# PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *GREEN ATTITUDE* TERHADAP *GREEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DIMEDIASI OLEH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* : SURVEY PADA UKM BATIK WARNA ALAM DI KLATEN JAWA TENGAH

**Tesis S-2**

Program Magister Manajemen


Diajukan oleh :

Arifah Nurwahdah

18911036


**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**BERITA ACARA UJIAN TESIS**

Pada hari Kamis tanggal 7 April 2022 Program Studi Manajemen Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**ARIFAH NURWAHDAH**

No. Mhs. : 18911036

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN GREEN ATTITUDE TERHADAP GREEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMEDIASI OLEH EMOTIONAL INTELLIGENCE : SURVEY PADA UKM BATIK WARNA ALAM DI KLATEN JAWA TENGAH**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

| Penguji I | Penguji II |
|---|---|
| Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si. | Dr. Zainal Mustafa EQ., MM. |

Mengetahui

Ketua Program Studi,

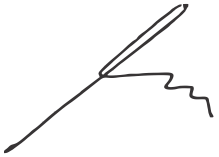
Dr. Dwiprantono Agus Harjito, M.Si.

**HALAMAN PENGESAHAN**

Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Arifah Nurwahdah menyatakan bahwa tesis dengan judul **"Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Attitude* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi oleh *Emotional Intelligence*: Survey Pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah"** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Maret 2022




**Arifah Nurwahdah**

# KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kita semua dengan disertai Sholawat dan salam kepada kepada Nabi besar junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga selalu memberikan kekuatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (Strata-2) Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari akan adanya kekurangan dalam tulisan ini sehingga mungkin tidak bisa disebut sebagai sebuah karya yang sempurna. Oleh karena itu, adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dan konstruktif akan sangat membantu penulis dalam penyempurnaan karya tulis ini. Semoga dengan diberikan pengalaman ini, penulis dapat belajar banyak dan dapat menarik hikmah dari segala apa yang telah terjadi. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak hingga karya ini dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, kepada merekalah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga apa yang telah terjadi menjadi amal ibadah bagi kita bersama.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, beserta junjungan Nabi Muhammad SAW atas petunjuknya hingga akhir zaman
2. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memimpin dan menjadi suri tauladan bagi kami sehingga penulis tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar.
3. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si. selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah banyak membantu, membimbing, saran, solusi, motivasi dan mengarahkan baik pemikiran

maupun semangat bagi penulis yang begitu besar hingga terselesaikannya tesis ini. Mohon maaf atas segala salah dan kekurangan penulis selama ini

6. Bapak Dr. Zainal Mustafa EQ., MM. selaku Dosen Penguji tesis saya yang telah banyak membantu saya dalam mengarahkan dan memberi banyak masukan sehingga dapat membuat tesis saya semakin baik dan saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Bapak dan ibu Staff akademik maupun non akademik Fakultas Bisnis dan Ekonomi yang telah membantu penulis dalam pembuatan surat-surat terkait penulisan tesis.
8. Kedua orang tua saya, Achmad Muchlish S.Kep "Bapak" dan Tri Budi Utami "Ibu" dan semua keluarga AM Group yang telah mendokan serta selalu mendukung dan memberi semangat saya hingga bisa menyelesaikan tugas akhir saya ini dan semoga bisa membahagiakan mereka kelak nanti
9. Sahabat tercinta saya MM UII 51 A
10. Sahabat-sahabat tersayang saya SDM MM UII 51
11. Serta pihak yang sudah membantu dan memberikan dukungan baik materi maupun non materi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini banyak terdapat kekurangan ataupun kekeliruan. Untuk itu penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis guna memperbaiki laporan tugas akhir ini. Semoga hasil dari penyusunan tesis ini dapat berguna bagi semua pihak dalam proses menerapkan ilmu yang penulis dapatkan di bangku perkuliahan.

*Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Yogyakarta, 15 Maret 2022

**Arifah Nurwahdah**

**18911036**

## INTISARI

# Pengaruh *Green Transformational Leadership* Dan *Green Attitude* Terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Oleh *Emotional Intelligence* : Survey Pada UKM Batik Warna Alam Di Klaten Jawa Tengah

**Arifah Nurwahdah[1], Muafi[2]***

Department of Management, Faculty of Business and Economics

Universitas Islam Indonesia

*email korespondensi: muafi@uii.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *green transformational leadership* dan *green attitude* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi oleh *emotional intelligence*. Penelitian ini dilakukan di UKM Batik Warna Alam di klaten Jawa Tengah dengan jumlah responden yang diambil 118 responden. Analisis data yang digunakan yaitu metode kuantitatif *Structural Equation Modeling* (SEM) SMART-*Partial Least Square* (PLS) *Software*. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan sigifikan antara *green transformational leadership* terhadap *emotional intelligence* dengan nilai p<0,001. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *green attitude* terhadap *green attitude* dengan nilai p<0,000. (3) terdapat pengaruh positif dan siginifikan antara *emotional intelligence* terhadap *green organizational citizenship behavior* dengan nilai p<0,000. (4) terdapat pengaruh positif dan siginifikan antara *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior* dengan nilai p<0,012. (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *green attitude* terhadap *green organizational citizenship behavior* dengan nilai p<0,048. (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi oleh *emotional intelligence* dengan nilai p<0,020. (7) terdapat pengaruf positif dan signifikan antara *green attitude* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi oleh *emotional intelligence* dengan nilai p<0,000 pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah.

**Keyword :** Green Transformational Leadership, Green Attitude, Green Organizational Citizenship Behavior, dan Emotional Intelligence.

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dalam sebuah perusahaan akan selalu dituntut untuk menjadi yang terbaik diantara para kompetitornya. Kesuksesan organisasi tidak lepas dengan salah satu yang menjadi modal utama ataupun elemen penting oraganisasi itu bergerak, yaitu sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah sebuah elemen yang sangat penting dalam berlangsungnya aktivitas bisnis di sebuah perusahaan. Diperlukannya manajemen sumber daya manusia (MSDM) meyakini bahwa sebuah ilmu yang mempelajari bagaimana cara perusahaan memberdayakan SDM nya mulai dari membuat pekerjaan, membuat kelompok kerja, dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya untuk bisa memiliki kemampuan atau kinerja lebih sehingga bisa membuat perkembangan bagi perusahaan. Tanpa melupakan memberikan imbalan untuk para karyawan yang sudah membantu aktivitas perusahaan (Bohlander & Snell, 2010).

Segala aktifitas yang kita lakukan di dunia ini selalu melibatkan berbagai sektor yang ada, selain kita sendiri sebagai sumber daya manusia nya, tidak melupakan hakikatnya bahwa kehidupan ini berjalan dengan adanya sumber daya alam sebagai pelengkap proses kehidupan. Dengan keadaan lingkungan yang berubah seiringnya waktu dan zaman. Adapun faktor yang membuat permasalahan lingkungan muncul yaitu bertambahnya populasi dan bertambahnya laju pertumbuhan industrialisasi (Yong *et al*., 2017).

Berdasarkan riset yang dilakukan Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (WALHI) pada tahun 2020 kondisi lingkungan hidup di Indonesia sedang keadaan tidak baik baik saja. Selain sumber daya manusia yang menjadi elemen penting yang diperhatikan dalam organisasi. Di dunia ini karena kita berdampingan dengan alam maka sudah seharusnya kita peduli dengan lingkungan alam kita. Menitik beratkan pada keadaan tanah, air dan udara yang sudah dalam keadaan tercemar, alangkah baiknya jika kita membuat perubahan kecil yang jika kita lakukan serentak akan membuat perubahan besar. Karena kerusakan lingkungan yang ditimbulkan oleh ulah manusia juga akan berdampak kembali pada manusia itu sendiri.

Kontaminasi yang terjadi akibat komponen biologis maupun komponen fisik yang mengganggu sistem bumi sehingga merusak proses lingkungan hidup terganggu. Akibat kegiatan manusia yang tidak ramah atau lalai dengan memasukkan berbagai zat ataupun makhluk dalam lingkungan hidup sehingga pada titik tertentu akan menurunkan kualitas atau fungsi pada lingkungan hidup. Banyak dari kegiatan manusia dalam sehari hari jika tidak dilakukan dengan hati-hati akan merusak lingkungan hidup, sehingga keramahan kita pada lingkungan hidup menuntut kita merubah kebiasaan sehari hari kita dalam berkegiatan.

Perilaku seorang karyawan menjadi salah satu alasan untuk mendukung kesuksesan organisasi. Dilakukan ketika karyawan menuntaskan segala tugasnya dengan performa baik dan menunjang tingkat kinerjanya Ocampo *et al*., (2018). Selain menuntaskan pekerjaan yang sudah menjadi *job description* para karyawan juga diharapkan terdapat jiwa OCB yang tertanam dalam perilaku individunya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah salah satu perilaku yang dilakukan karyawan atas

keputusan pribadinya karena melakukan pekerjaan melampaui dari pekerjaan yang sudah tertulis dalam *job description* nya. Hasil penelitian yang diungkap oleh Abdullahi *et al.,* (2020) untuk mencapai sebuah keunggulan kompetitif yaitu dengan memperhatikan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang tetap meningkat. Dimana dengan karyawan berantusias dengan OCB maka akan mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Didukung oleh penelitian Harnato & Hidayah (2018), terdapat hubungan yang signifikan antara OCB dan kinerja karyawan.

Perilaku individu dapat berubah ketika seseorang punya panutan dalam bersikap dan berperilaku. Jika organiasi ingin meningkatkan kinerja karyawan apalagi sampai ingin menanamkan *organizational citizenship behavior* (OCB) Elbakosh *et al.*, (2020). Pada individu setiap karyawan alangkah baik jika pemimpin organisasi dapat memberi contoh bahkan hingga menciptakan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk menerapkan OCB dalam dirinya ketika sedang bekerja, khususnya sedang dalam perusahaan. Sehingga akan mendapatkan keuntungan tersendiri bagi perusahaan jika setiap karyawan tertanam jiwa OCB yang tinggi.

Dengan keadaan lingkungan hidup yang sudah mulai ada penurunan kualitas sehingga kita sebagai manusia sudah wajib merubah kebiasaan aktifitas kerja kita. Dengan kita lebih peduli kepada alam maka perubahan kebiasaan hijau di tempat kerja sudah harus diterapkan. Perilaku utama yang bisa dilakukan misalnya membuang sampah pada tempatnya (Yadav *et al.*, 2017).

Penanaman *green organizational citizenship behavior* (GOCB) pada setiap karyawan harus dimulai sejak dini. Meningkatkan rasa kepemilikan perusahaan pada setiap karyawan harus ditanamkan terlebih dahulu sebelum GOCB. Perubahan ini perlu

diawali dengan contoh yang diberikan oleh pemimpin organisasi dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung GOCB.

Adapun gaya kepemimpinan yang telah sering menjadi bahan pertimbangan sebagai gaya kepemimpinan yang memberi pengaruh positif terhadap tingkat OCB karyawan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Seperti dalam penelitian Manoppo (2020); Mekpor & Baah (2020) gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dalam meningkatkan OCB karyawan dalam organisasi sehingga dapat menunjang keberhasilan mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi bawahannya akan menjadi awal dari perubahan besar bagi organisasi tersebut. Dengan perubahan lingkungan alam sekarang membuat berbagai pihak memberi perhatian khusus atas kepedulian lingkungan sekitar. Dalam sebuah perusahaan pengaruh *green transformasional leadership* (GTL) bisa menjadi teladan bagi para karyawan untuk bisa membiasakan sistem kerja yang tetap bisa peduli lingkungan Srour *et al.,* (2020). Untuk mewujudkan organisasi yang ramah lingkungan dan peduli alam diperlukannya meningkatkan *green* OCB pada karyawan sehingga perlunya pemimpin yang bisa mendorong motivasi karyawan Mittal & Dhar (2016), sehingga gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada lingkungan cocok untuk mewujudkannya (Chen *et al.*, 2014).

Seiring berjalannya waktu setiap perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan yang beragam. Untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi perusahaan di perlukannya kerja sama yang baik antara rekan kerja ataupun pihak lain. Hubungan antara sesama rekan kerja, antara departemen, antara pimpinan dan karyawan jika hubugan tersebut sudah seperti keluarga dalam sebuah organisasi akan memberi

keuntungan bagi kemajuan perusahaan. Keterikatan emosi yang tanpa sadar terbentuk akan mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan.

Menurut Narayanan (2016) *emotional intelligence* (EI) yang dimiliki pemimpin dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bersikap, dengan dapat mengelola emosi diri. Setiap individu memiliki karakternya masing masing dan berbeda-beda, tetapi ketika kita bisa mengontrol diri kita agar terlihat tetap tenang dan dapat mengatur emosi belum tentu bisa dilakukan oleh semua orang. Kecocokan antara rekan kerja dan individu terhadap organisasi juga menjadi permasalahan hal yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan, ketika karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja maka untuk melakukan OCB akan meningkat (Kasakende *et al.,* 2020).

Dengan keadaan pandemi yang sudah berjalan mulai dari maret 2020 di Indonesia membuat masyarakat berusaha keras untuk mencoba tetap bertahan hidup dengan kadaan ekonomi yang sedang turun dan tidak stabil. Untuk menyambung kehidupan masyarakat akan mencari cara untuk mendapatkan pendapatan yang lebih untuk meyambung hidupnya. Salah satu cara dari masyarakat mencari pendapatan lainnya adalah memulai bisnis UKM atau mempunyai Usaha Kecil dan Menengah. Menurut Keputusan Presiden atau Keppres RI nomor 99 Tahun 1998, pengertian dari usaha kecil ini adalah sebuah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang mayoritasnya merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu adanya perlindungan hukum, guna untuk mencegah terjadinya persaingan usaha yang tidak sehat.

Pada penelitian yang akan dilakukan ini dilakukan pada UKM Batik Warna Alam khususnya pada anggota paguyuban Batik Kebon Indahnya. Dimana beberapa

masyarakat desa Kebon ini mempunyai beberapa rumah produksi batik yang terkumpul atau tergabung menjadi paguyuban Batik Kebon Indah.

Paguyuban Batik Kebon Indah adalah suatu kelompok dari beberapa pengusaha pembatik di Desa Kebon. Dimana pada paguyuban ini juga rata ata dari pembatiknya sudah membuat batik dari pewarna alam. Saat ini sudah terbentuk 5 kelompok pembatik yang terdiri dari 169 anggota antara lain Sidoluhur, Nusa Indah, Nuju Makmur, Sido Makmur, dan Tsp Mukti. Perkembangan batik Kebon Indah mulai menunjukkan kemajuan, rata-rata perkelompok mampu memproduksi 150 potong perbulan kain batik siap jual samapi ekspor luar negeri.

Batik yang dibuat dari pewarna alam sebagai pewarnaan sebagai motif ini membuat Batik Tulis Kebon Indah ini mendukung program gerakan *go green* pada bisnisnya. Dimana bahan yang dipakai adalah pewarna alami yang mencakup buah-buahan, dedaunan, ataupun kayu pohon sebagai bahan pendukung pembuatan produk batik ini. Sehingga Penggunaan bahan pewarna yang berasal dari alam menjadikan produk Batik yang dihasilkan sangat ramah lingkungan dan dalam proses produksinya tidak meninggalkan limbah produksi yang menyebabkan kerusakan alam.

Keadaan perekonomian yang tidak stabil ini membuat para pembatik harus berusaha keras untuk tetap menjalankan proses bisnisnya. Selain dimana peran pemimpin paguyuban disini sangat dibutuhkan agar tetap ada teladan yang bisa mendorong ataupun memotivasi dan mencari ide bersama bagaimana keluar dari permasalahan akibat pandemic ini. Dengan keadaan emosi yang tidak stabil dan tetap harus memperhatikan sikap masyarakat yang tetap harus peduli akan kelestarian alam. Dan tetap meningkatkan green OCB pada proses bisnisnya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Pada masa pandemi saat ini sudah mulai banyak sektor bisnis yang mengeluh akan tidak stabilnya jalan bisnis mereka. Karena bisnis yang tidak bisa stabil dan cenderung turun pada masa pandemi sehingga membuat tingkat emosional seseorang naik turun dan kurang stabil juga, sehingga peran pada pemimpin dari perkumpulan UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah perlu banyak memotivasi atau mendorong para pemilik UKM agar bisa bangkit dan mulai semangat kembali menjalankan bisnis batik mereka. Bisnis yang bergerak berdampingan dengan kelestarian lingkungan membuat perilaku hijau yang diterapkan sudah baik dan perlu ditingkatkan kembali kedepannya dengan dukungan kepemimpinan *green transformational leadership*.

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi oleh *emotional intelligence* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif *green transformational leadership* terhadap *emotional intelligence* ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif *green attitude* terhadap *emotional intelligence*?
3. Apakah terdapat pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *green organizational citizenship behavior*?
4. Apakah terdapat pengaruh positif *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior*?

5. Apakah terdapat pengaruh positif *green attitude* terhadap *green organizational citizenship behavior*?
6. Apakah terdapat pengaruh positif *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi *emotional intelligence*?
7. Apakah terdapat pengaruh positif *green attitude* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi *emotional intelligence*?

**1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pertanyaan penelitian diatas maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *green transformational leadership* terhadap *emotional intelligence*
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *green attitude* terhadap *emotional intelligence*
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *green organizational citizenship behavior*
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior*
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *green attitude* terhadap *green organizational citizenship behavior*
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi *emotional intelligence*

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *green attitude* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi *emotional intelligence*

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

   Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi. Khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan referensi dan menjadi salah satu bahan perbandingan untuk penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi oleh *emotional intelligence.*

2. Manfaat secara praktek

   a. Bagi pihak perusahaan/Manajemen

      Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan poertimbangan dan dapat menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan dalam memaksimalkan pengaruh *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi oleh *emotional intelligence.*

   b. Umum

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya sekaligus menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait informasi pengaruh *green transformational leadership* terhadap *green organizational citizenship behavior* dimediasi oleh *emotional intelligence*.

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 *Transformational Leadership*

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang model kepemimpinannya memiliki hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan itu sendiri. Dimana pemimpin yang mempunya jiwa kepemimpinan transformasional dapat membangkitkan kesadaran para pengikutnya dengan menunjukkan nilai-nilai yang tinggi seperti kebebesan, keadilan, dan kesetaraan dalam organisasi. Dalam hal ini pemimpin memberikan motivasi dan melakukan segala sesuatu dengan menghargai setiap individu dan selalu berinteraksi dengan anggota organisasinya. Seorang pemimpin akan selalu memikirkan tujuan, nilai, moral dan tidak terpaku pada tujuan seharihari saja melainkan berfokus kepada tujuan jangka panjang suatu organisasi. Pemimpin yang menjalankan teori ini akan memandang dirinya sebagai *agent of change*, dan mengajak setiap individu bergerak aktif dalam mengikuti keyakinan dan visi dari sebuah organisasi (Sarros & Santora, 2001).

Dalam pengelolaan sebuah perusahaan pasti peran seorang pemimpin sangatlah penting dan menjadi peran utama dalam menggerakkan perusahaan mencapai kesuksesannya. Keahlian dan keterampilan dalam pengelolaan lingkungan sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif, jika seorang pemimpin mempunyai pengaruh hubungan yang baik denga para karyawan maka para karyawan juga bisa menjadikan pemimpin tersebut teladan yang pantas untuk ditiru Jordan *et al.*, (2013). Dalam hal ini kepemimpinan transformasional berperan memotivasi para karyawan untuk

menyadarkan pentingnya organisasi hijau Khalil (2016). Menunjang agar bawahan bisa bekerja secara maksimal sehingga meningkatkan kinerjanya pemimpin tersebut bisa memberi motivasi dan dapat memprovokasi agar para karyawan siap untuk melakukan perubahan agar menampilan kualitas organisasi yang bagus serta bisa bertanggung jawab dengan hasil mereka.

Perusahaan yang digerakkan dibawah kepemimpinan transformasional bisa mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan tansformasional bisa mendorong para karyawan melakukan perubahan menuju lebih baik, ataupun pada kepemimpinan transformasional dapat mengacu untuk membuat ide dan perpsektif bary untuk menciptakan kesejahteraan organisasi Bass (1985). Adapun selain itu menurut Bass (1985) pemimpin transformasional mempunyai sifat empat yaitu: *charismatic, inspirational, individual consideration* dan *intellectual stimulation.* Sehingga membuat kepemimpinan transformasional dapat membuat pengaruh pada bawahannya.

Karakter atau sifat yang dimiliki oleh pemimpin transformasional kita ketahu ada empat sifat. Sifat yang membuat semakin kuat karakter yang mendukung hubungan baik antara pemimpin dan karyawan. Yaitu:

a. *Charismatic,* pada karakter karismatik ini dimana para karyawan sudah mengakui bahwa seorang pemimpin yang bersifat kepemimpinan transformasional mempunyai karismatik yang lebih disbanding kepimpinan yang lain.
b. *Inspirational,* dengan karismatik yang sudah diakui oleh para karyawannya sehingga bisa mengikat daya ketertarikan sendiri maka dapat memberi inspirasi atau sebagi sumber munculnya ide ide pada bawahannya.

c. *Individual Consideration*, perhatian yang diberikan kepada karyawan seringkali bersifat individual sehingga untuk membangun motivasi yang lebih bisa diberikan lebih efektif. Artinya pemimpin yang bisa memahami situasi para karyawannya sedang pada keadaan seperti apa, dan lebih peka dengan keadaan emosional yang sedang dialami karyawannya. Sehingga bisa memberi kebutuhan karyawan yang memang sedang dibutuhkan untuk menujang kinerja lebih baik.

d. *Intellectual Stimulation,* ide-ide yang sering kali diberikan oleh pemimpin terhadap karyawannya tidak semua karyawan biasanya memahami dari ide tersebut akan tetapi berkat kemampuan *intellectual stimulation* pada pemimpin ini bisa membuat stimulasi para karyawan bisa memahamiatau sepaham dengan ide yang diberikan, dan bisa menambah wawasan karyawan.

