirannya memperkuat motivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung keberlanjutan dan tujuan organisasi.

Temuan ini konsisten dengan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory/SET*), yang menekankan bahwa interaksi antara organisasi dan karyawan dibangun atas dasar prinsip timbal balik (*reciprocity*). Ketika organisasi menerapkan budaya hijau dan berhasil mewujudkannya dalam bentuk kinerja lingkungan yang nyata, karyawan menilai organisasi memiliki komitmen dan kepedulian tinggi terhadap keberlanjutan (Eucharistia & Rachmawati, 2023). Sebagai balasannya, karyawan terdorong untuk membalas komitmen tersebut melalui perilaku sukarela di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja, mematuhi aturan, serta berinisiatif mendukung tujuan organisasi (OCB).

Lebih lanjut, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja lingkungan memiliki peran mediatif yang strategis. Tanpa adanya bukti nyata berupa kinerja lingkungan, budaya hijau berisiko hanya menjadi simbol atau jargon. Namun, ketika budaya hijau benar-benar diwujudkan dalam praktik kinerja lingkungan yang terukur, hal tersebut menciptakan legitimasi, kepercayaan, dan keterikatan emosional di mata karyawan. Mekanisme timbal balik inilah yang pada akhirnya menghasilkan efek psikologis positif dan mendorong munculnya OCB, sehingga praktik budaya hijau yang dijalankan secara konsisten dapat memperkuat keberlanjutan sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui mediasi kinerja lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya hijau yang diinternalisasi dalam organisasi mampu meningkatkan kinerja lingkungan, dan pada gilirannya mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku ekstra-rol yang mendukung keberlanjutan organisasi. Kinerja

lingkungan terbukti menjadi variabel mediasi yang penting karena keberhasilan organisasi dalam mengelola isu lingkungan menciptakan legitimasi, rasa bangga, dan keterikatan emosional karyawan sehingga mereka terdorong untuk berperilaku sukarela. Dengan demikian, penerapan budaya hijau tidak hanya berdampak pada aspek lingkungan, tetapi juga mampu memperkuat perilaku positif karyawan yang menjadi kunci keberhasilan organisasi jangka panjang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, organisasi perlu memperkuat internalisasi nilai dan praktik *Green Organizational Culture* melalui kebijakan, pelatihan, serta teladan dari pimpinan agar tercipta lingkungan kerja yang konsisten dengan prinsip keberlanjutan. Bagi manajer sumber daya manusia, integrasi kinerja lingkungan ke dalam sistem penilaian kinerja menjadi langkah strategis untuk memotivasi karyawan dalam berkontribusi pada inisiatif hijau sekaligus menumbuhkan OCB. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas model dengan menambahkan variabel lain seperti *green motivation*, *green transformational leadership*, atau *employee engagement* agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB semakin komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis keadilan prosedural dalam penilaian kinerja: Perspektif social exchange theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 227, 227–244.
- Akterujjaman, S. M., Blaak, L., Ali, M. I., & Nijhof, A. (2022). Organizational citizenship behavior for the environment: A management perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1783–1802.
- Danirmala, L., & Prajogo, W. (2022). The mediating role of green training to the influence of green organizational culture to green organizational citizenship behavior and green employee involvement. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 66–75.
- Eucharistia, H., & Rachmawati, S. (2023). Pengaruh Keunggulan Kompetitif Hijau, Inovasi Hijau, Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Budaya Organisasi Hijau Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2785–2794.
- Fadly, F., Kadir, N., & Sanusi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Workload, dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behaviour. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245–259.
- Fathurohman, A. P., Septian, R. F., Anggraeni, A. F., & Roswinna, W. (2025). Integrasi Green HRM dan Corporate Social Responsibility: Upaya Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 6(1), 16–30.
- Fok, L., Morgan, Y.-C., Zee, S., & Mock, V. E. (2023). The impact of organizational culture and total quality management on the relationship between green practices and sustainability performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 40(6), 1564–1586.
- Handayani, N. S., & Shaddiq, S. (2025). Strategi Implementasi Green Human Resource Management dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Society 5.0. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(6), 105–112.

- Hooi, L. W., Liu, M.-S., & Lin, J. J. J. (2022). Green human resource management and green organizational citizenship behavior: Do green culture and green values matter? *International Journal of Manpower*, 43(3), 763–785.
- Indar, S. H., Asniwati, A., Baharuddin, I., Hadiningtyas, E. A., & Latief, F. (2024a). Organizational Citizenship Behavior Melalui Green Organizational Culture dan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 200–213.
- Indar, S. H., Asniwati, A., Baharuddin, I., Hadiningtyas, E. A., & Latief, F. (2024b). Organizational Citizenship Behavior Melalui Green Organizational Culture dan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 200–213. <https://doi.org/10.35906/jurman.v10i2.2189>
- Islam, T., Ahmad, S., & Ahmed, I. (2023). Linking environment specific servant leadership with organizational environmental citizenship behavior: The roles of CSR and attachment anxiety. *Review of Managerial Science*, 17(3), 855–879.
- Khammadee, P., & Ninaroon, P. (2022). The effects of green human resource management, green organizational culture and green service innovation on environmental performance. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 9741–9747.
- Nurafni, N., Musa, C. I., & Jumadi, E. (2025). Pengaruh Komunikasi, Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behaviour pada Hotel Berbintang Empat di Kota Makassar. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 7111–7129.
- Nurfitriyana, N., & Muafi, M. (2023). The effect of green organizational culture, green transformational leadership, and job satisfaction on organizational citizenship behavior: The role of mediating organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 12(3), 594–606.
- Nurmadani, P. T., & Waskito, J. (2025). Pengaruh Green Human Resource Management, Komitmen Karyawan dan Perilaku Ramah Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi: Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 234–256.
- Odeyemi, O., Usman, F. O., Mhlongo, N. Z., Elufioye, O. A., & Ike, C. U. (2024). Sustainable entrepreneurship: A review of green business practices and environmental impact. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(2), 346–358.
- Subramanian, N., & Suresh, M. (2023). Green organizational culture in manufacturing SMEs: An analysis of causal relationships. *International Journal of Manpower*, 44(5), 789–809.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). The effect of organizational culture, organizational justice, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.