Tidak semua karakter atau sifat diatas menjadi syarat atau terpenuhi semua dalam kepemimpinan transformasional. Untuk menjadi modal utama dalam kepimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu membuat para bawahannya bisa mendorong diri mereka agar menjadi lebih baik dan memotivasi mereka untuk lebih maju serta menjadi sumber daya manusia yang mempunyai kualitas bagus. Menurut Helmi *et al*. (2009) kepemimpinan transformasional adalah kepimpinan yang bisa membuat karyawannya saling berbagi ilmu untuk meningkatkan kualitas mereka.

Menurut Liaw *et al*. (2010) menjalankan praktek bisnis tidak semua berjalan sesuai dengan yang kita rencanakan dan selalu mulus dalam menjalankan prosesnya. Sebuah tantangan yang berdatangan pasti membuat semua organisator harus selalu siap untuk menghadapinya dan segera menyelesaikan permasalahan tersebut agar tidak menjadi masalah lebih besar. Rasa keamanan yang didapat pada karyawan pastinya menjadi hal

yang menjadi pertimbangan seorang karyawan nyaman atau tidak dalam perusahaan tersebut sehingga peran pemimpin transformasional sangat bisa meningkatkan perasaan aman pada anggota dan mendorong mereka untuk menampilkan diri yang mereka sukai saat mengerjakan tugas mereka.

Menjadi pribadi karyawan menjadi lebih baik dan semakin meningkatnya kinerja karyawan maka kompetensi pemimpin transformasional dapat menbuat kepasan kerja pada karyawan sehingga meningkatkan komitmen organisasi mereke (Sanjaya & Anindita, 2020).

### 2.1.2 *Green Transformational Leadership*

Aktivitas yang dilakukan manusia dalam organisasi banyak menyebabkan menurunnya tingkat kualitas lingkungan. Banyak terjadi kurangnya kesadaran bahwa seorang manusia juga butuh memperhatikan kualitas lingkungan yang sudah tidak layak jika kita menjaganya mulai dari sekarang (Plourde, 2017).

Dengan mengembangkan jiwa semangat untuk mencapai kinerja tinggi pada karyawan dibutuhkan loyalitas antara manajer dan staf agar dapat melakukan perubahan yang mendasar dalam hal yang berkaitan dengan dasar dasar organisasi agar siap menjadi organisasi yang mempunyai kemampuan baru untuk melakukan kinerja organisasi yang lebih tinggi lagi, sehingga karyawan juga dapat merasakan nilai dari apa yang sudah mereka lakukan (Korejan & Shahbazi, 2016).

Dengan pemimpin transformasional berperan dalam sebuah organisasi dapat membuat pengaruh terhadap karyawan untuk melakukan hal yang lebih dari pada yang ditulis dalam kontrak kerja mereka. Peran pemimpin transformasional dalam organisasi adalah bisa menjadi mentor ataupun penasihat untuk membantu melakukan pengembangan

pribadi, menyediakan kebutuhan karyawan dan sebagai pembelajaran agar mencapai kebutuhan tingkat karyawan pribadi yang menjadi baik. Serta dapat menciptakan rasa saling percaya dan saling memotivasi untuk melakukan kepentingan kerja diatas kepentingan pribadi mereka Khorshid & Pashazadeh (2014).

Menurut Podsakoff *et al.,* (1990) para pemimpin transformasional memliki tingkat *organizational citizenship behaviour* yang tinggi. Sehingga bisa menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan dirinya sendiri. Dengan demikian fokus untuk melakukan green OCB pada perusahaan akan maksimal. Terciptanya *green transformasional leadership* akan menbawa pengaruh baik bagi kehidupan berkelanjutan manajemen dan kehidupan berkelanjutan manusia yang peduli akan lingkungan.

Proses integrasi pengelolaan lingkungan dengan proses bisnis yang dijalankan organisasi diperlukan peran pemimpin yang efektif. Untuk melakukan perubahan perilaku para karyawan agar ramah lingkungan diperlukan hubungan pemimpin dan para keryawan yang sehat. Butuh waktu yang panjang dan tidak sekejap untuk melakukan perubahan tersebut. Menurut penelitian Chen & Chang (2013) green transformasional leadership dapat meningkatkan kinerja hijau dan menurut Chen *et al.,* (2014) *green transformational leadership* (GTL) selain dapat meningkatkan green performance pada perusahaan tetapi juga berpengaruh positif pada *green self efficacy* dan *green* mindfulness.

Menurut Chen & Chang (2013) untuk mengukur green transformational leadership adapun enam item yaitu:

a. Pemimpin proyek *green innovation* memberikan insipirasi anggota proyek dengan rencana lingkungan
b. Pemimpin proyek *green innovation* memberikan visi lingkungan yang jelas untuk diikuti anggota proyek
c. Pemimpin *green innovation* membuat anggota proyek bekerja sama untuk tujuan lingkungan yang sama
d. Pemimpin proyek *green innovation* mendorong anggota proyek untuk mencapai tujuan lingkungan
e. Pemimpin proyek *green innovation* bertindak dengan mempertimbangkan keyakinan lingkungan dari anggota proyek
f. Pemimpin proyek *green innovation* merangsang anggota untuk serta memikirkan ide ide yang berkaitan dengan program hijau.

### 2.1.2 *Attitude* dan *Green Attitude*

Sikap atau *attitude* adalah suatu respon yang kita berikan terhadap objek tertentu, respon yang memandang dari suatu objek itu baik atau buruk, sehingga kita bisa memberi respon atau menyikapi objek tersebut. Misalnya jika kita menyukai pekerjaan kita ditempat kerja kita maka sikap yang kita timbulkan adalah berada pada pekerjaan itu dengan jangka waktu yang panjang. Artinya sikap kita mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa mempengaruhi perilaku pada semua situasi. Selain itu sikap juga merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik itu pernyataan baik atau pernyataan buruk,

tetapi pernyataan ini juga bisa pada sudut pandang objek ataupun lingkungan sekitar (Alias & Serang, 2018).

Adapun tiga komponen sikap dasar yaitu:

a. Komponen Kognitif, dimana komponen ini mengacu pada keyakinan ataupun pendapat seseorang, sehingga seseorang akan bisa membentuk opini atau penilaian berdasarkan informasi yang tersedia, dan dapat menentukan opini tersebut menguntungkan atau merugikan, itulah bagian kognitif dari sikap

b. Komponen Konatif

   Komponen sikap iimengacu pada emosional seseorang, sehungga sikap yang terbentuk dari sudut pandang keadaan emosional seseorang, bisa dari suka ataupun tidak suka terhadap objek tertentu, dan biasanya ini yang sering menjadi acuan banyak orang

c. Komponen Afektif

   Komponen yang mengacu pada perilaku dan sikap seseorang itu sendiri, jika seseorang itu bisa bersikap positif terhadap objek tertentu maka akan terbentuk sikap yang positif pula.

Pada dasarnya sikap adalah investasi diri kita sendiri dan untuk kita sendiri berdasarkan nilai dan keyakinan yang kita ikuti. Akan tetapi berjalannya usia dan perkembangan zaman perlu adanya pengembangan sikap agar terbentuk lebih baik. Sehingga adapun pembentukkan sikap yaitu:

a. Sikap yang membantu memprediksi perilaku kerja. Dimana manajemen oragnaisasi dapat memprediksi atau menduga dengan perubahan ataupun ksikap baik atau buruknya karyawan ketika sedang bekerja ataupun ditempat kerja

b. Sikap membantu orang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pemahaman tentang sikap juga penting karena sikap membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Jika manajemen berhasil mengembangkan sikap positif di antara karyawan, mereka akan lebih baik menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka (Illahi & Ahmed, 2016).

Perkembangan dan kemajuan berbagai negara sedang tahap berlomba lomba menjadi negara paling maju dan terbaik di dunia. Sehingga perkembangan berbagai sector juga terjadi secara pesat. Akan tetapi semakin berkembangnya negara pasti terdapat juga masalah lingkungan yang baru. Banyak bencana yang terjadi karena permasalahan dari masyarakat itu sendiri. Dan masalah lingkungan itu sendiri juga dapat mengganggu kelangsungan kehidupan manusia kedepannya Desfandi (2015). Sehingga bagaimana cara bersikap masyarakat menentukan kebelangsungan kualitas lingkungan kedepannya.

Kerusakan-kerusakan lingkungan hidup saat ini sudah semakin parah dan telah memancing keprihatinan yang berakibat pada pemanasan global, penipisan lapisan stratosfir ozon, pencemaran laut dan sungai, kebisingan dan polusi cahaya, hujan asam dan desertifikasi. Kerusakan mengarah kepada degradasi lingkungan, meskipun tidak mencapai tingkatan yang membahayakan, tetapi sudah mencapai pada tingkatan yang menurunkan kualitas bumi sebagai tempat tinggal (Ardianti *et al.*, 2008).

Keadaan lingkungan yang sudah mulai menurun kualitasnya. Membuat beberapa kalangan mengkhawatirkan dan ikut simpati untuk mulai memperhatikan aspek lingkungan pada beberapa aktifitas sehari-hari maupun aktifitas bisnis. Hingga pada saat ini banyak produk produk sehari hari ataupun produk kantor yang mengusung tema ramah lingkungan. Ketersediaan produk produk yang sudah mendukung program ramah dan

peduli lingkungan maka komponen utama yang penting untuk menyukseskan program ini yaitu tindakan manusia itu sendiri atau sering disebut *green attitude*. Untuk berkelanjutan kondisi lingkungan dimasa depan setiap manusia dianjurkan untuk mengubah pola perilaku di masa depan karena manusia merupakan saksi dari kondisi lingkungan saat ini dan akan menjalani kondisi lingkungan pada masa depan (De Leeuw *et al.,* 2015).

Untuk mewujudkan kelestarian lingkungan alam maka terciptanya *green attitude* dimana tindakan yang mampu membantu mewujudkan keinginan dalam menjaga kelestarian alam. Sikap adalah suatu ekspresi yang merefleksikan perasaan ketidaksukaan atau sukaan seseorang terhadap suatu obyek (Paramita & Yasa, 2015).

Menurut Mohiudin *et al.*, (2018) ada lima item untuk mengukur sikap terhadap lingkungan atau *attitude towards environment*. Yaitu:

1. Membeli barang yang ramah lingkungan adalah ide yang bagus
2. Saya senang membeli produk yang termasuk produk ramah lingkungan.
3. Saya merasa baik tentang diri saya ketika saya menggunakan produk yang ramah lingkungan
4. Saya percaya bahwa penggunaan produk ramah lingkungan oleh saya akan membantu dalam melestarikan sumber daya alam.
5. Saya percaya bahwa penggunaan produk ramah lingkungan oleh saya akan membantu mengurangi penggunaan sumber daya alam yang boros

### 2.1.3 *Emotional Intelligence*

**a. Pengertian**

Dalam hidup bermasyarakat tidak lepas dengan hubungan antara manusia dan manusia menjadi peran utama dalam melakukan segala aktivitas bermasyarakat. Dalam hidup ini sifat manusia menjadi tolak ukur manusia itu baik atau tidak. Maka dari itu kecerdasan emosional atau sering di sebut *emotional intelligence* (EI) pada manusia hars bisa dikelola dengan baik agar bisa bergabung dengan fungsi sosial yang baik Mayer & Salovey (1997). Mengelola emosi pada individu untuk menghadapi masyarakat yang beragam sifat dan tingkat pengelolaan meosi individu yang berbeda beda membuat kita harus pintar untuk mennetukan sikap yang kita berikan agar tidak menjadi kesalahan yang kita perbuat.

Kecerdasan emosi yang baik dan bagus akan membuat perubahan besar bagi lingkungan sekitar kita. Sebuah organisasi dapat sukses jika pemimpin yang memimpin mempunyai karakter individu yang bagus, mempunyai kecerdasan emosional yang stabil dan bisa menyesuaikan dengan keadaan yang cepat berubah dan cepat adaptasi bagus untuk organisasi karena bisa menjadi penutan bagi karyawannya Issah (2018). Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan akan mempengarahui beberapa hal yang menjadi komponen dalam organisasi yaitu dapat membangun komitmen, menjalin hubungan baik dengan para karyawan serta dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Dengan hal itu akan berdampak baik yaitu bisa meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Salovey & Mayer (1990) dalam Ebrahimi *et al.*, ( 2017) diketahui kecerdasan emosional adalah suatu hal yang bisa mencerminkan bagaimana kemampuan diri serta kemampuan orang lain untuk menunjukkan emosi mereka, sehingga orang lain yang berhadapan dengan orang tersebut dapat tahu perbedaan emosi seperti apa

yang sedang dikeluarkan. Sehingga orang lain dapat memnentukan sikap yang benar untuk diri kita berdasarkan informasi emosional tersebut. Selain itu kecerdasan emosional adalah sebuah gabungan dari emosi, kemmapuan atau kecerdasan seseorang dan rasa empati seseorang, sehingga ketika ketiga unsur itu dapat terkendali dengan baik maka seseorang dapat dikatakan mampu mengelola kecerdasan emosional mereka.

Pada Zulfadil *et al.,* (2020) saat berada di tempat kerja semua hal kemungkinan bisa saja tejadi, adapun kecerdasan emosional seseorang dapat mempengaruhi terjadinya konflik antar tim atau antar rekan kerja sehingga pengelolaan emosi yang baik harusnya menjadi hal yang perlu diperhatikan. Selain itu kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dengan tingkat berbagi pengetahuan antar tim dan dapat meningkatkan kinerja tim. Menurut Bar-On (1997) dalam Ebrahimi *et al.,* (2017) kecerdasan emosional dapat dikategorikan menjadi lima kategori yaitu:

a. Intrapersonal. Dalam diri manusia terdapat panca indra manusia yang bisa menjadi dasar manusia berkomunikasi dengan orang lain maka kesadaran diri emosional, ketegasan, harga diri, aktualisasi dirii dan kemandirian menjadi hal dasar pada bagaimana seseorang mengelola kecerdasan emosional
b. Interpersonal. Berkehidupan yang berdampingan dengan kehidupan sosial pasti hubungan antar sesame diharapkan baik, maka empati, hubungan interpersonal dan tanggung jawab sosial perlu dikelola
c. Kemampuan adaptasi. Untuk menghadapi masalah yang silih berganti kemampuan seseorang akan pemecahan masalah, realitas pengujian, dan dapat bersikap fleksibel masuk dalam kemampusan kecerdasan emosional

d. Manajemen stress. Setiap manusia menjalani kehidupan tidak semua berjalan dengan sesuai apa yang kita harapkan. Dengan tidak seimbangnya antara keinginan kebutuhan maka seseorang dapat mengalami stress, sehingga seseorang perlu mengelola kemampuan menoleransi stress dan dapat mengontrol impuls agar tidak terjadi hal buruk pada kita atau orang lain.
e. Suasana hati umum. Suasana seseorang dapat berubah sesuai dengan keadaan tertentu maupun kondisi emosi tertentu, missal perasaan seseorang dalam mnegatur rasa kebahagiaan dan jiwa semangat optimisme.

Penelitian yang dilakukan Black *et al.,* (2018) dengan kecerdasan emosional individu dan tim tinggi akan mempengaruhi tingkat efikasi diri yang tinggi juga sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Selain itu dengan kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan membantu berjalannya berbagi pengetahuan yang lancer dengan sesama rekan kerja di tempat kerja. Pada dasarnya kembali lagi karena manusia tercipta sebagai makhluk sosial yang artinya semua kegiatan sehari hari kita tidak menutup kemungkinan berhubungan dengan manusia lainnya, sehingga saling berbagi ilmu ataupun berbagi pengalaman menjadi hal yang baik dilakukan karena sikap saling membantu dapat membantu kemajuan kehidupan seseorang, jika di tempat kerja kita saling berbagi pengetahuan antar rekan kerja maka kemampuan individu organisasi akan meningkat (Ansari & Malik, 2017).

**b. Indikator *Emotional Intelligence* (EI)**

Menurut Goleman (2001) pada emotional intelligence terdapat empat indikator yang menjadi dasar kecerdasan erosional dasar manusia dalam bermasyarakat dan menurut Satriani (2018) ada 12 item yang disesuaikan dengan empat indicator sebagai berikut:

1. *Self Awareness*
    a. Saya menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.
    b. Menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan
    c. Tetap bisa tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal
2. *Self Management*
    a. Selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja
    b. Kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat dan masukan
    c. Saat sedang stres, berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positifTidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja
3. *Sosial Awarenes*
    a. Dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja
    b. Selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami.
4. *Relationship Management*
    a. Dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja

b. Mampu bekerjasama dengan pegawai lain ditempat kerja.

*c*. Dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah.

### 2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku sosial organisasi atau sering kita mengenalnya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih dari apa yang sudah tertera dalam kontrak kerja. Setelah karyawan tersebut melakukan pekerjaannya sampai tuntas karyawan tersebut berkenan untuk melakukan pekerjaan lainnya. Untuk menggunakan waktu luangnya untuk melakukan hal yang efektif untuk produktivitas diri karyawan tersebut. Membantu rekan kerja, saling bertukar pikiran atau pendapat dengan rekan kerjanya guna meningkatkan hasil kerja sesama karyawan atau bahkan tim kerjanya.

Robbins & Judge (2008) telah banyak fakta yang menunjukkan bahwa jika sebuah perusahaan atau organisasi memiliki karyawan yang mempunyai sifat perilaku sosial atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, ini akan memiliki dampak positif terhadap kinerja yang lebih baik di bandingkan dengan perusahaan atau organisasi yang karyawannya hanya menjalankan tugas pribadinya saja. Menurut Garay (2006) perusahaan atau organisasi bisa dikatakan sukses jika memiliki karyawan yang mempunyai karakteristik selalu bersedia memberikan seluruh kinerja mereka secara optimal, kinerja yang optimal disini tidak hanya sesuai yang ditargetkan perusahaan atau organisasi, melainkan diharapkan mampu melebihi target yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam dunia pekerjaan pada saat sekarang ini, pekerjaan akan sering dilakukan secara bersama-sama atau kerja tim dan ini menunjukkan bertapa

pentingnya bagi perusahaan atau organisasi memiliki karyawan yang bisa menunjukkan perilaku sosialnya dengan baik.

Adapun hal yang mempengaruhi OCB karyawan yaitu rasa memiliki pada perusahaan. Rasa kepemilikan terhadap perusahaan membuat karyawan dapat meningkatkan OCB pada diri mereka sehingga menunjang kinerja tinggi pada organisasi Poutsma *et al.,* (2015). Selain rasa kepemilikan antara karyawan dengan perusahaan adapun factor yang membuat karyawan ingin melakukan OCB yaitu karena komitmen karyawan pada organisasi yang berorientasi pada OCB Pohl & Paille (2011). Untuk melakukan OCB ada motivasi tersendiri bagi karyawan, misal dengan mempunyai tingkat *self efficacy* yang tinggi maka karyawan tersebut ingin melakukan pekerjaan diluar porsi pekerjaan yang seharusnya (Pradhan *et al.,* 2020).

Menurut Narzary & Palo (2020) kepuasan kerja menjadi salah satu factor terhadap meningkatnya OCB pada sebuah perusahaan. Sikap saling membantu, saling melengkapi dan adanya kerjasama tim yang kompak dan tingkat OCB yang meningkat akan membuat kemajuan bagi perusahaan dengan citra yang bagus. Efektivitas dan kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu kesejahteraan karyawan, perilaku karyawan serta tingkat OCB pada karyawan (Ocampo *et al.,* 2018).

Menurut Organ (1988), OCB adalah bentuk perilaku karyawan yang merupakan pilihan, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi, tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak mendapatkan hukuman. Menurut Spector (2006) berpendapat bahwa perilaku sosial atau *organizational cititzenship behavior* (OCB) adalah bukan dari

perilaku formal pekerjaan yang dimana akan memberikan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan yang menunjukkan perilaku sosial tersebut akan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan atau organisasi dengan perilakunya yang diluar dari tugasnya tersebut, dilain sisi karyawan tersebut juga tetap melaksankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, Sejalan dengan pengertian yang diungkapkan oleh (Spector & Organ, 2006).

Meningkatkan OCB pada karyawan adalah suatu hal yang bisa dilakukan dengan cepat ada beberapa tahap untuk mencapainya. Kesejahteraan karyawan contohnya, perlu kita jamin terlebih dahulu memenuhi kesejahteraan mereka sehingga dapat meningkatkan rasa kepemilikan, selain itu perilaku karyawan ditempat kerja juga menjadi dorongan untuk mencapai OCB yang tinggi. Untuk meningkatkan OCB pada karyawan atau anggota organisasi tidak seperti membalikan telapak tangan, butuh proses ataupun motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan hal yang lebih dari kewajiban kerjanya dalam organisasi.

Ketika dalam diri karyawan sudah ada motivasi ataupun pemikiran untuk sukarela mengerjakan tugas selain tugas formalnya maka perusahaan sudah bisa mulai meningkatkan OCB pada karyawan. Karena pada dasarnya OCB Menurut Greenberg & Baron (2003) Organizational Citizenship Behavior atau OCB merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya.

### 2.1.5 *Green Organizational Citizenship Behavior*

Satu hubungan yang sangat dinamis antara manusia dan lingkungannya. Dapat dilihat dari bagaimana cara manusia hidup bersama, berdampingan dengan semua komponen di sekitarnya. Kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk berperilaku

baik dalam kesehariannya dengan menggunakan pemahamannya terhadap kondisi lingkungan.

Kepedulian atas lingkungan sebenarnya harus diterapkan sejak dini bahwa kehidupan manusia berdampingan ataupun bergantung pada kelestarian lingkungan Boiral & Palle (2012). Sehingga dalam menjalankan praktek bisnis perlu juga memperhatikan faktor OCB fokus pada lingkungan, misalnya bagaimana karyawan tetap berinisiatif menjaga lingkungan ataupun peduli dengan lingkungan agar tetap tidak merusaknya. Keterlibatan OCB yang fokus dalam membantu kelestarian lingkungan, misalnya mengurangi penggunaan plastik, mengurangi kertas, ataupun membuang sampah pada tempatnya. Sehingga jika kesadaran lingkungan dapat tercipta dengan baik maka bisa meningkatkan *green* OCB pada lingkunga kerja.

Kepedulian lingkungan yang mengacu terhadap kelestarian lingkungan bergantung pada bagaimana manusia bersikap terhadap lingkungan. Sikap postif inilah yang menjadi modal ataupun salah satu factor yang bisa menyelesaikan masalah lingkungan di dunia. Jika sikap individu karyawan terhadap lingkungan baik ataupun positif maka dapat berpengaruh terhadap sikap konsumen terhadap produk yang kita jual (Chen *et al.,* 2017).

*Organizational citizenship behavior* kita ketahui adalah perilaku yang sukarela dilakukan oleh karyawan ditempat kerja untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pemberian layanan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Jika OCB terterapkan bagus pada karyawan, maka organisasi dapat melakukan program hijau pada perusahaan karena karyawan yang sudah memilki komitmen OCB pada diri mereka,

sehingga dapat memilih untuk turut mensukseskan program hijau dilingkungan kerja tersebut (Cheema *et al.*, 2020).

Adapun lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Hendrawan *et al.*, (2019) yang disandingkan dengan kelestarian lingkungan alam adalah sebagai berikut:

a. *Altruism,* yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Hanya serta merta sukarela membantu karyawan lain untuk menyelesaikan tugas dalam organisasi maupun urusan pribadi mereka. Indikator ini jika dikaitkan dengan kelestarian lingkungan sikap membantu karyawan akan sadar dengan hal yang bisa mendorong kelestarian lingkungan hijau.
b. *Civic virtue,* indicator ini dimana seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan perusahaan atau organisasi dimanapun tempat ia bekerja. Rasa kepimilikan yang sudah tercipta pada diri individu membuat rasa tanggung jawab untuk menjaga perusahaan tetap menguntungkan bagi pihak organisasi ataupun tidak merusak alam dan tetap bisa peduli lingkungaan.
c. *Conscientiousness,* perilaku karyawan atau anggota organisasi berusaha melebihi apa yang diminta oleh perusahaan. Dalam menjaga kelestarian alam untuk menjaga alam dia rela belajar dalam menjaga lingkungan kerjanya agar tidak merusak alam dan tetap peduli lingkungan
d. *Courtesy*, menjaga hubungan baik dengan sesame rekan kerja adalah hal yang harus di jaga. Agar terhindar dari masalah masalah yang bisa membuat hubungan antara rekan kerja renggang. Saling menghormati dan menghargai ditempat kerja.

e. *Sportmanship,* indicator ini berisi pantangan pantangan membuat isu yang dapat merusak suasana, meskipun dalam keadaan emosi yang tidak stabil.

## 2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel *green transformational leadership, green attitude, emotional intelligence*, dan *green organizational citizenship behavior*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui hasil penelitian yang dilakukan terdahulu dan selain itu dapat menjadi perbandingan ataupun gambaran yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dilakukan dan berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

### 2.2.1 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Emotional Intelligence*

**1. R.F. Rajee *et al.*, (2020)**

Pada penelitian yang berjudul "Impact Of Emotional Intelligence On Transformational Leadership Of Academic Heads Of State Universities In Eastern Province Of Sri Lanka" dengan adanya tujuan menguji pengaruh kecerdasan emosional pada keefektifan pemimpin transformasional. Populasi yang digunakan yaitu sebanyak 117 civitas akademi. Metode kuantitatif yang digunakan membawa hasil penelitian adanya korelasi positif *Emotional Intelligence* dengan *Transformasional Leadership* dengan nilai *p-value* 0,01.

Persamaan pada penelitian ini ingin mengetahui antara variabel emotional intelligence dengan kepemimpinan transformasional. Dan dalam penelitian ini menginginkan adanya kemajuan para pemimpin yang kedepannya bisa lebih sering berbaur dengan para bawahannya agar bisa tercipta keterikatan emosional tersendiri.

**2. Alam (2014)**

Pada penelitian Alam (2014) yang berjudul "The Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Sports Managers" melakukan penelitian dengan tujuan menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional pada manajer olahraga di provinsi Alborz, Iran. Sampel pada penelitian ini 110 manajer dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini adanya hubungan korelasi positif antara kecerdasan emosional pada kepemimpinan transformasional dengan nilai p-*value* 0,0001. Sehingga dimana tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh manajer olahraga baik akan mempengaruhi bagaimana manajer tersebut mengelola para atlit nya di provinsi Alborz, Iran. Karena dimana transformasional leadership yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi bagaimana gaya kepemimpinan yang di lakukan untuk mengelola sebuah organisasi. Dimana manajer olahraga diperlukannya jiwa kepemimpinan yang tinggi untuk mencetak para atlit yang hebat dan organisasi olahraga yang terorganisir dengan rapi.

**3. Wang *et al.*, (2018)**

Pada penelitian yang berjudul "When Nurse Emotional Intelligence Matters: How Transformational Leadership Influences Intent to Stay" dimana penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji peran kecerdasan emosional staf perawat antara kepemimpinan transformasional dan niat perawat untuk tetap tinggal di organisasi. Peran pemimpin pada penelitian ini penting karena dimana pemimpin harus mampu membuat para [erawat tetap mempunyai niat mendorong dirinya tetap tinggal bekerja

di organisasi. Dimana kecerdasan emosional yang dimiliki perawat dan pemimpin juga menjadi variabel yang bisa mempengarui dua objek tersebut.

Dengan menyebar kuesioner 535 perawat di Cina, mendapat hasil kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional perawat staf adalah prediktor signifikan dari niat perawat untuk tinggal, terhitung 34,3% dari varians niat perawat untuk tinggal. Kecerdasan emosional staf perawat sebagian memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan niat perawat untuk tinggal. Temuan penelitian menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kecerdasan emosional perawat dan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang peran mediasi kecerdasan emosional dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional manajer perawat dan niat perawat untuk tinggal.

**4. Brown (2014)**

Pada penelitian yang berjudul "The Effects of Emotional Intelligence (EI) and Leadership Style on Sales Performance" bertujuan ingin mengetahui lebih lanjut seberapa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat penjualan perbulannya pada bagian penjualan dengan pengaruh kepemimpinan yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang berbeda. Pada penelitian ini mendapatkan hasil gaya kepemimpinan transformasional bertindak bagus sebagai predictor untuk mendorong tingkat penjualan. Gaya kepemimpinan transformasional tampaknya memiliki hubungan simbiosis dengan kecerdasan emosional dalam domain gaya kepemimpinan. Pada penelitian ini mendukung untuk menunjukkan bahwa komponen kecerdasan emosional seperti kompetensi pribadi atau sosial, motivasi dan empati secara positif terkait dengan gaya kepemimpinan

transformasional, yang memberdayakan tenaga penjualan untuk tampil di luar harapan normal mereka.

5. **Li *et al.*, (2016)**

Pada penelitian yang berjudul "Combinative Aspects of Leadership Style and Emotional Intelligence" bertujuan untuk mengetahui ataupun menguji apakah kecerdasan emosional pemimpin mempengaruhi pemimpin untuk melakukan cara yang berbeda dalam menggabungkan perilaku dari beberapa gaya kepemimpinan. Desain penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan dua metode pendekatan yaitu kualitatif dan kuantitatif. penulis menggambarkan tempat kerja dengan stres tinggi dalam sebuah sketsa dan meminta peserta untuk memberi peringkat empat gaya menggabungkan pernyataan kepemimpinan berorientasi tugas tekanan dan pernyataan kepemimpinan sosio-emosional yaitu dukungan. Para penulis kemudian meminta peserta untuk mengisi kuesioner berdasarkan skala Likert tentang kecerdasan emosional.

Peneliti mendapat hasil bahwa pemimpin yang lebih memilih untuk memberikan dukungan segera sebelum tekanan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi daripada pemimpin yang lebih memilih tiga gaya kombinasi lainnya. Pemimpin yang lebih memilih untuk memberikan tekanan dan dukungan secara terpisah (yaitu memberikan tekanan 30 menit setelah dukungan) memiliki tingkat kecerdasan emosional yang paling rendah

6. **Lam & O'Higgins (2012)**

Pada penelitian yang berjudul "Enhancing Employee Outcomes The Interrelated Influences Of Managers' Emotional Intelligence And Leadership Style" bertujuan

untuk menguji pengaruh terkait kecerdasan emosional manajer,gaya kepemimpinan dan hasil kerja jaryawan. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efek mediasi potensial dari gaya kepemimpinan transformasional manajer pada hubungan antara kecerdasan emosional manajer dan hasil karyawan dari: kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja.

Metode penelitian dilakukan di dua organisasi besar di Shanghai, Cina, dengan sampel 323 peserta, termasuk manajer dan karyawan bawahan. Kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan Wong Emotional Intelligence Scale (WEIS), dan gaya kepemimpinan, menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5x Short). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional manajer sepenuhnya memediasi hubungan antara kecerdasan emosional manajer dan kepuasan kerja karyawan. Namun, tidak ada efek mediasi gaya kepemimpinan transformasional manajer yang ditemukan pada hubungan antara kecerdasan emosional manajer dan kinerja karyawan, komitmen organisasi dan pekerjaan.

### 2.2.2 Pengaruh *Green Attitude* terhadap *Emotional Intelligence*

**1. Osman & Maryem (2019)**

Pada penelitian Osman & Maryem (2019) dengan judul "The Impact of Emotional Intelligence on Employees' Attitudes" dengan tujuan menguji hubungan kecerdasan emosional pada karyawan dapet berpengaruh terhahadap sikap karyawan. Ataupun keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Metode yang digunakan kuantitaif dengan jumalah sampel 146 peserta aktif dalam kehidupan kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan dimensi lain, regulasi emosi ditemukan lebih efektif pada sikap karyawan. Jadi, tampaknya penting

untuk mengendalikan saraf, dapat mengevaluasi situasi negatif dan negatif sebagai hal biasa dan mencegah perubahan emosional yang tiba-tiba. Sikap yang dimiliki oleh para karyawan akan menentukan bagaimana emosional yang sedang dialami oleh para karyawan tersebut. Karena sikap bisa mencerminkan bagaimana emosional karyawan tersebut dalam keadaan posistif ataupun negative.

**2. Silva & Coelho (2018)**

Pada penelitian Silva dan Coelho (2018) dengan judul "The Impact of Emotional Intelligence on Creativity, The Mediating Role of Worker Attitudes and The Moderating Effects of Individual Success" tujuan dari penelitian inin untuk memahami pengaruh kecerdasan emosional pada kreativitas dimana peran mediasi dari sumber daya pekerjaan terhadap motivasi diri dan komitmen organisasi. Dengan penyebaran kuesioner 519 responden karena menggunkan metode penelitian kuantitatif didapat hasil adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kreatifitas dan variabel perilaku lainnya. Dimana kecerdasan emosional pada para pekerja di Portugis mempengaruhi perilaku pekerja terhadap motivasi diri dan komitmen organisasi mereka.

Sikap untuk menentukan kesuksesan para karyawan tersebut juga dapat dipengaruhi bagaimana kecerdasan emosional yang dimiliki masing masing karyawan, dan dapat berubah ubah sewaktu waktu dan dapat mempengaruhi perubahan sikap yang signifikan.

**3. Schokman *et al.*, (2014)**

Pada penelitian Schokman *et al.,* (2014) dengan judul "Emotional Intelligence, Victimisation, Bullying Behaviours and Attitudes" tujuan dari penelitian ini adalah

ingin mengetahui bagaimana kecerdasan emosional pada seorang remaja dengan kisaran usia 11 sampai 18 tahun berpengaruh terhadap viktimisasi remaja, intimidasi dan mempengaruhi sikap mereka. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga peneliti melkaukan tes kecerdasan emosional pada para remaja sebanyak 284 remaja. Dengan hasil penelitian adanya hubungan yang signifikan antara intimidasi, viktimisasi, sikap, dan kecerdasan emosional. Pada analisis regresi variabel kecerdasan emosional mengungkapkan bahwa pemahaman emosi yang lebih besar, manajemen dan kontrol emosi yang lebih rendah, menjadi laki-laki dan memiliki sikap pro-korban yang lebih lemah menjadi prediktor signifikan untuk terlibat dalam intimidasi.

**4. Wong & Law (2002)**

Pada penelitian yang berjudul "The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study" dengan adanya tujuan inginmengembangkan seberapa jauh hubungn=an yang ada antara kecerdasan emosional pada pemimpin dan karyawannya dengan hasil kerja mereka. Jika hasil kerja ataupun kinerja karyawan bagus atau meningkat maka sikap kerja mereka juga harusnya menjadi factor pendukungnya. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemimpin dan para karyawannya mempengaruhi kinerja dan sikap kerja. Sedangkan EI (*emotional intelligence*) pemimpin mempengaruhi kepuasan dan perilaku ekstra-peran mereka. Untuk pengikut, efek interaksi yang diusulkan antara EI dan tenaga kerja emosional pada kinerja pekerjaan, komitmen organisasi, dan niat berpindah juga didukung.

**5. Raja (2021)**

Pada penelitian yang dilakukan di SMK Malaysia dengan judul "Work Attitude, Organizational Commitment And Emotional Intelligence Of Malaysian Vocational College Teachers" Studi kuantitatif ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara sikap kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional di kalangan guru SMK di Malaysia. Penelitian ini melibatkan 263 responden yang terdiri dari guru SMK se-Malaysia. Analisis dilakukan dengan pendekatan StructuralEquation Modeling (SEM) menggunakan software Analysis of Moment Structures (AMOS). Hasil analisis menunjukkan bahwa, terdapat hubungan positif yang signifikan antara sikap kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional.

### 2.2.3 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*

**1. Antony (2013)**

Dalam penelitian yang berjudul "The Influence of Emotional Intelligence on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior" Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa pengaruh *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Metode penelitian yang dipakai dengan menggunakan metode pendektan kuantitatif dengan menyebar kuesioner sebanyak 115 pada eksekutif yang bekerja di FCI OEN Connector, Cochin, Kerala.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi dan OCB. Dengan nilai *p-value* 0,05 hubungan signifikan antara masing masing variabel. Persamaan pada penelitian ini

yaitu variabel yang dipakai yaitu emotional intelligence. Akan tetapi perbedaan pada penelitian ini objek penelitian serta variabel pada penelitian ini menggunakan OCB jika penelitian yang akan dilakaukan yaitu *green* OCB.

**2. Luxmi & Vashisht (2017)**

Pada penelitian yang berjudul "Impact of Emotional Intelligence on Organization Citizenship Behaviour: A Study Among Nurses of Government and Private Hospitals in and Around Chandigarh" adapaun tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui seberapa berdampaknya kecerdasan emosional terhadap OCB pada situasi perubahan sosial dan ekonomi yang signifikan terhadap perkembangan organisasi. Metode dari penelitian ini menggunkaan pendekatan kuantatif dengan jumlah sampel yang diambil yaitu 120 perawat pada rumah sakit swasta Mohali.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ketika berinetgrasi dengan perilaku OCB karyawan dapat meningkatkan efektifitas kerja serta kinerja organisasi sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan untuk lebih mendaptkan keuntungan. Kecerdasan emosional yang positif ataupun negative akan mempengaruhi sikap OCB mereka pada perusahaan. Sehingga ketika keadaan emosional para karyawan baik maka dampak untuk melakukan OCB akan lebih tinggi.

**3. Salarzehi *et al.*, (2011)**

Penelitian yang berjudul " A Survey of Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Iran" penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Responden yang diambil untuk

dijadikan sampel sebanyak 122 dari jumlah populasi 225 pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh kuat antaa kecerdasan emosional dengan tingkat OCB karyawan.

Perbedaan dari variabel yang diteliti selain objek penelitian, adalah tema yang diambil jika penelitian ini memiliih meneliti pada pegawai universitas kedokteran sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada sector UKM yang bisa mengangkat program *Green* OCB.

**4. Widiani *et al.*, (2019)**

Pada penelitian yang berjudul " The Effect Of Love Of Money And Emotional Intelligence On Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior As Mediating Variable" memiliki tujuan penelitian ingin mengetahui pengaruh dari variabel love of money, emotional intelligence, OCB terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di 51 BPR di Kabupaten Bandung tahun 2018 dimana kuesioner yang dikembalikan sebanyak 117 orang.

Hasil penelitian ini adalah, 1) Love of money berpengaruh negatif terhadap perilaku kewargaan organisasi, 2) kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, 3) love of money tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, 4) emosional kecerdasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Organizational citizenship behavior (OCB) memediasi pengaruh love of money terhadap kinerja karyawan, 7) Organizational citizenship behavior (OCB) memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

**5. Putri & Susetyo (2021)**

Penelitian yang berjudul "Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior" bertujuan untuk mengetahui dan menguji Job Satisfaction memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT Bank Bengkulu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini 142 karyawan PT Bank Bengkulu yang dikumpulkan menggunakan metode sensus. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Bank Bengkulu. Emotional Intelligence berpengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction pada karyawan PT Bank Bengkulu. Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Bank Bengkulu. Job satisfaction memediasi *Emotional Intelligence* pada *organizational citizenship behavior*.

### 2.2.4 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*

**1. Widisatria & Nawangsari (2021)**

Dalam penelitian yang dilakukan Widisatria & Nawangsari (2021) dengan judul "*The Influence of Green Transformational Leadership and Motivation to Sustainable Corporate Performance with Organizational Citizenship Behavior for the Environment as a Mediating: Case Study at* PT Karya Mandiri Sukses Sentosa" dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 40 karyawan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh *green transformational leadership* dan motivasi terhadap *sustainable corporate* dengan OCBE.

Hasil penelitian ini adalah pertama terdapat pengaruh positif *green transformational leadership* terhadap kinerja perusahaan berkelanjutan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja perusahaan berkelanjutan, terdapat pengaruh positif antara OCBE dan kinerja perusahaan berkelanjutan, ada pengaruh positif antara *green transformational leadership* dengan OCBE, OCBE memediasi pengaruh *green transformational leadership* terhadap *sustainable corporate performance*.

**2. Srour *et al.*, (2020)**

Dalam peneltian yang berjudul "*The Effect of Green Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior in Egypt*" metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitaif dengan jumlah sampel 378 karyawan yang diambil secara acak. Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui pengaruh green transformational leadership dengan PCB pada karyawan Teknologi Informasi (TI) di Mesir.

Hasil yang diperoleh yaitu semua dimensi dari GTL yaitu *idealized influence p-value* 0,000, *inspirational motivation* dengan *p-value* 0,000, *intellectual stimulation p-value* 0,625, *individualized consideration* dengan *p-value* 0,962 berpengaruh positif terhadap OCB.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama untuk variabel yang digunakan. Akan tetapi untuk variabel terikatnya pada penelitain ini menggunakan OCB, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan *green* OCB.

3. **Luthfi & Nawangsari (2020)**

Penelitian dengan judul "The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitments to Organizational Citizenship Behavior for The Environment (OCBE) with Job Satisfaction as Intervening Variables" dengan latar belakang bahwa pada masa ini karyawan pada Dinas Cipta Karya Tata Ruang dan Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara menunjukkan sikap sukarela ingin membantu organisasi mencapai tujuan organisasi hijau atau mencapai meningkatkan OCBE pada para karyawan dinas. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mengambil 60 responden dengan kuesioner. Penanya menggunakan Skala Likert dengan 5 level jawaban. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan kuesioner kepada pegawai Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara. Analisis data menggunakan metode SEM (Structural Equation Modeling) dengan Software SmartPLS (Partial Least Square).

Hasil penelitian yang didapat yaitu ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan gaya transformasional terhadap OCBE pada karyawan dinas tersebut.

4. **Hartadi *et al.*, (2020)**

Penelitian dengan judul "Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees' Performance: Study in Mothers and Children Hospitals" dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak di Indonesia, khususnya di Provinsi Jawa Timur. sampel penelitian

sebanyak 89 orang, yaitu 89 perawat dan bidan yang bekerja di 3 rumah sakit ibu dan anak di Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menyimpulkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit ibu dan anak di Jawa Timur.

### 2.2.5 Pengaruh *Green Attitude* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*

**1. Kautish & Sharma (2019)**

Pada penelitian Kautish & sharma (2019) yang berjudul "Value Orientation, Green Attitude And Green Behavioral Intentions: An Empirical Investigation Among Young Consumers" dimana penelitian ini bertujuan ingin menguji seberapa pengaruhnya ketika seseorang mempunyai *green attitude* berpengaruh pada *green behavior* mereka. Hasil pada penelitian ini bahwa green attitude yang tertanam pada golongan muda akan mempengaruhi pada kebiaasan hijau mereka, dan ada beberapasikap dimana green attitude mempengaruhi keputusan mereka.

Golongan muda sangat bisa beradaptasi dengan kebiasaan baru ataupun budaya budaya baru yang dapat merubah kebiasaan lama mereka. Sehingga ketika jika lingkungan membuat budaya baru dengan menjunjung tinggi budaya ramah lingkungan maka golongan muda dapat menerima dengan mudah. Misalnya jika

beberapa kebutuhan hidup yang dijual atau ditawarkan dengan memedulikan lingkungan juga akan merubah perlahan sikap hijau mereka.

2. **Safari *et al.*, (2019)**

   Penelitian dengan judul "Multiple Pathways Linking Environmental Knowledge And Awareness To Employees' Green Behavior" dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dampak dari pengetahuan dan kesadaran lingkungan pada perilaku hijau dengan *behavioral intentions, environmental attitude* dan *green commitment* sebagai mediator. Kuesioner yang dibagi pada responden sebanyak 135 kuesioner pada manajer Esfahan Mobarakeh Steel Company.

   Hasil dari penelitian ini didapat pengaruh positif antara *Attitude environment* terhadap *green behavior* dengan nilai p=0,014, *Knowledge and awareness ke Behavioral intentions* dengan p=0,001, *Knowledge* and *awareness* ke *Attitude* dengan nilai p=0.001, *Knowledge and awareness* ke *Commitment* dengan nilai p=0,001, *Behavioral intentions* ke *Green Behavior* dengan nilai p=0.019.

3. **Epon *et al.*, (2021)**

   Pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Job Satisfaction Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Attitude Toward Change Sebagai Variabel Intervening" dengan tujuan penelitian untuk menguji sejauh mana variabel attitude toward change dalam mediasi pengaruh antara *job satisfaction* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior*. Sampel pada penelitian ini merupakan pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya, berjumlah 122 orang, kuesioner yang

kembali dan dinyatakan lengkap untuk dijadikan sebagai data yang bisa diolah berjumlah 100 kuesioner.

Hasil penelitian ini menemukan variabel *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan *organizational commitment* memiliki pengaruh negatif secara signifikan. Pengaruh *job satisfaction* dan organizational commitmen terhadap variabel *attitude toward change* berdampak positif dan signifikan. Variabel *attitude toward change* mampu memediasi antara *job satisfaction* dengan organizational citizenship behavior secara signifikan dengan tipe *indirect only mediation*, sedangkan dalam memediasi hubungan *organizational commitmen* dengan *organizational citizenshop behavior* berdampak positif dan signifikan dengan tipe *competitif mediation*.

### 2.2.6 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Emotional Intelligence*

1. **Lahore *et al.*, (2014)**

Pada penelitian Lahore *et al.*, (2014) dengan judul "How Transformational Leadership is related to Organizational Citizenship Behavior? The Mediating Role of Emotional Intelligence" dimana penelitian ini bertujuan untuk mngetahui peran mediasi kecerdasan emosional pada hubungan OCB dan kepemimpinan transformasional. Penelitian yang dilakukan pada karyawan jasa perbankan Pakistan dimana jumlah sampel yaitu sebanyak 300 orang. Dengan hasil yang membuktikan efek kecerdasan emosional pada hubunugan kepemimpinan transformasional dan OCB dapat berperan sebagai mediator antara hubungan kedua variabel.

Persamaan dari penelitian ini mengangkat variabel penelitian yang sama yaitu OCB,EI sebagai mediasi, dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel dengan konsep dasar menyeluruh. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu fokus objek penelitian yaitu objek yang akan diteliti yaitu fokus pada *green* TL, *green* OCB, *green attitude* dan *emostional intelligence* sebagai mediasi.

2. **Irshad & Hashmi (2014)**

   Penelitian yang berjudul "How Transformational Leadership is related to Organizational Citizenship Behavior? The Mediating Role of Emotional Intelligence" penelitian yang bertujuan ingin mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional, dan OCB pada gaya kepemimpinantransformasional pada manajer yang menjadi titik keberhasilam organisasi. Penelitian saat ini menyelidiki peran mediasi EI pada hubungan antara OCB dan kepemimpinan transformasional (TL). Data telah dikumpulkan dari karyawan sektor jasa perbankan Pakistan. SPSS dan Amos telah digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dalam model konseptual. Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah N=300. Nilai untuk Cronbach alpha adalah 0,907. Hasil memberikan bukti untuk efek mediasi EI pada hubungan antara TL dan OCB. Makalah ini diakhiri dengan diskusi tentang hasil dan implikasi bagi para akademisi dan manajer.

3. **Majeed *et al.*, (2017)**

   Penelitian yang berjudul "Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Modeling Emotional Intelligence As Mediator" penelitian ini ingin mencoba mengeksplorasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan OCB dengan mediasi kecerdasan emosioanl. Dengan menggunakan metode

penelitian kuatitatif dengan menyebar kuesioner sebanyak 220 pada guru di Pakistan. Hasil dari penelitian ini dari 220 tanggapan menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan OCB secara statistik signifikan dimana Kecerdasan Emosional berperan penting sebagai mediator. Hasil mendukung dan menambahkan terhadap efek positif gaya kepemimpinan transformasional yang saling berhubungan dengan perilaku peran ekstra di tempat kerja membuatnya lebih bermakna.

### 2.2.7 Pengaruh *Green Attitude* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Emotional Intelligence*

**1. Fitriastuti (2013)**

Penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan" penelitian ini memiliki tujuan menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan. Terdapat 89 responden yang termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian dari penelitian ini kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, dibutuhkan karyawan dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung

berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.3 Pengaruh Antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Attitude* terhadap *Emotional Intelligence*

Seiring dengan kemajuan zaman dan semakin berkembangnya sosial ekonomi dunia membuat semua perusahaan bersaing dengan ketat dengan kemampuan yang mereka miliki. Untuk mencapai kesuksesan kedepannya perusahaan mulai membenahi beberapa keterampilan yang bisa menunjuang kinerja karyawan dan bisa menunjang kinerja organisasi selanjutnya. Maka dari itu salah satu keterampilan yang mulai dikembangkan yaitu kecerdasan emosional pada pemimpin perusahaan, semakin kesini kecerdasan emosiona telah berkembang secara bertahap populer sebagai ukuran untuk menemukan kemungkinan pemimpin yang efektif, dan sebagai instrumen untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif (R.F Rajee *et al.*, 2020).

Organisasi saat ini ingin berubah dan beradaptasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Cepat perubahan lingkungan menciptakan transformasi penting yang memiliki efek dramatis pada organisasi dan tantangan baru saat ini untuk manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan dan kepemimpinan pada khususnya Goleman (2001). Kecerdasan emosional adalah salah satu factor kunci yang berkontribusi pada kepemimpinan transformasional, dengan memahami dan bisa mengelola emosi mereka (Alam, 2014).

Pemimpin transformasional secara hakikatnya harus mampu mempengaruhi mereka atau bawahannya untuk memberi wewenang kepada orang lain untuk

menjalankan visi melampaui apa yang mereka anggap sebagai batasan mereka. Pemimpin transformasional juga harus mampu mencoba untuk meningkatkan tingkat motivasi mereka (Irlandia, 2008).

Dengan keadaan lingkungan hidup yang sudah mulai ada penurunan kualitas sehingga kita sebagai manusia sudah wajib merubah kebiasaan aktifitas kerja kita. Dengan kita lebih peduli kepada alam maka perubahan kebiasaan hijau di tempat kerja sudah harus diterapkan. Perilaku utama yang bisa dilakukan misalnya membuang sampah pada tempatnya Yadav *et al.,* (2017). Sikap para karyawan juga menjadi penentu bagaimana program proram organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang sudah direncanakan. Menurut Kautish & Sharma (2019) ketika *green attitude* sudah tertanam pada seseorang dan sudah bisa menjadi kebiasaan bagi kehidupan sehari hari orang tersebut maka setiap keputusan yang diambil pasati akan mempertimbangkan factor lingkungan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1: *Green Tranformational Leadeship* berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**

**H2: *Green Attitude* berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**

### 2.3.2 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*

Bertambahnya waktu dan semakin majunya zaman dan semakin dewasanya seseorang kecerdasan emosi menjadi penting dan setiap individu harus mampu mengelolanya. Dimata organisasi yang mempunyai tujuan atau pencapaian apa yang

harus diraihnya akan melakukan apapun utnuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam keberhasilan setiap organisasi tidak semata tentang kompetensi atau keahlian sumber daya yang ada. Tetapi bagaimana orgaanisasi mampu mengenal bagaimana kompetensi emosional masing masing anggotanya (Luxmi & Vashisht, 2017).

Memiliki karyawan yang dapat dengan terampil mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain. Termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain dengan cara yang positif untuk mendapatkan terbebas dari stres dan berkomunikasi secara efektif dapat didefinisikan sebagai kecerdasan emosional. Dengan bantuan kecerdasan emosional, individu dapat berempati dengan orang lain dengan mudah dan dapat mengatasinya tantangan dengan lebih nyaman. Ungkapan kecerdasan emosional pertama kali dicetuskan oleh John Mayer.

Menurut Antony (2013) kecerdasan emosional yang baik dan terkelola dengan bagus pada setiap orang, akan berpengaruh bagaimana sikap orang lain terhadap kita. Dengan keterikatan seseorang dengan orang lain secara emosional maka terjadi hubungan yang baik pula. Jika organisasi mempunyai hubungan baik dengan karyawannya maka karyawan juga akan melakukan hal yang lebih bagi organisasi misalnya mampu menanamkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan tersebut. Karena EI menjadi salah satu factor yang mempengaruhi seseorang melalukan OCB.

Kecocokan antara rekan kerja dan individu terhadap organisasi juga menjadi permasalahan hal yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan, ketika karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja maka untuk melakukan OCB akan

meningkat Kasakende *et al.,* (2020). Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3: *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**

### 2.3.3 Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Attitude* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*

Pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi bawahannya akan menjadi awal dari perubahan besar bagi organisasi tersebut. Dengan perubahan lingkungan alam sekarang membuat berbagai pihak memberi perhatian khusus atas kepedulian lingkungan sekitar. Dalam sebuah perusahaan pengaruh *green transformasional leadership* (GTL) bisa menjadi teladan bagi para karyawan untuk bisa membiasakan sistem kerja yang tetap bisa peduli lingkungan Srour *et al.,* (2020). Untuk mewujudkan organisasi yang ramah lingkungan dan peduli alam diperlukannya meningkatkan *green* OCB pada karyawan sehingga perlunya pemimpin yang bisa mendorong motivasi karyawan Mittal & Dhar (2016), sehingga gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada lingkungan cocok untuk mewujudkannya (Chen *et al.,* 2014).

Akibat menurunnya keadaan kualitas lingkungan pada saat ini membuat organisasi berusaha menerapkan perusahaannya bisa menjadi perusahaan dengan citra ramah terhadap lingkungan dan mendorong para karyawannya bisa menerapkan perilaku hijau pada diri mereka. Keberhasilan upaya peduli terhadap lingkungan tergantung pada kerjasama anatara pemimpin dan para karyawan. Agar bisa kompak dalam menjaga lingkungan alam sekitar (Robertson, 2017).

**H4: *Green Transformasional Leadership* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**

Perkembangan dan kemajuan berbagai negara sedang tahap berlomba lomba menjadi negara paling maju dan terbaik di dunia. Sehingga perkembangan berbagai sector juga terjadi secara pesat. Akan tetapi semakin berkembangnya negara pasti terdapat juga masalah lingkungan yang baru. Banyak bencana yang terjadi karena permasalahn dari masyarakat itu sendiri. Dan masalah lingkungan itu sendiri juga dapat mengganggu kelangsungan kehidupan manusia kedepannya Desfandi (2015). Sehingga bagaimana cara bersikap masyarakat menentukan kebelangsungan kualitas lingkungan kedepannya.

Kerusakan-kerusakan lingkungan hidup saat ini sudah semakin parah dan telah memancing keprihatinan yang berakibat pada pemanasan global, penipisan lapisan stratosfir ozon, pencemaran laut dan sungai, kebisingan dan polusi cahaya, hujan asam dan desertifikasi. Kerusakan mengarah kepada degradasi lingkungan, meskipun tidak mencapai tingkatan yang membahayakan, tetapi sudah mencapai pada tingkatan yang menurunkan kualitas bumi sebagai tempat tinggal (Ardianti *et al*., 2008).

**H5: *Green Attitude* berpengaruh positif terhadap Green *Organizational Citizenship Behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**

### 2.3.4 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Emotional Intelligence*

Dalam pengelolaan sebuah perusahaan pasti peran seorang pemimpin sangatlah penting dan menjadi peran utama dalam menggerakkan perusahaan mencapai kesuksesannya. Keahlian dan keterampilan dalam pengelolaan lingkungan sangat

bergantung pada kepemimpinan yang efektif, jika seorang pemimpin mempunyai pengaruh hubungan yang baik dengan para karyawan maka para karyawan juga bisa menjadikan pemimpin tersebut teladan yang pantas untuk ditiru Jordan *et al.,* (2013). Dengan kehidupan yang semakin berkembang dan banyaknya perubahan yang terjadi pada segala sector membuat para pemimpin organisasi harus mempunyai gerakan tersendiri untuk membuat organisasi tersebut tetap mampu bersaing dengan para kompetitor.

Semakin bertambahnya tahun usia bumi sudah mulai menunjukkan menurunnya kualitas lingkungan yang sudah perlu perhatian khusus dari masyarakatnya sendiri. Aktivitas yang dilakukan manusia dalam organisasi banyak menyebabkan menurunnya tingkat kualitas lingkungan. Banyak terjadi kurangnya kesadaran bahwa seorang manusia juga butuh memperhatikan kualitas lingkungan yang sudah tidak layak jika kita menjaganya mulai dari sekarang (Plourde, 2017).

Podsakoff *et al.,* (1990) para pemimpin transformasional memliki tingkat *organizational citizenship behaviour* yang tinggi. Sehingga bisa menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan dirinya sendiri. Dengan demikian fokus untuk melakukan *green* OCB pada perusahaan akan maksimal. Terciptanya *green transformasional leadership* akan menbawa pengaruh baik bagi kehidupan berkelanjutan manajemen dan kehidupan berkelanjutan manusia yang peduli akan lingkungan.

Dalam hal ini ada pengaruh yang dapat mempengaruhi bagaimana berjalannya proses organisasi dibawah kepemimpinan transformasional terhadap meningkatkan *green* OCB pada perusahaan yaitu tingkat kecerdasan emosional dari pemimpin itu sendiri ataupun para karyawanya. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemimpin

perusahaan akan mempengarahui beberapa hal yang menjadi komponen dalam organisasi yaitu dapat membangun komitmen, menjalin hubungan baik dengan para karyawan serta dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Zulfadil *et al.,* 2020).

**H6**: ***Green Transformational Leadership*** **berpengaruh positif terhadap** ***Green Organizational Citizenship Behavior*** **dimediasi** ***Emotional Intelligence*** **pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**

### 2.3.5 Pengaruh *Green Attitude* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Emotional Intelligence*

Pada sebuah organisasi yang dimana salah satu modal utama proses bisnis dapat berjalan yaitu dengan adanya sumber daya manusia. Sebagai sumber daya manusia yang hakikatnya adalah makhluk sosial dimana setiap aktifitasnya pasti berhubungan dengan manusia lainnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa kita hidup saling bergantungan. Berdampingan erat dengan lingkungan membuat kita harus sadar bahwa sebenarnya kelestarian lingkungan adalah salah satu kewajiban manusia untuk menjaganya untuk keberlangsungan hidup manusia selanjutnya.

Sikap seseorang pada tempat kerja juga penting untuk diperhatikan karena keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek. Dalam sikap kerja bagaimana kita bersikap dapat mempengaruhi kinerja kita dalam organisasi selain itu factor ramah lingkungan juga menjadi *trend* dalam program baru menjalankan proses bisnis (Alias & Serang, 2018).

Dimana sikap dari seseorang dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional individu masing masing manusia. Dalam penelitian Osman & Maryem (2019) kecerdasan

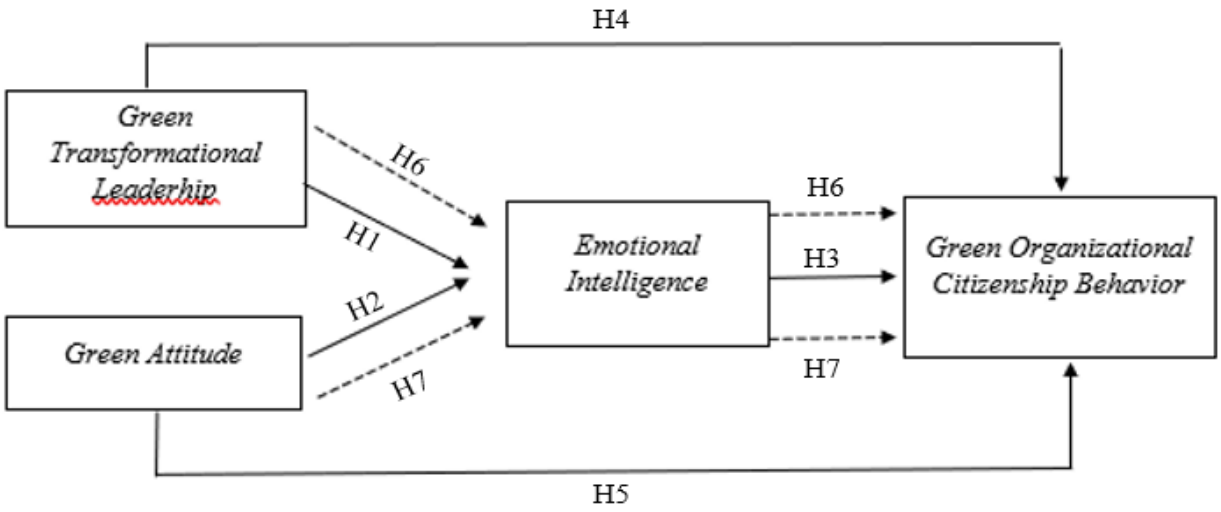
emosional yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk menunjang kinerja karyawan di dalam perusahaan. Untuk menjalani hidup yang lebih bermakna adalah salah satu keinginan dari setiap manusia. Dalam sebuah perusahaan melakukan pekerjaan lebih dari apa yang ada pada prosedur kerja kita bisa menunjang tercapainya tujuan organisasi serta dapat meningkatkan kinerja kita ataupun kinerja organisasi.

Sikap saling membantu, saling melengkapi dan adanya kerjasama tim yang kompak dan tingkat OCB yang meningkat akan membuat kemajuan bagi perusahaan dengan citra yang bagus. Efektivitas dan kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu kesejahteraan karyawan, perilaku karyawan serta tingkat OCB pada karyawan Ocampo *et al.,* (2018). Kepedulian atas lingkungan sebenarnya harus diterapkan sejak dini bahwa kehidupan manusia berdampingan ataupun bergantung pada kelestarian lingkungan Boiral & Palle (2012). Sehingga dalam menjalankan praktek bisnis perlu juga memperhatikan factor OCB fokus pada lingkungan, misalnya bagaimana karyawan tetap berinisiatif menjaga lingkungan ataupun peduli dengan lingkungan agar tetap tidak merusaknya. Keterlibatan OCB yang fokus dalam membantu kelestarian lingkungan, misalnya mengurangi penggunaan plastic, mengurangi kertas, ataupun membuang sampah pada tempatnya. Sehingga jika kesadaran lingkungan dapat tercipta dengan baik maka bisa meningkatkan *green* OCB pada lingkunga kerja.

**H7: *Green Attitude* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Emotional Intelligence* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**

## 2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan teori yang ada dan penelitian-penelitian terdahulu, maka terdapat beberapa hubungan antar variabel diantaranya seperti *Green Transformational Leadership, Green Attitude, Green Organizational Citizenship Behavior,* dan *Emotional Intelligence.* Maka peneliti membangun model penelitian sebagai berikut:




**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Pendekatan dan Lokasi Penelitian

Penelitain ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Creswell (2010).

## 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian yang akan dilakukan adalah sebuah UKM yang proses bisnisnya melibatkan sumber daya alam sebagai bahan pelengkap pembuatan produk mereka. Populasi pada UKM yang tergabung pada paguyuban atau organisasi UKM Batik Warna Alam ada 169 UKM yang terbagi menjadi 5 kelompok diwilayah sekitar. Lokasi penelitian ini dilakukan di UKM Batik Warna Alam di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah, Dsn. Ngembel, Desa Kebon, Kecamatan Bayat, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, 57462. Sedangkan untuk sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* sehingga sampel total yang dijadikan objek penelitian berjumlah 118 responden. Dengan kriteria responden tergabung paguyuban lebih dari 1 tahun, dan tergabung dalam anggota paguyuban.

## 3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.3.1 Jenis Data

**a. Data Primer**

Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumber utama dari penelitian tersebut. Sumber data yang dilakukan menggunakan pengukuran dan penghitungan sendiri setelah peneliti menyebarkan angket dan setelah melakukan observasi, wawancara, dan lain-lain (Hardani *et al.,* 2020).

**b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari orang atau pihak kantor yang bersangkutan. Data yang berbentuk laporan kantor, profil, buku pedoman, ataupun Pustaka dari perusahaan yang diteliti (Hardani *et al.,* 2020).

### 3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner. Kuesioner adalah satu teknik pengumpulan data yang bersifat primer karena diambil langsung dari narasumber utama Creswell (2016). Isi dari kuesioner sendiri adalah pertanyaan yang diberikan untuk responden dengan harapan dapat mengisi sesuai dengan petunjuk yang diberikan peneliti.

Skala pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dimana setiap item memiliki penilaian pada skala lima atau tujuh Hardani *et al.,* (2020). Skala likert terdiri dari serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. Menurut Sekaran & Bougie (2013) seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan rentang pembobotan sebagai berikut:

**Tabel 1. Skala Likert**

| Pernyataan | Skala | Singkatan |
|---|---|---|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | STS |
| Tidak Setuju | 2 | TS |
| Agak Tidak Setuju | 3 | ATS |
| Netral | 4 | N |
| Agak Setuju | 5 | AS |
| Setuju | 6 | S |
| Sangat Setuju | 7 | SS |

### 3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian. Dalam penelitiian tentunya menggunakan objek ataupun kegiatan yang menjadi bahan dasar penelitian untuk diteliti ataupun dipelajari lebih lanjut Hardani *et al.,* (2020). Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yaitu:

a. **Variabel Eksogen**

Hardani *et al.,* (2020) Variabel bebas atau sering disebut *independent variable* adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X. Variabel independent yang digunakan penelitian ini adalah *Green Transformasional Leadership* (X1) dan *Green Attitude* (X2).

b. **Variabel Endogen**

Hardani *et al.,* (2020) variabel dependen adalah variabel yang disebabkan ataupun dipengaruhi oleh adanya variabel bebas atau variabel *independent*.

Ataupun variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y).

c. **Variabel Mediasi**

Hardani *et al.,* (2020) varibael mediasi yang sering dikenal dengan nama variabel intervening ataupun variabel antara adalah variabel yang muncul antara variabel independent dan variabel dependen dan waktu dampaknya ada di dalamnya. Variabel mediasi pada penelitian ini yaitu *Emotional Intelligence* (Z).

**Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional sendiri dapat menetukan, menilai, ataupun mengukur suatu variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu hal tersebut dapat menjadi acuan bagi peneliti untuk mengukur, menentukan, dan menilai suatu variabel tersebut dengan cara merumuskan yang bersifat kata kata operasional. Dalam penelitian ini definisi operasional dapat dijabarkan sebagai berikut :

**a. Green Transformasional Leadership**

Pemimpin transformasional berperan dalam sebuah organisasi dapat membuat pengaruh terhadap karyawan untuk melakukan hal yang lebih dari pada yang ditulis dalam kontrak kerja mereka. Peran pemimpin transformasional dalam organisasi adalah bisa menjadi mentor ataupun penasihat untuk membantu melakukan pengembangan pribadi, menyediakan kebutuhan karyawan dan sebagai pembelajaran agar mencapai kebutuhan tingkat karyawan pribadi yang menjadi baik. Serta

dapat menciptakan rasa saling percaya dan saling memotivasi untuk melakukan kepentingan kerja diatas kepentingan pribadi mereka Khorshid & Pashazadeh (2014). Untuk melakukan perubahan perilaku para karyawan agar ramah lingkungan diperlukan hubungan pemimpin dan para keryawan yang sehat. Butuh waktu yang panjang dan tidak sekejap untuk melakukan perubahan tersebut. Menurut penelitian Chen & Chang (2013) green transformasional leadership dapat meningkatkan kinerja hijau dan menurut Chen *et al.*,, (2014). Menurut Chen & Chang (2013) untuk mengukur green transformational leadership adapun enam item yaitu:

1. Pemimpin paguyuban memberikan inspirasi untuk melaksanakan proyek inovasi hijau Pemimpin proyek *green innovation* memberikan visi lingkungan yang jelas untuk diikuti anggota proyek
2. Pemimpin paguyuban memberi tujuan khusus untuk melakukan inovasi hijau Pemimpin proyek *green innovation* mendorong anggota proyek untuk mencapai tujuan lingkungan
3. Pemimpin paguyuban mendukung anggota melakukan inovasi hijau Pemimpin proyek *green innovation* merangsang anggota untuk serta memikirkan ide ide yang berkaitan dengan program hijau.
4. Pemimpin paguyuban memberi semangat anggota untuk mencapai tujuan

5. Pemimpin paguyuban telah mempertimbangkan gerakan inovasi hijau dengan anggota
6. Pemimpin paguyuban menerima ide ide dari anggota.

**b. Green Attitude**

Sikap atau *attitude* adalah suatu respon yang kita berikan terhadap objek tertentu, respon yang memandang dari suatu objek itu baik atau buruk, sehingga kita bisa memberi respon atau menyikapi objek tersebut. Selain itu sikap juga merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik itu pernyataan baik atau pernyataan buruk, tetapi pernyataan ini juga bisa pada sudut pandang objek ataupun lingkungan sekitar Alias & Serang (2018). 3 komponen pada sikap dasar yaitu komponen kognitif, konatif, dan afektif.

Akan tetapi berjalannya usia dan perkembangan zaman perlu adanya pengembangan sikap agar terbentuk lebih baik. Sehingga adapun pembentukkan sikap yaitu sikap yang membantu memprediksi perilaku kerja dan sikap membantu orang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, Jika manajemen berhasil mengembangkan sikap positif di antara karyawan, mereka akan lebih baik menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka (Illahi & Ahmed, 2016).

Untuk mewujudkan kelestarian lingkungan alam maka terciptanya green attitude dimana tindakan yang mampu membantu mewujudkan keinginan dalam menjaga kelestarian alam. Sikap adalah suatu ekspresi yang merefleksikan perasaan ketidaksukaan atau sukaan seseorang

terhadap suatu obyek Paramita & Yasa (2015). dimana tindakan yang mampu membantu mewujudkan keinginan dalam menjaga kelestarian alam. Sikap adalah suatu ekspresi yang merefleksikan perasaan ketidaksukaan atau sukaan seseorang terhadap suatu obyek (Paramita & Yasa, 2015).

Menurut Mohiudin *et al.*, (2018) ada lima item untuk mengukur sikap terhadap lingkungan atau *attitude towards environment*, yakni:

1. Termasuk ide yang bagus jika saya membeli barang yang ramah lingkungan
2. Saya senang jika membeli produk yang termasuk produk ramah lingkungan.
3. Saya merasa baik tentang diri saya jika ketika saya menggunakan produk yang ramah lingkungan
4. Saya percaya bahwa penggunaan produk ramah lingkungan oleh saya akan membantu dalam melestarikan sumber daya alam.
5. Saya percaya bahwa penggunaan produk ramah lingkungan oleh saya akan membantu mengurangi penggunaan sumber daya alam yang boros

**c. Emotional Intelligence**

Dalam hidup bermasyarakat tidak lepas dengan hubungan antara manusia dan manusia menjadi peran utama dalam melakukan segala aktivitas bermasyarakat. Dalam hidup ini sifat manusia menjadi tolak ukur manusia itu baik atau tidak. Maka dari itu kecerdasan emosional atau

sering di sebut *emotional intelligence* (EI) pada manusia hars bisa dikelola dengan baik agar bisa bergabung dengan fungsi sosial yang baik Mayer & Salovey (1997). Sebuah organisasi dapat sukses jika pemimpin yang memimpin mempunyai karakter individu yang bagus, mempunyai kecerdasan emosional yang stabil dan bisa menyesuaikan dengan keadaan yang cepat berubah dan cepat adaptasi bagus untuk organisasi karena bisa menjadi penutan bagi karyawannya Issah (2018). Dengan hal itu akan berdampak baik yaitu bisa meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai kesuksesan perusahaan.

Salovey & Mayer (1990) dalam Ebrahimi *et al.,* (2017) diketahui kecerdasan emosional adalah suatu hal yang bisa mencerminkan bagaimana kemampuan diri serta kemampuan orang lain untuk menunjukkan emosi mereka, sehingga orang lain yang berhadapan dengan orang tersebut dapat tahu perbedaan emosi seperti apa yang sedang dikeluarkan. Menurut Bar-On (1997); Ebrahimi *et al.,* (2017) kecerdasan emosional dapat dikategorikan menjadi lima kategori yaitu: intrapersonal, interpersonal, kemampuan adaptasi, manajemen stress, dan suasana hati.

Menurut Goleman (2001) pada *emotional intelligence* terdapat empat indikator yang menjadi dasar kecerdasan erosional dasar manusia dalam bermasyarakat dan menurut Satriani (2018) ada 12 item yang disesuaikan dengan empat indikator sebagai berikut:

1. *Self Awareness*

a. Saya menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.
b. Menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan
c. Tetap bisa tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal

2. *Self Management*
   a. Selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja
   b. Kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat dan masukan
   c. Saat sedang stres, berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif
   d. Tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja
3. *Sosial Awareness*
   a. Dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja
   b. Selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami.
4. *Relationship Management*

a. Dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja.
b. Mampu bekerjasama dengan pegawai lain ditempat kerja.
c. Dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah.

**d. Green Organizational Citizenship Behavior**

Perilaku sosial organisasi atau sering kita mengenalnya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih dari apa yang sudah tertera dalam kontrak kerja. Untuk menggunakan waktu luangnya untuk melakukan hal yang efektif untuk produktivitas diri karyawan tersebut. Membantu rekan kerja, saling bertukar pikiran atau pendapat dengan rekan kerjanya guna meningkatkan hasil kerja sesama karyawan atau bahkan tim kerjanya. Adapun hal yang mempengaruhi OCB karyawan yaitu rasa memiliki pada perusahaan. Rasa kepemilikan terhadap perusahaan membuat karyawan dapat meningkatkan OCB pada diri mereka sehingga menunjang kinerja tinggi pada organisasi Poutsma *et al.*, (2015). Selain rasa kepemilikan antara karyawan dengan perusahaan adapun factor yang membuat karyawan ingin melakukan OCB yaitu karena komitmen karyawan pada organisasi yang berorientasi pada OCB (Pohl & Paille, 2011).

Efektivitas dan kinerja organisasi yang tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu kesejahteraan karyawan, perilaku karyawan serta tingkat OCB pada karyawan Ocampo *et al.,* (2018). Sehingga dalam menjalankan praktek bisnis perlu juga memperhatikan factor OCB fokus pada lingkungan, misalnya bagaimana karyawan tetap berinisiatif menjaga lingkungan ataupun peduli dengan lingkungan agar tetap tidak merusaknya. Keterlibatan OCB yang fokus dalam membantu kelestarian lingkungan, misalnya mengurangi penggunaan plastic, mengurangi kertas, ataupun membuang sampah pada tempatnya. Sehingga jika kesadaran lingkungan dapat tercipta dengan baik maka bisa meningkatkan *green* OCB pada lingkunga  kerja. Jika OCB terterapkan bagus pada karyawan, maka organisasi dapat melakukan program hijau pada perusahaan karena karyawan yang sudah memilki komitmen OCB pada diri mereka, sehingga dapat memilih untuk turut mensukseskan program hijau dilingkungan kerja tersebut (Cheema *et al.,* 2020).

Adapun lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Hendrawan *et al.,* (2019) yang disandingkan dengan 10 item untuk mengukur *green organizational citizenship behavior* dengan menyesuaikan kelestarian lingkungan alam adalah sebagai berikut:

1. Melatih rekan kerja dalam upaya pelestarian lingkungan hidup walau tidak di bayar
2. Mematikan lampu ruangan pada siang hari yang tidak bermanfaat

3. Apabila ada karan air yang menyala pada saat kita tahu dimatikan krannya agar dapat menghemat air
4. Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan termasuk dalam upaya kelestarian lingkungan hidup
5. Melakukan kegiatan social tentang kebersihan lingkungan tidak mendapatkan uang tetapi dikerjakan dengan sungguh-sungguh
6. Mengambil sampah di lantai untuk dibuang di tempat sampah agar kelihatan bersih
7. Mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kantor apalagi perihal pelestarian lingkungan hidup
8. Mempunyai kemauan untuk belajar demi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dirinya tentang pencemaran lingkungan, dan kelestarian lingkungan hidup
9. Memahami dan berempati walaupun saat dikritik
10. Rela mewakili perusahaan untuk program bersama dalam kelestarian lingkungan

## 3.4 Metode Analisis Data

### 3.4.1 Analisis Deskriptif Responden

Teknik analisis deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa atau menginterpretasikan data secara deskriptif, atau

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dan analisis ini bersifat uraian yang menjabarkan identitas bagaimana responden dilapangan (Hardani *et al.*, 2020).

### 3.4.2 Analisis PLS-SEM

*Structural equation modeling* (SEM) merupakan suatu teknik multivariate generasi kedua yang menggabungkan antara analisis faktor dan analisis jalur sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen dengan banyak indikator Chin (1998). Menurut Abdullah (2015) SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis jalur, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS) dengan berbasis komponen dan varian.

### 3.4.3 *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan software pengolahan data *Partial Least Square* (PLS), Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran yang sering disebut outer model dan model struktural atau sering disebut dengan inner model.

1. Pengujian Model Penelitian (Outer Model)

   Uji perhitungan dengan menggunakan PLS yaitu dengan outer model. *Outer model* ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas

*convergent* dan *discriminant* dari realibilitas melihat *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya.

a. Uji Validitas

Validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variable-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena (Hardini *et al.*, 2020).

Menurut Sekaran & Bougie (2013) uji validitas merupakan pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur. Dimana dalam uji validitas *convergent validity* ini melihat hasil dari nilai *loading factor* setiap item dari sebuah variabel dengan ketentuan valid apabila nilai *loading factor* >0,7. Dan pada discriminant validity melihat nilai AVE, valid apabila AVE variabel >0,5.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Kehandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu Skala dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama) Hardini *et al.,* (2020). Pada penelitian ini, uji reliabilitas pada penelitian ini melihat nilai *Composite Realibilty* dan *Cronbah's Alpha*. Jika nilai keduanya sudah > 0,7 maka model penelitian dianggap

konsisten atau realibel. Dan dipastikan nilai *composite realibity* nya lebih besar dari pada *cronbah's alpha*.

2. Metode Analisis Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural atau inner model memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan dengan melihat nilai *R-Square, T-statistic, dan Predictive Relevance*.

Nilai *R-square* atau nilai yang dimilki oleh variabel Y,melihat seberapa persen variabel Y atau Z ini dipengaruhi oleh variabel eksogen atau X. melihat *T statistic* untuk melihat signifikasi hubungan antara variabel, dengan ketentuan signifikan apabila nilai > 1,96. Dan melihat nilai *predictive relevance* atau seberapa baik nilai observasi model yang dilakukan. Apabila nilai *predictive relevance* ($Q^2$) > 0 maka model penelitian yang dilakukan dikatakan baik.

### 3.4.4 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian akan dilakukan dengan analisis *Partial Least Squares* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software* SmartPLS. Analisis PLS ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pengujian hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%, atau nilai $\alpha = 0{,}05$. Berikut kriteria hipotesis yang akan digunakan:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: P-*Values* > 0,05

Ho ditolak dan Ha diterima apabila: P-*Values* ≤ 0,05

### 3.4.5 Pengujian Efek Mediasi

Ghozali, (2015) mengatakan bahwa suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan Sobel. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Keterangan:

ab = Perkalian jalur X→Z dengan jalur Z→Y

sab = Standar error pengaruhn tidak langsung

sab=$\sqrt{b^2\ sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$

Keterangan:

a = jalur X→Z

b = jalur Z→Y

sa = Standar error koefisien a

sb = Standar koefisien b

Apabila pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan atau tidak ada pengaruh tetapi variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada nilai *T-statistik* >1,96, maka variabel mediasi atau variabel

antara berhasil membuktikan atau memediasi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriterianya adalah:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: t-hitung $\geq$ t-tabel

Ho ditolak dan Ha diterima apabila: : t-hitung $<$ t-tabel

# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 118 pembatik pada paguyuban UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah. Analisis diawali dengan menjelaskan karakteristik responden, deskriptif variabel penelitian, analisis dengan program *Structural Equation Modelling* dengan Program SMARTPLS 3.2.7 dan diakhiri dengan pembahasan dan diskusi.

## 4.1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisa dalam penelitian ini adalah usia, lama kerja, dan produksi batuk, hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Usia Responden**

| Usia Responden | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| 17 - 25 tahun | 4 | 3.4% |
| 26 - 35 tahun | 10 | 8.5% |
| 36 - 45 tahun | 32 | 27.1% |
| 46 - 55 tahun | 49 | 41.5% |
| 56 - 65 tahun | 23 | 19.5% |
| Total | 118 | 100.0% |

Sumber : Hasil karakteristik responden, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa usia responden mayoritas antara 46 – 55 tahun yaitu sebanyak 49 orang atau 41,5%. Sedangkan distribusi frekuensi usai responden yang lain antara 36 – 45 orang sebesar 27,1% , usia antara 56 – 65 tahun sebesar 19,5%, berusia antara 26 – 35 tahun sebesar 8,5% dan berusia antara 17 – 25 tahun sebesar 3,4%. Umur merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam menjalankan usaha.

Faktor usia yang kemudian dalam penelitian ini diukur dalam tahun memiliki pengaruh terhadap kemampuan fisik pengrajin batik dalam menjalankan dan mengembangkan usaha batiknya. Usia yang produktif dianggap memiliki kemampuan fisik yang lebih baik dibandingkan dengan golongan usia lainnya dalam berusaha kerajinan. Ditinjau dari mayoritas usia para pelaku UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah termasuk dalam usia yang sudah tua, dan kurang produktif. Namun demikian semakin lama usia seseorang pengalaman dalam menjalankan bisnis batik ini semakin baik dibandingkan yang lebih mudah yang masih butuh proses belajar.

Pada data responden yang didapat bahwa pembatik di UKM Batik Warna Alam sudah memulai membuat kerajinan batik sudah mulai sejak usia dini, dimana bisa dikatakan bahwa menjadi pembatik adalah budaya turun temurun yang diturunkan dari parang orang tua dahulu. Jadi sejak dini dari usia dibawah lima tahun mereka sudah terbiasa ikut serta mengenal bagaimana membuat batik yang bagus dan bagaimana menjadi pembatik yang hebat seperti saat ini. Jadi menjadi pembatik sudah hal yang melekat pada budaya mereka.

**Tabel 4.2**

**Lama kerja Responden**

| Lama kerja Responden | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| 1-5 Tahun | 7 | 5.9% |
| 5-10 Tahun | 11 | 9.3% |
| 10 Tahun | 2 | 1.7% |
| >10 Tahun | 98 | 83.1% |
| Total | 118 | 100.0% |

Sumber : Hasil karakteristik responden, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa lama kerja responden mayoritas lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 98 orang atau 83,1%. Sedangkan distribusi frekuensi lama

kerja yang lain antara 5 – 10 tahun sebesar 9,3%, antara 1- 5 tahun sebesar 5,9% dan lama bekerja selama 10 tahun sebesar 1,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayorias responden sudah lama menjalankan usaha batik.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan di UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah yang didapat hasil dari lamanya mereka membuat batik mayoritas lebih dari 10 tahun karena mereka sudah memulai membuat batik dari usia remaja. Sehingga memproduksi batik sudah menjadi budaya mencari penghasilan tambahan ataupun menjadi mata pencaharian utama bagi ibu ibu di Paguyuban kebon Indah. Selain belajar membatik mereka juga belajar bagaimana cara memasarkan produk produk batik mereka ke pangsa pasar yang lebih luas.

**Tabel 4.3**

**Memproduksi Batik secara pribadi untuk dijual**

| Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Tidak | 42 | 35.6% |
| Ya | 76 | 64.4% |
| Total | 118 | 100.0% |

Sumber : Hasil karakteristik responden, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memproduksi batik secara pribadi untuk dijual yaitu sebanyak 76 responden atau sebesar 64,4% dan sisanya sebanyak 42 orang atau 35,6% tidak memproduksi batik secara pribadi.

Selain menjadi anggota Paguyuban pembatik desa Kebon Indah para pembatik ini juga memproduksi batik secara mandiri dan dijual sendiri, akan tetapi dalam jumlah yang sedikit tidak seperti pesanan yang datang melalui Paguyuban yang bisa mencapai puluhan bahkan ratusan lembar kain batik. Selain itu alasan mereka juga bisa belajar bagaimana cara

mengaplikasikan cara memasarkan ke pangsa pasar yang lebih besar sehingga bisa menjadi besar dengan *brand* batik sendiri.

## 4.2. Analisis Deskritif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif dan persepsi responden pada variabel *green transformational leadership*, *green attitude*, *emotional intelligence*, dan *green organizational citizenship behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah didasarkan pada interval sebagai berikut ini :

Adapun kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

Rata-rata 1,00 – 1,85 : Sangat rendah sekali

Rata-rata 1,86 – 2,7 : Sangat Rendah

Rata-rata 2,71 – 3,55 : Rendah

Rata-rata 3,56 – 4,4 : Cukup

Rata-rata 4,41 – 5,25 : Tinggi

Rata-rata 5,26 – 6,10 : Sangat tinggi

Rata-rata 6,11 – 7 : Sangat tinggi sekali

### 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel *green transformational leadership*

*Green transformational leadership* diukur dengan 5 butir pertanyaan dan jawaban responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**
**Hasil tanggapan responden terhadap *green transformational leadership***

| Item | Indikator GTL | Mean | Kategori |
|---|---|---|---|
| GTL1 | memberikan ide gagasan untuk melaksanakan proyek inovasi hijau | 6.306 | Sangat Tinggi Sekali |

| | | | |
|---|---|---|---|
| GTL2 | memberi tujuan khusus untuk melakukan inovasi hijau | 6.271 | Sangat Tinggi Sekali |
| GTL3 | mendukung anggota melakukan inovasi hijau | 6.356 | Sangat Tinggi Sekali |
| GTL4 | memberi semangat anggota untuk mencapai tujuan | 6.271 | Sangat Tinggi Sekali |
| GTL5 | telah mempertimbangkan gerakan inovasi hijau dengan anggota | 6.186 | Sangat Tinggi |
| GTL6 | menerima ide ide dari anggota | 6.356 | Sangat Tinggi Sekali |
| Mean | | 6.291 | Sangat Tinggi Sekali |

Sumber ;Deskriptif Variabel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui tanggapan dari 118 pembatik mayoritas memberikan penilaian sangat tinggi sekali terhadap *green transformational leadership* karena berada pada interval 6,2 – 7. Hal ini berarti Paguyuban UKM Batik Warna Alam Klaten Jawa Tengah, telah memiliki kepemimpinan transformasi yang peduli lingkungan yang bisa menjadi mentor ataupun penasihat untuk membantu melakukan pengembangan pribadi, menyediakan kebutuhan karyawan dan sebagai pembelajaran agar mencapai kebutuhan tingkat karyawan pribadi yang menjadi baik. Serta dapat menciptakan rasa saling percaya dan saling memotivasi untuk melakukan kepentingan kerja diatas kepentingan pribadi mereka untuk dapat melakukan perubahan perilaku para karyawan agar ramah lingkungan.

Penilaian *green transformational leadership* terjadi pada item Mendukung anggota melakukan inovasi hijau dengan rata-rata 6,356 sedangkan penilaian terendah terjadi pada item Telah mempertimbangkan gerakan inovasi hijau dengan anggota dengan rata-rata 6,186.

**2. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Green attitude***

*Green attitude* diukur dengan 5 butir pertanyaan dan jawaban responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**
**Hasil tanggapan responden terhadap *Green attitude***

| Item | Indikator GA | Mean | Kategori |
|---|---|---|---|
| GA1 | Termasuk ide yang bagus jika saya membeli barang yang ramah lingkungan | 6.056 | Sangat Tinggi |
| GA2 | Saya senang jika membeli produk yang termasuk produk ramah lingkungan | 5.983 | Sangat Tinggi |
| GA3 | Saya merasa baik tentang diri saya ketika saya akan menggunakan produk yang ramah lingkungan | 5.848 | Sangat tinggi |
| GA4 | Saya percaya bahwa penggunaan produk ramah lingkungan oleh saya akan membantu dalam melestarikan sumber daya alam | 6.026 | Sangat Tinggi |
| GA5 | Saya percaya bahwa penggunaan produk ramah lingkungan oleh saya akan membantu mengurangi penggunaan sumber daya alam yang boros | 5.991 | Sangat Tinggi |
| Mean | | 5.980 | Sangat Tinggi |

Sumber ;Deskriptif Variabel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui tanggapan dari 118 UKM Batik Warna Alam Kebon Indah mayoritas memberikan penilaian sangat tinggi terhadap *green attitude* karena berada pada interval 5,26 – 6,1. Hal ini berarti UKM Batik telah memiliki sikap kepedulian lingkungan yang sangat baik, sehingga ada kecenderungan pernyataan seseorang, yaitu pernyataan baikyg dilihat dari sudut pandang objek ataupun lingkungan sekitar baik secara kognitif, konatif, dan afektif.

Penilaian tertinggi terjadi pada item Termasuk ide yang bagus jika saya membeli barang yang ramah lingkungan dengan rata-rata sebesar 6,056, sedangkan penilaian terendah terjadi

pada rata-rata 5,848 yaitu pada item saya merasa baik tentang diri saya ketika saya akan menggunakan produk yang ramah lingkungan, dimana keduanya masih dalam kriteria penilaian yang sangat tinggi.

**3. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Green Organizational Citizenship Behavior***

*Green Organizational Citizenship Behavior* diukur dengan 10 butir pertanyaan dan jawaban responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**

**Hasil tanggapan responden terhadap Green Organizational Citizenship Behavior**

| Item | Indikator GOCB | Mean | Kategori |
|---|---|---|---|
| GOCB1 | Melatih rekan kerja dalam upaya pelestarian lingkungan hidup walau tidak di bayar | 5.830 | Sangat Tinggi |
| GOCB2 | Mematikan lampu ruangan pada siang hari yang tidak bermanfaat | 6.211 | Sangat Tinggi Sekali |
| GOCB3 | Apabila ada kran air yang menyala pada saat kita tahu dimatikan krannya agar dapat menghemat air | 6.170 | Sangat Tinggi Sekali |
| GOCB4 | Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan termasuk dalam upaya kelestarian lingkungan hidup | 5.864 | Sangat Tinggi |
| GOCB5 | Melakukan kegiatan social tentang kebersihan lingkungan tidak mendapatkan uang tetapi dikerjakan dengan sungguh-sungguh | 5.915 | Sangat Tinggi |
| GOCB6 | Mengambil sampah di lantai untuk dibuang di tempat sampah agar kelihatan bersih | 6.203 | Sangat Tinggi Sekali |
| GOCB7 | Mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kantor apalagi perihal pelestarian lingkungan hidup | 5.907 | Sangat Tinggi |
| GOCB8 | Mempunyai kemauan untuk belajar demi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang pencemaran lingkungan, dan kelestarian lingkungan hidup. | 6.076 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|---|---|---|---|
| GOCB9 | Memahami dan berempati walaupun saat dikritik | 5.864 | Sangat Tinggi |
| GOCB10 | Rela mewakili perusahaan untuk program bersama dalam kelestarian lingkungan | 5.881 | Sangat Tinggi |
| Mean | | 5.992 | Sangat Tinggi |

Sumber ;Deskriptif Variabel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan dari 118 pembatik UKM Batik Warna Alam Klaten Jawa Tengah mayoritas memberikan penilaian sangat tinggi terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* karena berada pada interval 6,1 – 7. Hal ini berarti pembatik UKM Batik Warna Alam telah memiliki perilaku OCB yang ramah lingkungan, sehingga seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih dari apa yang sudah tertera dalam kontrak kerja, seperti membantu rekan kerja untuk saling bertukar pikiran atau pendapat dengan rekan kerjanya guna meningkatkan hasil kerja sesama karyawan rekan kerja, memiliki rasa kepemilikan perusahaan dan komitmen yang besar terhadap perusahaan.

Penilaian tertinggi terjadi pada item mematikan lampu ruangan pada siang hari yang tidak bermanfaat dengan rata-rata sebesar 6,211 dengan penilaian sangat tinggi sekali, sedangkan penilaian terendah terjadi pada rata-rata 5,830 yaitu pada item melatih rekan kerja dalam upaya pelestarian lingkungan hidup walau tidak di bayar.

**4. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Emotional intelligence***

*Emotional intelligence* diukur dengan 12 butir pertanyaan dan jawaban responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**
**Hasil tanggapan responden terhadap *Emotional Intelligence***

| Item | Indikator EI | Mean | Kategori |
|---|---|---|---|
| EI1 | Saya menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki | 5.881 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | tanpa menutupi kelemahan tersebut. | | |
| EI2 | Menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan | 5.822 | Sangat Tinggi |
| EI3 | Tetap bisa tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal. | 5.856 | Sangat Tinggi |
| EI4 | Selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja. | 6.060 | Sangat Tinggi |
| EI5 | Kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat dan masukan. | 3.220 | Rendah |
| EI6 | Saat sedang stres, berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif. | 5.678 | Sangat Tinggi |
| EI7 | Tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja | 5.890 | Sangat Tinggi |
| EI8 | Dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja. | 6.271 | Sangat Tinggi Sekali |
| EI9 | Selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami. | 5.881 | Sangat Tinggi |
| EI10 | Dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja. | 5.900 | Sangat Tinggi |
| EI11 | Mampu bekerjasama dengan pegawai lain ditempat kerja. | 5.915 | Sangat Tinggi |
| EI12 | Dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah. | 6.000 | Sangat Tinggi |
| Mean | | 5.700 | Sangat Tinggi |

Sumber ;Deskriptif Variabel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui tanggapan dari pembatik UKM Batik Warna Alam Klaten Jawa Tengah mayoritas memberikan penilaian sangat tinggi terhadap *Emotional Intelligence* dengan rata-rata sebesar 6,701 karena berada pada interval 5,26 – 6,1. Hal ini berarti pimpinan UKM telah memiliki kecerdasan emosional yang baik, sehingga pemilik UKM ini telah memiliki kesadaran diri dan manjemen diri yang baik,

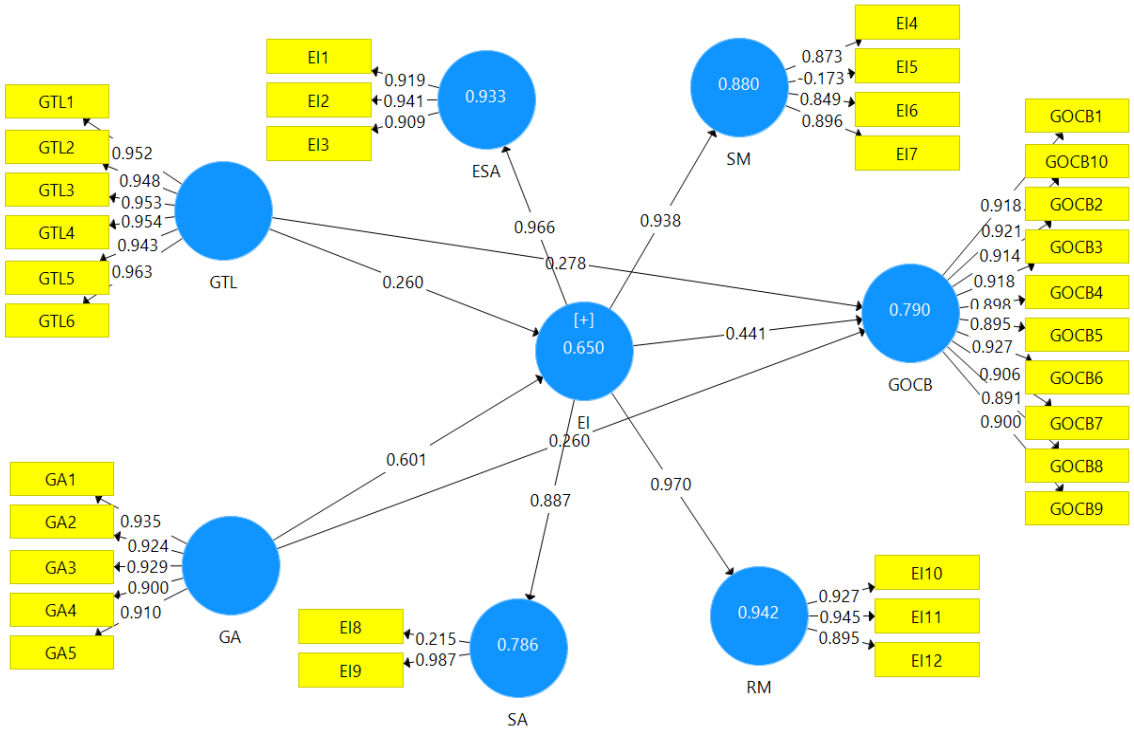
serta kesadaran sosial dan hubungan manajemen yang baik di dalam ketika menjalankan usahanya

Penilaian tertinggi terjadi pada item dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja. dengan rata-rata sebesar 6,271 dengan penilaian sangat tinggi sekali, sedangkan penilaian terendah terjadi pada rata-rata 3,220 yaitu pada item kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat dan masukan dengan penilaian yang rendah.

## 4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

### 4.3.1 *Convergent Validity*

Pada pengujian *convergent validity* dilakukan untuk mengukur korelasi dari indikator. *Convergent validity* digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan pada setiap variabel laten dapat dipahami oleh responden. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator. *Rule of thumb* yang biasa digunakan dalam pengukuran *convergent validity* ini yaitu nilai *loading factor* pada indikator harus > 0,7 serta nilai AVE (*average variance extracted*) harus > 0,5 (Ghozali & latan, 2015).




**Gambar 4.1. Hasil Pengukuran Outer Model**

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,5 kecuali untuk variabel *Emotional Intelligence* yaitu item EI5 (-0,173) dan EI8 (0,215). Dengan demikian kedua item pertanyaan tersebut dikeluarkan dalam model penelitian, dan dilakukan pengujian outer loading kembali. Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8

**Tabel 4.8. Nilai Loading Faktor Konstruk Setelah Perbaikan**

| Variabel | Item | Loading Faktor | Keterangan |
|---|---|---|---|
| *Green transformational leadership* | GTL1 | 0.952 | Valid |
| | GTL2 | 0.948 | Valid |
| | GTL3 | 0.953 | Valid |
| | GTL4 | 0.954 | Valid |
| | GTL5 | 0.943 | Valid |
| | GTL6 | 0.963 | Valid |
| *Green attitude* | GA1 | 0.935 | Valid |
| | GA2 | 0.924 | Valid |
| | GA3 | 0.929 | Valid |
| | GA4 | 0.900 | Valid |
| | GA5 | 0.910 | Valid |
| *Green Organizational Citizenship Behavior* | GOCB1 | 0.918 | Valid |
| | GOCB2 | 0.914 | Valid |
| | GOCB3 | 0.918 | Valid |
| | GOCB4 | 0.898 | Valid |
| | GOCB5 | 0.895 | Valid |
| | GOCB6 | 0.927 | Valid |
| | GOCB7 | 0.906 | Valid |
| | GOCB8 | 0.891 | Valid |
| | GOCB9 | 0.900 | Valid |
| | GOCB10 | 0.921 | Valid |
| *Emotional intelligence* | EI1 | 0.918 | Valid |
| | EI2 | 0.941 | Valid |
| | EI3 | 0.909 | Valid |
| | EI4 | 0.872 | Valid |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | EI6 | 0.846 | Valid |
| | EI7 | 0.901 | Valid |
| | EI9 | 1.000 | Valid |
| | EI10 | 0.927 | Valid |
| | EI11 | 0.945 | Valid |
| | EI12 | 0.895 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil estimasi ulang pada table 8 diatas, dapat dilihat bahwa nilai pada *loading factor* setiap indikator dari seluruh variabel yaitu *Green transformational leadership, Green attitude, Emotional intelligence dan Green Organizational Citizenship Behavior* telah menunjukan angka > 0.7. Hasil tersebut menunjukan bahwa seluruh item atau indikator dapat dikatakan valid dan memenuhi standar nilai convergent validity.

### 4.3.2 *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan pada setiap variabel laten tidak dikacaukan oleh responden yang menjawab kuesioner berdasarkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel laten lainnya. *Discriminant Validity* terpenuhi apabila *Average Variance Extracted* (AVE) dari varians rata-rata yang diekstraksi harus lebih tinggi daripada korelasi yang melibatkan variabel laten tersebut (Kock and Lynn, 2012). Nilai AVE bisa dilihat pada tabel *cross discriminant validity* dibawah,

**Tabel 4.9. Cross Discriminant Validity**

| | **EI** | **GA** | **GOCB** | **GTL** |
|---|---|---|---|---|
| **EI** | **0.871*** | | | |
| **GA** | 0.787 | **0.920*** | | |
| **GOCB** | 0.837 | 0.803 | **0.909*** | |
| **GTL** | 0.689 | 0.707 | 0.764 | **0.952*** |

**Sumber : Data Primer diolah, 2022, keterangan * akar AVE**

Berdasarkan pada table 4.9 diatas bahwa akar AVE pada seluruh konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Pada Variabel *Green transformational leadership* (GTL) memiliki akar AVE sebesar 0.952. Nilai akar AVE ini lebih tinggi daripada variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* (GOCB), *Green attitude* (GA), dan *Emotional intelligence* (EI).

### 4.3.3 *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Dalam mengukur reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability*. Pengujian *Composite Reliability* digunakan untuk menunjukkan internal consistency dari suatu indikator dalam variabel laten. Nilai *Composite Reliability* cenderung lebih besar dari *Cronbach Alpha*. Dalam menguji konstruk penggunaan Cronbach's Alpha cenderung memberikan nilai lebih rendah. Variabel dianggap reliabel apabila nilainya Composite Reliability ≥ 0.7 dengan nilai AVE > 0.5 (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.11. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha***

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|---|---|---|---|
| **EI** | 0.964 | 0.969 | 0.758 |
| **GA** | 0.954 | 0.965 | 0.846 |
| **GOCB** | 0.977 | 0.979 | 0.826 |
| **GTL** | 0.979 | 0.983 | 0.907 |

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari analisis *composite reliability* yang dilakukan menunjukan seluruh nilai lebih dari 0.7 dengan nilai

AVE > 0.5. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel yang diuji dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk uji model structural.

### 4.3.4. Evaluasi Model Pengukuran Inner Model

**1. Koefisien Determinasi (*R-square*/$R^2$)**

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan Ghozali (2011). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang subtantif. Sedangkan Q-*square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square.*

**4.11. Hasil Uji R-Square**

| | Dependen | R Square |
|---|---|---|
| *Green transformational leadership*<br>*Green attitude* | *Emotional intelligence* | 0,655 |
| *Green transformational leadership*<br>*Green attitude* | *Green Organizational Citizenship Behavior* | 0.784 |

Sumber : data diolah, 2022

Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,655 pada variabel *Emotional intelligence,* berarti bahwa kemampuan model pada variabel *Green transformational*

*leadership* dan *Green attitude* dalam menjelaskan variabel *Emotional intelligence* adalah sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,784 pada variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel *Green transformational leadership, Green attitude* dan *Emotional intelligence* dalam menjelaskan variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lainnya.

**2. $Q^2$ Predictive Relevance**

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memilki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2)x(1-R_2^2)\}$$

Dimana $R_1^2$ , $R_2^2$ adalah R square variabel endogen.

Besaran $Q^2$ memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran $Q^2$ ini setara dengan koefesien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas maka dapat dihitung nilai Q Square sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - \{(1-0,650)x(1-0,784))$$

$$Q^2 = 1 - 0,076$$

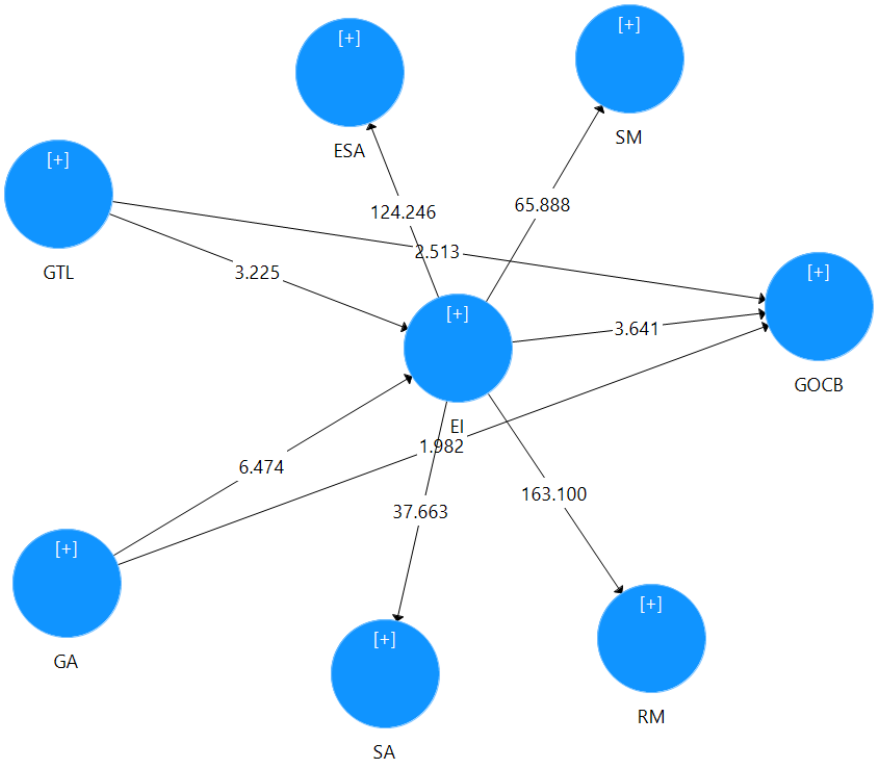
$$Q^2 = 0,924$$

Koefisien $Q^2$ sebesar 0,924 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel *Green transformational leadership* dan *Green attitude* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* melalui *Emotional intelligence* adalah sebesar 92,4%. Sedangkan sisanya sebesar 7,6% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memilki *predictive relevance.*

### 4.3.5. Uji Hipotesis *(Bootstrapping)*

Uji *Bootstrapping* menggunakan SmartPLS 3.2.7 digunakan untuk mengetahui signifikansi indikator penyusun pada variabel eksogen dengan melihat nilai T-statistiknya. Dikatakan signifikan jika nilai T-statistik > 1,96 atau dengan melihat nilai P-value. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau α = 0.05. Jika nilai P-value < 0,05 maka dikatakan signifikan.

**Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping**



**Tabel 4.12. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)**

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values | Ket |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **GTL -> EI** | 0.265 | 0.264 | 0.082 | 3.225 | **0.001*** | H1 Diterima |
| **GA -> EI** | 0.600 | 0.607 | 0.093 | 6.474 | **0.000*** | H2 Diterima |
| **EI -> GOCB** | 0.443 | 0.419 | 0.122 | 3.641 | **0.000*** | H3 Diterima |
| **GTL -> GOCB** | 0.275 | 0.283 | 0.109 | 2.513 | **0.012*** | H4 Diterima |
| **GA -> GOCB** | 0.260 | 0.277 | 0.131 | 1.982 | **0.048*** | H5 Diterima |

Sumber : Data Primer diolah, 2022
Keterangan : *signifikansi < 0,05

a. Pengaruh *Green transformational leadership* (X1) dengan *Emotional intelligence* didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,265 dan t hitung sebesar 3,225 > 1,96 dan probabilitas sebesar 0,001<0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Green transformational leadership* (X1) terhadap *Emotional intelligence* (Z) pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah. Koefisien jalur (*path*) positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *Green Transformational Leadership* maka semakin tinggi pula *Emotional Intelligence*. Dengan demikian maka hipotesis Pertama (H1) yang mengatakan " H1 : ***Green Tranformational Leadeship*** **berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah" terbukti dan diterima**.
b. Pengaruh *Green attitude* (X1) dengan *Emotional intelligence* didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,600 dan t hitung sebesar 6,474> 1,96 dan probabilitas sebesar 0,000<0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Green attitude* (X2) terhadap *Emotional intelligence* (Z) pada UKM Batik

Warna Alam di Klaten Jawa Tengah. Koefisien jalur (path) positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *green attitude* maka semakin tinggi *Emotional Intelligence* pada pelaku UKM Batik Warna Alam di Paguyuban Kebon Indah. Dengan demikian maka hipotesis Kedua (H2) yang mengatakan " H2 : ***Green Attitude*** **berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**" **terbukti dan diterima**.

c. Pengaruh *Emotional intelligence* (Z) dengan *Green Organizational Citizenship Behavior* didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0443 dan t hitung sebesar 3,641> 1,96 dan probabilitas sebesar 0,000<0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Emotional intelligence* (Z) terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah. Koefisien jalur (path) positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *Emotional Intelligence* maka semakin tinggi pula *Green Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan "H3 : ***Emotional Intelligence*** **berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**" **terbukti dan diterima**.

d. Pengaruh *green transformational leadership* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior* didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,275 dan t hitung sebesar 2,513> 1,96 dan probabilitas sebesar 0,012<0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *green transformational leadership* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah. Koefisien jalur (path) positif menunjukkan bahwa semakin

tinggi *green transformational leadership* maka semakin tinggi pula *Green Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian maka hipotesis keempat (H4) yang menyatakan "**H4 : *Green Transformasional Leadership* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**" **terbukti dan diterima**.

e. Pengaruh *green attitude* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior* didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,260 dan t hitung sebesar 1,982> 1,96 dan probabilitas sebesar 0,048<0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *green attitude* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah. Koefisien jalur (path) positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *green attitude* maka semakin tinggi pula *Green Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian maka hipotesis kelima (H5) yang menyatakan "**H5 : *Green Attitude* berpengaruh positif terhadap Green *Organizational Citizenship Behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah**" **terbukti dan diterima**.

**Tabel 4.13. Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)**

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values | Ket |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **GTL -> EI -> GOCB** | 0.117 | 0.112 | 0.050 | 2.330 | **0.020*** | H6 Diterima |
| **GA -> EI -> GOCB** | 0.265 | 0.250 | 0.072 | 3.687 | **0.000*** | H7 Diterima |

Sumber : Data Primer diolah, 2022
Keterangan : *signifikansi < 0,05

a. Berdasarkan tabel 4.12 pengujian *Indirect Effect* Test di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *Green transformational leadership* (X1) terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Emotional*

*intelligence* (Z) adalah sebesar 0,117 dengan uji signifikansi diperoleh nilai Z hitung sebesar 2,330 >1,96 dan probabilitas sebesar 0,020<0,05 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *Green transformational leadership* (X1) terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Emotional intelligence* (Z). Demikian *Emotional intelligence* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Green transformational leadership* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*.. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis keenam (H6) yaitu " H6: ***Green Transformational Leadership*** **berpengaruh positif terhadap** ***Green Organizational Citizenship Behavior*** **dimediasi** ***Emotional Intelligence*** **pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah***"*

b. Berdasarkan tabel 4.12 pengujian *Indirect Effect* Test di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *Green attitude* (X2) terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Emotional intelligence* (Z) adalah sebesar 0,265 dengan uji signifikansi diperoleh nilai Z hitung sebesar 3,687>1,96 dan probabilitas sebesar 0,000<0,05 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *Green attitude* (X2) terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Emotional intelligence* (Z). Demikian *Emotional intelligence* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Green attitude* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis ketujuh (H7) yaitu " H7 : ***Green Attitude*** **berpengaruh**

**positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Emotional Intelligence* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah.**

Pada pengujian efek mediasi, hubungan antara variabel eksogen dan endogen melalui variabel mediasi atau variabel penghubung akan dihitung. Pada penelitian ini, variabel antara yang menghubungkan variabel eksogen (GTL) dan (GA) dan endogen (GOCB) yaitu variabel *emotional intelligence*.

**Tabel 4.14. Total Pengaruh Variabel**

| | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Total Pengaruh |
|---|---|---|---|
| GTL -> GOCB | 0,275 | 0,265 × 0,443= 0,117 | 0,392 |
| GA -> GOCB | 0,260 | 0,600 × 0,443= 0,265 | 0,525 |

## 4.4. Pembahasan dan Implikasi

### 4.4.1. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Emotional Intelligence*

Hasil uji PLS membuktikan bahwa *green transformational leadership* berpegaruh positif dan signifikan positif terhadap *emotional intelligence*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar *green transformational leadership* maka semakin besar *emotional intelligence*, sebaliknya semakin rendah *green transformational leadership* pada pelaku UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah maka semakin rendah pula kecerdasan emosionalnya.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sarros & Santora (2001) bahwa ketika seorang pemimpin yang mempyunyai jiwa kepemimpinan

transformasional pastinya dapat mengajak setiap individu untuk melakukan perubahan besar, karena menurut R.F. Rajee *et.al* (2020) kemajuan sebuah organisasi ataupun perusahaan dapat tercipta jika ada keterikatan emosional yang baik antara pemimpin dan para bawahannya.

Keterikatan secara emosi yang terjadi antara para pembatik dan ketua dari Paguyuban Kebon Indah ini pun sudah seperti keterikatan keluarga dimana kenyamanan emosional yang terjalin inilah membuat banyak kemajuan pada para pembatik ini sehingga bisa menembus pasar yang lebih besar karena kerja sama saling membantu dan mendukung untuk menjadi *brand* batik yang dikenal banyak orang dan brand yang besar. Sikap saling mendukung dan saling percaya inilah yang selalu harus diterapkan oleh petinggi organisasi dengan para anggota organisasi. Sehingga bisa mencapai visi bersama.

Penelitian ini pun sesuai dengan pendapat Goleman (1996) yang berpendapat bahwa pemimpin yang cerdas secara emosional dapat mengontrol perasaan melalui kesadaran diri, memperbaikinya melalui pengaturan diri, rasakan efeknya melalui berempati dan berperilaku dengan cara meningkatkan moral dalam orang lain melalui manajemen hubungan. Pemimpin seperti itu dapat dengan mudah menangani masalah, menawarkan solusi yang lebih baik, mencegah keputusan yang tidak fleksibel dan menciptakan kepercayaan dan rasa kerjasama dalam pengikut mereka. Jadi, Goleman sangat percaya bahwa kecerdasan emosional (EI) merupakan prasyarat kepemimpinan yang sukses sehingga orang dengan *Emotional Intelligence* yang lebih tinggi lebih tertarik pada perilaku yang transformasi.

Hasil penelitian mendukung penelitian Brown (2014) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tampaknya memiliki hubungan simbiosis dengan kecerdasan emosional dalam domain gaya kepemimpinan. Pemimpin transformasional secara hakikatnya harus mampu mempengaruhi mereka atau bawahannya untuk memberi wewenang kepada orang lain untuk menjalankan visi melampaui apa yang mereka anggap sebagai batasan mereka. Pemimpin transformasional juga harus mampu mencoba untuk meningkatkan tingkat motivasi mereka (Irlandia, 2008).

Ditinjau dari penilaian responden terendah terhadap variabel *green transformational leadership* yaitu telah mempertimbangkan gerakan inovasi hijau dengan anggota. Hal ini tentunya perlu ditingkatkan agar lebih peduli lingkungan misalnya dengan penghematan biaya produksi, kesempatan menjual barang-barang yang ramah lingkungan, atau bahkan kesempatan untuk melakukan promosi secara tidak langsung dengan menggunakan wadah yang dapat dipakai berulang dengan merek yang ditempel juga merupakan salah satu bentuk promosi dan manfaat yang dapat diterima.

Pada hasil penelitian yang mendapat nilai *p-value* 0,001 dimana variabel *green transformational leadership* berpengaruh psitif terhadap kecerdasan emosional yang artinya pemimpin dari Paguyuban Kebon Indah sudah mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang bagus sehingga dapat menjadi pemimpin yang yang mempunyai jiwa *green transformational leadership* yang baik untuk memajukan UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah tetap peduli dengan lingkungan sekitar agar tetap lestari.

### 4.4.2. Pengaruh *Green attitude* terhadap *Emotional intelligence*

Hasil uji PLS membuktikan bahwa *green attitude* berpegaruh positif dan signifikan positif terhadap *Emotional intelligence*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin

besar *green attitude* maka semakin besar *emotional intelligence*, sebaliknya semakin rendah *green attitude* maka semakin rendah pula *emotional intelligence.*

Dengan keadaan lingkungan hidup yang sudah mulai ada penurunan kualitas sehingga kita sebagai manusia sudah wajib merubah kebiasaan aktifitas kerja kita. Dengan kita lebih peduli kepada alam maka perubahan kebiasaan hijau di tempat kerja sudah harus diterapkan. Perilaku utama yang bisa dilakukan misalnya membuang sampah pada tempatnya Yadav *et al.*, (2017). Sikap para karyawan juga menjadi penentu bagaimana program program organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang sudah direncanakan. Menurut Kautish & Sharma (2019) ketika *green attitude* sudah tertanam pada seseorang dan sudah bisa menjadi kebiasaan bagi kehidupan sehari hari orang tersebut maka setiap keputusan yang diambil pasati akan mempertimbangkan factor lingkungan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Raja (2021) yang menemukan bahwa menunjukkan bahwa, terdapat hubungan positif yang signifikan antara sikap kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional yang baik pada karyawan tentunya akan menambah kebaikan sikap kerja yang mereka tunjukkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih tinggi Silva & Coelho (2018). Ketika seseorang bisa mengontrol emosi mereka dengan baik maka akan menunjukkan sikap yang baik pula. Maka dari itu ketika manajemen ingin menerapkan *green attitude* pada karyawan maka perlu keterikatan emosional tersendiri untuk mengajak karyawan agar lebih peduli kan lingkungan alam sekitar. karena dengan keterikatan emosional yang sudah baik terhadap sebuah hubungan antara rekan kerja ataupun atasan dan bawahan membuat terciptanya sikap kerja yang baik (Osman & Maryem, 2019).

Mencoba mengubah atau mencoba menerapkan sikap yang baru dan ingin menjadikan budaya yang baru pada setiap organisasi pastinya harus melalui proses yang panjang. Keterikatan secara emosional adalah hal pertama yang penting untuk memastikan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan dalam keadaan baik. Setelah itu mengedukasi sikap apa yang ingin kita terapkan pada organisasi kita sehingga bisa saling mengetahui visi baru organisasi. Setelah itu bersama sama melakukan sikap yang sama misalnya yaitu menerapkan *green attitude* pada organisasi yang saling menjaga lingkungan alam. harus dilakukan bersama sama dan mencoba untuk saling bekerja sama ketika mengaplikasikan sikap tersebut (Osman & Maryem, 2019).

Ditinjau dari penilaian terendah terjadi pada item merasa baik ketika akan menggunakan produk yang ramah lingkungan, sehingga sikap akan ramah lingkungan pada pelaku UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah ini perlu ditingkatkan untuk membiasakan agar menggunakaan produk-produk yang lebih ramah lingkungan. Edukasi dan promosi penting untuk dilakukan oleh pihak paguyuban, sehingga anggota paguyuban ini memiliki empati yang besar terhadap kondisi lingkungan saat ini. Membiasakan untuk bersikap cinta alam adalah hal baik untuk dilakukan, akan tetapi dengan usaha Batik warna alam ini yang menggunakan bahan-bahan dasar dari sumber daya alam yang tersedia sudah termasuk hal baik karena sudah ada usaha untuk menjaga lingkungan sekitar dengan menggunakan bahan bahan berbahaya bagi lingkungan.

### 4.4.3. Pengaruh *Emotional intelligence* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji PLS membuktikan bahwa *Emotional intelligence* berpegaruh positif dan signifikan positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat

diartikan bahwa semakin besar kecerdasan emosional maka semakin besar perilaku GOCB ramah lingkungan, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula perilaku GOCB ramah lingkungan.

Memiliki karyawan yang dapat dengan terampil mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain sehingga akan cepat beradaptasi pada lingkungan yang cepat berubah Issah (2018). Termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain dengan cara yang positif untuk mendapatkan terbebas dari stress dan berkomunikasi secara efektif dapat didefinisikan sebagai kecerdasan emosional. Dengan bantuan kecerdasan emosional, individu dapat berempati dengan orang lain dengan mudah dan dapat mengatasinya tantangan dengan lebih nyaman. Ungkapan kecerdasan emosional pertama kali dicetuskan oleh John Mayer.

Menurut hasil penelitian ini kecerdasan emosional yang dimiliki para pembatik sudah pada tingkat yang bagus sehingga membuat penerapan *green* OCB pada UKM ini lebih mudah karena sudah ada rasa emosional yang baik dan rasa kepemilikan terhadap UKM batik warna alam ini yang tertanam pada benak mereka. Rasa kepemilikan yang lebih inilah yang membuat rasa suka rela saling membantu antar pembatik semakin erat. Saling gotong royong dalam membuat batik, saling menjaga lingkungan alam sekitar, dan akan membuat suasana kerja yang nyaman.

Menurut Antony (2013) kecerdasan emosional yang baik dan terkelola dengan bagus pada setiap orang, akan berpengaruh bagaimana sikap orang lain terhadap kita. Dengan keterikatan seseorang dengan orang lain secara emosional maka terjadi hubungan yang baik pula. Jika organisasi mempunyai hubungan baik dengan karyawannya maka karyawan juga akan melakukan hal yang lebih bagi organisasi misalnya mampu

menanamkan *green organizational citizenship behavior* pada karyawan tersebut. Karena untuk menerapkan atau meningkatkan tingkat OCB pada setiap organisasi membutuhkan banyak factor yang mendukung, misalnya selain adanya hubungan baik antara atasan dan para anggota ada juga rasa kepemilikan yang sudah tertanam pada benak mereka sehingga rasa ingin melakukan hal yang lebih dari yang seharusnya ataupun rasa ingin menjaga organisasi untuk menjadi lebih baik pasti akan dilakukan. Karena EI menjadi salah satu factor yang mempengaruhi seseorang melalukan GOCB, selain pengetahuan bahwa kecintaan terhadap alam dan menyadari bahwa setiap manusia yang hidup berdampingan dengan alam tidak boleh merusaknya akan membuat dukungan melakukan green OCB serta teori ini didukung oleh (Putri & Susetyo, 2021).

Hasil penelitian mendukung penelitian Antony (2013) yang menunjukkan ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi . Hasil juga mendukung Luxmi & Vashisht (2017) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ketika berintgrasi dengan perilaku GOCB karyawan dapat meningkatkan efektifitas kerja serta kinerja organisasi sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan untuk lebih mendaptkan keuntungan serta penelitian Widiani *et al.*, (2019) yang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap GOCB.

Menurut Greenberg & Baron (2003) adanya motivasi untuk melakukan hal secara sukarela pada organisasi juga hal yang meningkatkan tingkat OCB pada organisasi. Pada penelitian yang telah dilakukan ketika melakukan survey di Desa Kebon Indah para pembatik UKM Batik Warna Alam yang tergabung dengan paguyuban sudah melakukan kerja sama yang baik tanpa ada rasa pamrih untuk menjaga dan merawat pendopo yang menjadi tempat berkumpul bersama guna melaksanakan kegiatan kegiatan terkait

pengembangan Paguyuban dan UKM Batik Warna Alam itu sendiri. Selain itu rasa kepemilikan pada alata alat untuk membuat batik juga dirawat dengan baik secara bergantian dan dilakukan *maintenance* secara berkala, sehingga alatnya pun masih dalam keadaan bagus.

### 4.4.4. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji PLS membuktikan bahwa *Green Transformational Leadership* berpegaruh positif dan signifikan positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar *Green Transformational Leadership* maka semakin besar perilaku ramah lingkungan, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional berbasis ramah lingkungan maka semakin rendah pula *Green Organizational Citizenship Behavior.* Perilaku ramah lingkungan dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang akan bermanfaat bagi lingkungan Boiral & Palle (2012). Perilaku ramah lingkungan ini akan melibatkan dirinya untuk selalu berperilaku ramah lingkungan berupa pekerjaan pekerjaan di lingkungan yang ramah.

Pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi bawahannya akan menjadi awal dari perubahan besar bagi organisasi tersebut. Dengan perubahan lingkungan alam sekarang membuat berbagai pihak memberi perhatian khusus atas kepedulian lingkungan sekitar. Dalam sebuah perusahaan pengaruh *green transformasional leadership* (GTL) bisa menjadi teladan bagi para karyawan untuk bisa membiasakan sistem kerja yang tetap bisa peduli lingkungan Srour *et.al,* (2020).. Untuk mewujudkan organisasi yang ramah lingkungan dan peduli alam diperlukannya meningkatkan *green* OCB pada karyawan

sehingga perlunya pemimpin yang bisa mendorong motivasi karyawan Mittal & Dhar (2016), sehingga gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada lingkungan cocok untuk mewujudkannya Chen *et al.,* (2014). Akibat menurunnya keadaan kualitas lingkungan pada saat ini membuat organisasi berusaha menerapkan perusahaannya bisa menjadi perusahaan dengan citra ramah terhadap lingkungan dan mendorong para karyawannya bisa menerapkan perilaku hijau pada diri mereka. Keberhasilan upaya peduli terhadap lingkungan tergantung pada Kerjasama anatara pemimpin dan para karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Srour *et al.,* (2020) yang menemukan bahwa dari GTL yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*, serta *individualized consideration* dengan berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian juga mendukung penelitian Luthfi & Nawangsari (2020) yang menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan gaya transformasional terhadap *green* OCB pada karyawan dinas tersebut.

Jiwa kepemimpinan transformasional dengan basis peduli dengan kelestarian lingkungan pada zaman sekarang sangat diperlukan karena sudah mulai ada penurunan kualitas lingkungan. Dan menurut hasi penelitain pemimpin dari paguyuban Kebon Indah ini sudah bisa mendorong dan mnegajak para anggotanya untuk tetap meningkatkan kinerja mereka dalam pembuatan serta oenjualan batik akan tetapi tetap ingat agar tetap melestarikan lingkungan alam dengan mengajak untuk saling menjaga. Serta ada dukungan dari budaya setempat yang semakin mendukung keberhasilan dari green OCB (Hartadi *et al.,* 2020).

### 4.4.5. Pengaruh *Green Attitude* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji PLS membuktikan bahwa *Green Attitude* berpegaruh positif dan signifikan positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar *Green Attitude* maka semakin besar pperilaku kewarganegaraan ramah lingkungan, sebaliknya semakin rendah sikap pada ramah lingkungan maka semakin rendah pula *Green Organizational Citizenship Behavior*.

Kautish.P & Sharma R (2019) menunjukkan bahwa keyakinan dan sikap konsumen terhadap pembelian makanan organik telah mempengaruhi evaluasi pra-pembelian yang pada gilirannya, akan berpengaruh terhadap niat perilaku yang ada dan potensial konsumen. Sejalan dengan itu, pengetahuan akan ramah lingkungan ditemukan sebagai yang paling signifikan terhadap niat beli hijau dan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap konsumen terhadap merek hijau Norazah (2016). Ada cukup bukti yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan sikap terhadap lingkungan hijau terhadap perilaku kewarganegaraan untuk produk hijau Cheung & To (2019). Kerusakan-kerusakan lingkungan hidup saat ini sudah semakin parah dan telah memancing keprihatinan yang berakibat pada pemanasan global, penipisan lapisan stratosfir ozon, pencemaran laut dan sungai, kebisingan dan polusi cahaya, hujan asam dan desertifikasi. Kerusakan mengarah kepada degradasi lingkungan, meskipun tidak mencapai tingkatan yang membahayakan, tetapi sudah mencapai pada tingkatan yang menurunkan kualitas bumi sebagai tempat tinggal (Ardianti *et al.,* 2008).

Hasil penleitian mendukung penelitian Safari *et al.,* (2019) yang menemukan bahwa didapat pengaruh positif antara *attitude environment* terhadap *green behavior, knowledge and awareness* terhadap *behavioral intentions, knowledge and awareness*

terhadap *attitude*, *knowledge and awareness ke commitment* terhadap *behavioral intentions ke green behavior*.

Perilaku ramah lingkungan merupakan salah satu dari beberapa strategi yang diikuti oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja lingkungan mereka dan mencapai target yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi menempatkan pemikiran lebih besar dan upaya ke dalam pekerjaan mereka Day & Randell (2014). *Social exchange theory* juga menjelaskan hubungan antara kesejahteraan karyawan dan keterlibatan mereka ke dalam perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan mengadopsi perilaku dalam menanggapi positif atau hasil negatif dari pertukaran sosial. Selain itu, Su & Swanson (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin positif kesejahteraan karyawan, semakin besar kemungkinan pekerja akan terlibat dalam perilaku hijau di tempat kerja. Organisasi harus mendorong perilaku positif lingkungan karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Alsuwaidi *et al.,* (2021) dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *emotional intelligence* dalam kaitannya dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. Lujun *et al.,* (2019) menemukan hasil bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. Ahmed *et al.,* (2020) juga menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wood *et al.,* (2021) menunjukkan bahwa

*emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*.

### *4.4.6.* Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Emotional intelligence*

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Green transformational leadership* (X1) terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Emotional intelligence* (Z). Demikian *Emotional intelligence* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Green transformational leadership* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*. UKM yang memiliki *green transformational leadership* yang baik tentunya akan memiliki peran dalam UKM sebagai mentor ataupun penasihat untuk membantu melakukan pengembangan pribadi, menyediakan kebutuhan karyawan dan sebagai pembelajaran agar mencapai kebutuhan tingkat karyawan pribadi yang menjadi baik. Serta dapat menciptakan rasa saling percaya dan saling memotivasi untuk melakukan kepentingan kerja diatas kepentingan pribadi mereka. Keahlian dan keterampilan dalam pengelolaan lingkungan sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif, jika seorang pemimpin mempunyai pengaruh hubungan yang baik dengan para karyawan maka para karyawan juga bisa menjadikan pemimpin tersebut teladan yang pantas untuk ditiru (Jordan *et.al*, 2013).

Podsakoff *et al.*, (1990) para pemimpin transformasional memliki tingkat *organizational citizenship behaviour* yang tinggi. Sehingga bisa menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan dirinya sendiri. Dengan demikian fokus untuk melakukan *green* OCB pada perusahaan akan maksimal. Terciptanya *green transformasional leadership* akan menbawa pengaruh baik bagi kehidupan

berkelanjutan manajemen dan kehidupan berkelanjutan manusia yang peduli akan lingkungan. Dalam hal ini ada pengaruh yang dapat mempengaruhi bagaimana berjalannya proses organisasi dibawah kepemimpinan transformasional terhadap meningkatkan *green* OCB pada perusahaan yaitu tingkat kecerdasan emosional dari pemimpin itu sendiri ataupun para karyawanya. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan akan mempengarahui beberapa hal yang menjadi komponen dalam organisasi yaitu dapat membangun komitmen, menjalin hubungan baik dengan para karyawan serta dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Zulfadil *et al.,* 2020).

Hasil penelitian mendukung Lahore *et al.,* (2014) yang menemukan adanya pengaruh secara signifikan kecerdasan emosional terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB dapat berperan sebagai mediator antara hubungan kedua variabel. Hasil penelitian juga mendukung Irshad & Hashmi (2014) yang menemukan mediasi *Emotional Intelligence* pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan OCB serta penelitian Majeed *et al.,* (2017) yang menemukan pengaruh positif positif gaya kepemimpinan transformasional yang saling berhubungan dengan perilaku peran ekstra di tempat kerja membuatnya lebih bermakna.

Menjadi teladan yang dikagumi serta menjadi contoh yang baik untuk para bawahannya pasti pemimpin yang sudah banyak belajar dari ilmu yang didapat dari beberapa sumber serta belajar banyak dari pengalaman pengalaman sebelumnya. Dari hasil survey yang dilakukan di Paguyuban Batik Kebon Indah ini bahwa pemimpin yang saat ini sangat bisa mengayomi serta membimbing menuju pribadi yang lebih baik. Maka dari itu anggota yang tergabung sudah merasa keterikatan secara emosional dan pemimpin tersebut bisa mengenal bagaimana cara memperlakukan para anggotanya

seperti keluarga mereka sehingga mempunyai jiwa transformasional yang baik. Kecerdasan emosional yang dimiliki pemimpin tersebut bisa mengajak serta memotivasi untuk menerapkan *green* OCB pada paguyubannya tersebut. Sesuai dengan semboyan bahwa batik yang selama ini mereka produksi masih menggunakan bahan bahan yang ramah lingkungan serta didapat dari sumber daya alam sekitar, sehingga masih ramah lingkungan. Sehingga penerapan serta peningkatan *green* OCB pada paguyuban ini sudah baik sebab adanya pemimpin dengan jiwa *green transformational leadership* yang baik dengan kemampuan EI yang baik juga.

### *4.4.7.* Pengaruh *Green attitude* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Emotional intelligence*

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung atau indirect effect menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Green attitude* (X2) terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Emotional intelligence* (Z). Demikian *Emotional intelligence* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Green attitude* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi sikap ramah lingkungan maka kecerdasan emosional ramah lingkungan akan semakin meningkat dan hal ini menyebabkan perlaku OCB hijaunya semakin baik.

Sikap dari seseorang dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional individu masing masing manusia. Dalam penelitian Osman & Maryem (2019) kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk menunjang kinerja karyawan di dalam perusahaan. Untuk menjalani hidup yang lebih bermakna adalah salah satu keinginan dari setiap manusia. Dalam sebuah perusahaan melakukan pekerjaan lebih dari apa yang ada pada prosedur kerja kita bisa menunjang

tercapainya tujuan organisasi serta dapat meningkatkan kinerja kita ataupun kinerja organisasi. Sikap saling membantu, saling melengkapi dan adanya kerjasama tim yang kompak dan tingkat OCB yang meningkat akan membuat kemajuan bagi perusahaan dengan citra yang bagus. Efektivitas dan kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesejahteraan karyawan, perilaku karyawan serta tingkat OCB pada karyawan Ocampo *et al.,* (2018). Kepedulian atas lingkungan sebenarnya harus diterapkan sejak dini bahwa kehidupan manusia berdampingan ataupun bergantung pada kelestarian lingkungan Boiral & Palle (2012). Sehingga dalam menjalankan praktek bisnis perlu juga memperhatikan faktor OCB fokus pada lingkungan, misalnya bagaimana karyawan tetap berinisiatif menjaga lingkungan ataupun peduli dengan lingkungan agar tetap tidak merusaknya. Keterlibatan OCB yang fokus dalam membantu kelestarian lingkungan, misalnya mengurangi penggunaan plastic, mengurangi kertas, ataupun membuang sampah pada tempatnya. Sehingga jika kesadaran lingkungan dapat tercipta dengan baik maka bisa meningkatkan *green* OCB pada lingkunga kerja.

Menurut Desfandi (2015) sikap manusia yang selama ini berlangsung juga mencerminkan bagaimana keadaan kualitas lingkungan kedepannya. Jika manusia bisa menjaga dengan baik serta tetap menjaga kualaitas lingkungan maka alam pun akan tetap baik dengan jangka waktu yang panjang. Misal dalam produksi batik ini dengan waktu yang panjang tetap menggunakan bahan bahan alami maka tidak akan merusak alam akibat limbah yang dihasilkan, sedangkan tetap merawat atau menanam kembali pohon pohon yang digunakan sebagai bahan dasar produksi batik (Ardianti *et al.,* 2008).

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, dibutuhkan karyawan dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

Meningkatkan *green* OCB pada suatu organisasi perlu pendekatan yang secara emosional antara pemimpin organisasi dan anggotanya. Ketika seseorang sudah merasa percaya dan nyaman secara emosi maka akan lebih mudah mengajak atau melakukan usaha untuk meningkatkan OCB pada anggota organisasi. Terlebih jika tingkat OCB yang ingin ditingkatkan yaitu terkait sikap dasar manusia yang harus peduli dengan lingkungan sekitar, misalnya mematikan lampu, membuang sampah pada tempatnya, membeli atau mengkomsumsi barang yang ramah lingkungan termasuk hal yang cukup sulit dan perlu kesabaran dalam proses penerapannya.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. *Green transformational leadership* berpegaruh positif dan signifikan terhadap *Emotional intelligence* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah dengan nilai *p-value* 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar kepemimpinan transformasional yang peduli lingkungan hijau maka semakin besar kecerdasan emosional yang ramah lingkungan, sebaliknya semakin rendah *green transformational leadership* maka semakin rendah pula tingkat kecerdasan emosionalnya.
2. *Green attitude* berpegaruh positif dan signifikan positif terhadap *Emotional intelligence* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah dengan nilai *p-value* 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar sikap lingkungan hijau maka semakin besar kecerdasan emosional yang ramah lingkungan, sebaliknya semakin buruk sikap akan lingkungan maka semakin rendah pula kecerdasan emosionalnya.
3. *Emotional intelligence* berpegaruh positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah dengan nilai *p-value* 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar kecerdasan emosional ramah lingkungan maka semakin besar perilaku OCB ramah

lingkungan, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula perilaku ramah lingkungan.

4. *Green transformational leadership* berpegaruh positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah dengan nilai *p-value* 0,012. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar kepemimpinan transformasional yang ramah lingkungan maka semakin besar perilaku OCB ramah lingkungan, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula perilaku ramah lingkungan.
5. *Green attitude* berpegaruh positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah dengan nilai *p-value* 0,048. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar sikap akan lingkungan hijau maka semakin besar perilaku OCB ramah lingkungan, sebaliknya semakin rendah sikapnya maka semakin rendah pula perilaku ramah lingkungan.
6. Terdapat pengaruh signifikan antara *Green transformational leadership* (X1) terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Emotional intelligence* (Z) pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah dengan nilai *p-value* 0,020. Demikian *Emotional intelligence* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Green transformational leadership* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*.
7. Terdapat pengaruh signifikan antara *Green attitude* (X2) terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Emotional intelligence* (Z) pada UKM Batik Warna Alam di Klaten Jawa Tengah dengan nilai *p-value* 0,000.

Demikian *Emotional intelligence* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Green attitude* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*.

## 5.2. Saran

### 1. Bagi Paguyuban Batik Kebon Indah

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan pada Paguyuban Batik Kebon Indah Bayat Klaten Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

**a.** Meningkatkan variabel *green transformational leadership* terutama pada indikator yang paling rendah telah mempertimbangkan gerakan inovasi hijau dengan anggota. Hal ini tentunya perlu ditingkatkan agar lebih peduli lingkungan misalnya dengan penghematan biaya produksi, kesempatan menjual barang-barang yang ramah lingkungan, dan dapat memanfaatkan sumber daya alam sebagai bahan baku batik yang lebih alami. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kecerdasan emosional sehingga para pemimpin membutuhkan kecerdasan emosional untuk dapat mengubah lingkungan yang lebih rendah dan beradaptasi dengan perubahan cepat yang disebabkan oleh informasi dan teknologi

**b.** Meningkatkan variabel *green attitude* terutama pada indikator yang paling rendah yaitu dapat merasa lebih baik ketika akan menggunakan produk yang ramah lingkungan, sehingga sikap akan ramah lingkungan pada pelaku UKM Batik ini perlu ditingkatkan untuk membiasakan agar menggunkaan produk-produk yang lebih ramah lingkungan. Edukasi dan promosi penting untuk dilakukan oleh pihak paguyuban, sehingga anggota

paguyuban ini memiliki empati yang besar terhadap kondisi lingkungan saat ini.

**c.** Membangun kecerdasan emosional terutama pada indikator yang masih dinilai paling rendah yaitu egois dalam memberikan pendapat atau masukkan. Seorang pelaku UMKM harus mampu memilikiu kecerdasan emosi yang baik di depan bawahannya, sehingga manajemen diri menjadi lebih baik, dengan mempertimbangkan perasaan orang lain, tidak egois dan mampu mengalihkan perhatian dengan hal-hal yang positif disaat stres, serta tidak cepat putus asa dalam bekerja.

**2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan mpdel penelitian dengan menambahkan variabel-variabel yang lainnya pada penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA


Abdullahi, A. Z., Anarfo, E. B., & Anyigba, H. (2020). The Impact of Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior: Does leaders' Emotional Intelligence Play a Moderating Role? *Journal of Management Development*

Alam, S. (2014). The Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Sports Managers. *European Journal of Experimental Biology*, *4*(3), 352–356.

Alias, S. S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, *II*(1), 1–21.

Ansari, A. H., & Malik, S. (2017). Ability-based Emotional Intelligence and Knowledge Sharing: The Moderating Role of Trust in Co-workers. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, *47*(2), 211–227.

Ardianti, N. T., Fahmi, I., & Ratnawati, A. (2008). Analisis Perilaku Konsumen Kota Bogor Terhadap Produk Kosmetik Hijau. In *Jurnal Manajemen & Agribisnis* (Vol. 5, Issue 1, pp. 16–22).

Arshad, M., Abid, G., & Khan, M. (2021). Impact of Employee's Environmental Concern on Ecological Green Behaviour: Mediation Mechanism of Employee Customer Oriented OCB and Organisational Commitment. *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www.Ijicc.Net*, *14*(January), 2020.

Bass, B. M. (1985). Leadership And Performance Beyond Expectations. New York: Free Press

Bass, D. C. (1989). Book Reviews. *Journal of the American Academy of Religion*, *LVII*(2), 429–430.

Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2019). Self-efficacy and Emotional Intelligence: Influencing Team Cohesion to Enhance Team Performance. *Team Performance Management*, *25*(1–2), 100–119.

Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, *109*(4), 431–445.

Chan, E. S., Hon, A. H., Okumus, F., & Chan, W. (2017). An empirical study of environmental practices and employee ecological behaviour in the hotel industry. Journal of Hospitality & Tourism Research, 41(5), 585-608

Chen, Y. S., Chang, C. H., & Lin, Y. H. (2014). Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediation Effects of Green Mindfulness and Green Self-efficacy. *Sustainability (Switzerland)*, *6*(10), 6604–6621

Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity. *Journal of Business Ethics*, *116*(1), 107–119.

Chen, Y. S., Chang, C. H., & Lin, Y. H. (2014). Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediation Effects of Green Mindfulness and Green Self-efficacy. *Sustainability (Switzerland)*, *6*(10), 6604–6621.

Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' Corporate Social Responsibility Perceptions And Organisational Citizenship Behaviours For The Environment: The Mediating Roles Of Organisational Identification And Environmental Orientation Fit. *Corporate Social Responsibility And Environmental Management*, 27(1), 9-21.

Creswell, J.W. (2010) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixes Method Approaches.* Newbury Park: Sage Publication.

de Leeuw, A., Valois, P., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2015). Using the theory of planned behavior to identify key beliefs underlying pro-environmental behavior in high-school students: Implications for educational interventions. *Journal of Environmental Psychology*, *42*, 128–138. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.03.005

Desfandi, M. (2015). Mewujudkan Masyarakat Berkarakter Peduli Lingkungan Melalui Program Adiwiyata. *SOSIO DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, *2*(1), 31–37.

Dewi Larasati, I Made Putrawan, & Diana Vivanti Sigit. (2020). Pengaruh Sikap terhadap Lingkungan (Environmental Attitude) dan Kepribadian (Big-Five Personality) terhadap Intensi untuk Bertindak (Intention to Act) Siswa. *IJEEM - Indonesian Journal of Environmental Education and Management*, *5*(1), 1–19.

Ebrahimi, M. R., Khoshsima, H., & Zare-Behtash, E. (2018). The Impacts of Emotional Intelligence Enhancement on Iranian Intermediate EFL Learners Writing Skill. *International Journal of Instruction*, *11*(1), 437–452.

El Karim Srour, C. K. G., Kheir-El-Din, A., & Samir, Y. M. (2020). The Effect of Green Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior in Egypt. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, *9*(5), 1–16

Eltarhuni, A., Alhudiri, A., Almanfi, A., & Elbakosh, I. (2020). The Impacts of Leadership Styles on Organizational Citizenship Behaviors Among Employees Working at Hospital. *Global Sicentfic Journals*, *8*(1), 1641–1650.

Epon, Ekanedi, Listiana, Mulatsih, Zaitul, 2021, Pengaruh Job Satisfaction Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Attitude Toward Change Sebagai Variabel Intervening, *Thesis*, Universitas Bung Hatta

Garay, H.D.V. 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 33-42

Ghozali, L., & Latan, H. (2015) *Structural Equation Modeling*: Metode Alternatif dengan PLS. Semarang: Badan Penerbit Undip

Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003) *Behavior in Organizations Understanding and Managing*

*the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International

Hardani, Andriani.Helmina., Ustiawaty.Jumari.,Utami.Fatmi.Evi., Istiqomah, Fardani, Sukmana, Auliya., 2020, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cv. Pustaka Ilmu Group, Yogyakarta.

Helmi, A., & Arisudana, I. (2009). Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Dan Berbagi Pengetahuan Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*, *36*(2), 95–105.

Hidayah, S., & Harnoto, H. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *9*(2), 170–178

Ilahi, S. (2016). Perception and Attitude of Employees of Telecommunication Sector towards the Organization. *Asian Journal of Management Applications and Research*, *7*(1), 12–25. https://www.researchgate.net/publication/329323574_Perception_and_Attitude_of_Employees_of_Telecommunication_Sector_towards_the_Organization

Ireland, V. (2015). Leadership: The Role of Transformational Leadership and Emotional Intelligence. *Australian Journal of Civil Engineering*, *5*(1), 7–18.

Issah, M. (2018). Change Leadership: The Role of Emotional Intelligence. *SAGE Open*, *8*(3), 1–6.

Joo, Y.-S., & Han, S.-S. (2013). The Effects of Leader's Emotional Intelligence and Nurse's own Emotional Intelligence on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, *19*(2), 194–202.

Kasekende, F., Nasiima, S., & Otengei, S. O. (2020). Strategic Human Resource Practices, Emotional Exhaustion and OCB: The Mediator Role of Person-Organization Fit. *Journal of Organizational Effectiveness*

Liaw, Y. J., Chi, N. W., & Chuang, A. (2010). Examining the mechanisms linking transformational leadership, employee customer orientation, and service performance: The mediating roles of perceived supervisor and coworker support. *Journal of Business and Psychology*, *25*(3), 477–492.

Luthfi, F., & Nawangsari, L. (2021). *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitments to Organizational Citizenship Behavior for The Environment (OCBE) with Job Satisfaction as Intervening Variables*.

Luxmi, & Vashisht, A. (2017). Impact of Emotional Intelligence on Organization Citizenship Behaviour : A Study among Nurses of Government and Private Hospitals in and around Chandigarh. *Amity Journal of Training and Development*, *2*(1), 1–18.

Majeed, N., Ramayah, T., Mustamil, N., Nazri, M., & Jamshed, S. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Modeling emotional intelligence as mediator. *Management and Marketing*, *12*(4), 571–590.

Manoppo, V. P. (2020). Transformational Leadership as a Factor That Decreases Turnover Intention: a Mediation of Work Stress and Organizational Citizenship Behavior. *TQM Journal*

Mekpor, B., & Dartey-Baah, K. (2020). Beyond The Job Description: Exploring The Mediating Role of Leaders' Emotional Intelligence on The Nexus Between Leadership Styles and Voluntary Workplace Behaviours in The Ghanaian Banking Sector. *Journal of Management Development*, *39*(2), 240–252

Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016). Effect of Green Transformational Leadership on Green Creativity: A Study of Tourist Hotels. *Tourism Management*, *57*, 118–127

Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An Analysis of The Transformational Leadership Theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, *8*(3), 452–461.

Narzary, G., & Palo, S. (2020). Structural Empowerment and Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating–Moderating Effect of Job Satisfaction. *Personnel Review*, *49*(7), 1435–1449.

Narayanan, K. (2016). The Effect of Emotional Intelligence and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Asian Journal of Management Research*, *7*(2), 154–169

Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A Historical Review of The Development of Organizational CitizenshipBbehavior (OCB) and Its Implications for The Twenty-first Century. *Personnel Review*, *47*(4), 821–862

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com

Pan, X., Chen, F., Wu, T., Tang, H., & Zhao, Z. (2009). The acid, bile tolerance and antimicrobial property of Lactobacillus acidophilus NIT. *Food Control*, *20*(6), 598–602.

Paramita, N. D., & Kerti Yasa, N. N. (2015). Sikap Dalam Memediasi Hubungan Kesadaran Lingkungan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *17*(2), 177–185.

Pohl, S., & Paillé, P. (2011). The Impact of Perceived Organizational Commitment and Leader Commitment on Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, *14*(2), 145–161.

Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Panigrahy, N. P. (2020). Do Sustainability Practices Buffer The Impact of Self-Efficacy on Organisational Citizenship Behaviour?: Conceptual and Statistical considerations. *Journal of Indian Business Research*, *12*(4), 509–528.

Purvanova, R. K., Bono, J. E., & Dzieweczynski, J. (2006). Transformational Leadership, Job Characteristics, and Organizational Citizenship Performance. *Human Performance*, *19*(1),

1–22.

Raje, Sareena, U., & Kengatharan. (2020). Impact Of Emotional Intelligence On Transformational Leadership Of Academic Heads Of State Universities In Eastern Province Of Sri Lanka. *Journal Of Critical Reviews*, *7*(12), 3140–3156.

Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, buku 1, cetakan 12. Salemba Empat, Jakarta

Robertson, J. L. (2018). The Nature, Measurement and Nomological Network of Environmentally Specific Transformational Leadership. *Journal of Business Ethics*, *151*(4), 961–975.

Safari, A., Salehzadeh, R., Panahi, R., & Abolghasemian, S. (2018). Multiple pathways linking environmental knowledge and awareness to employees' green behavior. *Corporate Governance (Bingley)*, *18*(1), 81–103.

Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(1), 60–68.

Schokman, C., Downey, L. A., Lomas, J., Wellham, D., Wheaton, A., Simmons, N., & Stough, C. (2014). Emotional intelligence, victimisation, bullying behaviours and attitudes. *Learning and Individual Differences*, *36*, 194–200.

Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). the Role of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *18*(4), 767–782.

Sarros, J.C. & Santora, J. C. (2001). The Transformational – Transactional Leadership Model in Practice. Leadership & Organizational Development Journal. 22 (8)

Schokman, C., Downey, L. A., Lomas, J., Wellham, D., Wheaton, A., Simmons, N., & Stough, C. (2014). Emotional intelligence, victimisation, bullying behaviours and attitudes. *Learning and Individual Differences*, *36*, 194–200.

Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business: A Skill– Building Approach. New York: John Wiley & Sons, 6th Edition.

Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). the Role of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *18*(4), 767–782.

Silva, D., & Coelho, A. (2019). The impact of emotional intelligence on creativity, the mediating role of worker attitudes and the moderating effects of individual success. *Journal of Management and Organization*, *25*(2), 284–302.

Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons Inc

Ugoani, J. N. N., Amu, C. U., & Kalu, E. O. (2015). Dimensions of Emotional Intelligence and Transformational Leadership: A Correlation Analysis. *Independent Journal of Management*

*& Production*, *6*(2), 569–584.

Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R., & Zhang, Y. (2018). When nurse emotional intelligence matters: How transformational leadership influences intent to stay. *Journal of Nursing Management*, *26*(4), 358–365.

Widisatria, D., & Nawangsari, L. C. (2021). The Influence of Green Transformational Leadership and Motivation to Sustainable Corporate Performance with Organizational Citizenship Behavior for the Environment as a Mediating: Case Study at PT Karya Mandiri Sukses Sentosa. *European Journal of Business and Management Research*, *6*(3), 118–123.

Yadav, S. K., Khandelwal, U., & Tripathi, V. (2017). Determinants of Green Purchase Intention : An Empirical Study in India. *Test Engineering and Management*, *5*(2), 42–53.

Yong, N. L., Ariffin, S. K., Nee, G. Y., & Wahid, N. A. (2017). A Study of Factors Influencing Consumer's Purchase Intention toward Green Vehicles: Evidence from Malaysia. *Global Business & Management Research*, *9*(4), 281–297.

Zulfadil, Hendriani, S., & Machasin. (2020). The Influence of Emotional Intelligence on Team Performance Through Knowledge Sharing, Team Conflict, and The Structure Mechanism. *Journal of Management Development*, *39*(3), 269–292.

## IDENTITAS RESPONDEN

**Nama/Inisial :**_____

**Usia :**_____**Th**

**Selain dari kelompok,apakah bapak/ibu/saudara/I memproduksi secara pribadi untuk dijual ?**

□ **Ya** □ **Tidak**

**Lama menjadi anggota paguyuban:**

□ **< 1 Tahun** □ **1-5 Tahun**

□ **5-10 Tahun** □ **>10 Tahun**

**Petunjuk pengisian kuesioner:**

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Diharapkan hanya satu jawaban untuk setiap pernyataan. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian pendapat. Bapak/Ibu/Saudara/i, maka dari itu tidak ada jawaban yang benar atau salah. Keterangan skala dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

**STS :** Sangat Tidak Setuju

**TS :** Tidak Setuju

**ATS :** Agak Tidak Setuju

**N :** Netral

**AS :** Agak Setuju

**S :** Setuju

**SS :** Sangat Setuju

# KUESIONER

| *Green Transformational Leadership* | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Pernyataan | STS | TS | ATS | N | AS | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | **Pemimpin paguyuban sudah baik dalam :** | | | | | | | |
| 1 | Memberikan ide gagasan untuk melaksanakan proyek inovasi hijau | | | | | | | |
| 2 | Memberi tujuan khusus untuk melakukan inovasi hijau | | | | | | | |
| 3 | Mendukung anggota melakukan inovasi hijau | | | | | | | |
| 4 | Memberi semangat anggota untuk mencapai tujuan | | | | | | | |
| 5 | Telah mempertimbangkan gerakan inovasi hijau dengan anggota | | | | | | | |
| 6 | Menerima ide ide dari anggota | | | | | | | |
| *Green Attitude* | | | | | | | | |
| No | Pernyataan | SS | TS | ATS | N | AS | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Termasuk ide yang bagus jika saya membeli barang yang ramah lingkungan | | | | | | | |
| 2 | Saya senang jika membeli produk yang termasuk produk ramah lingkungan | | | | | | | |
| 3 | Saya merasa baik tentang diri saya ketika saya akan menggunakan produk yang ramah lingkungan | | | | | | | |
| 4 | Saya percaya bahwa penggunaan produk ramah lingkungan oleh saya akan membantu dalam melestarikan sumber daya alam | | | | | | | |
| 5 | Saya percaya bahwa penggunaan produk ramah lingkungan oleh saya akan membantu mengurangi penggunaan sumber daya alam yang boros | | | | | | | |

| ***Green Organizational Citizenship Behavior*** | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Pernyataan | STS | TS | ATS | N | AS | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Melatih rekan kerja dalam upaya pelestarian lingkungan hidup walau tidak di bayar | | | | | | | |
| 2 | Mematikan lampu ruangan pada siang hari yang tidak bermanfaat | | | | | | | |
| 3 | Apabila ada kran air yang menyala pada saat kita tahu dimatikan krannya agar dapat menghemat air | | | | | | | |
| 4 | Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan termasuk dalam upaya kelestarian lingkungan hidup | | | | | | | |
| 5 | Melakukan kegiatan social tentang kebersihan lingkungan tidak mendapatkan uang tetapi dikerjakan dengan sungguh-sungguh | | | | | | | |
| 6 | Mengambil sampah di lantai untuk dibuang di tempat sampah agar kelihatan bersih | | | | | | | |
| 7 | Mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kantor apalagi perihal pelestarian lingkungan hidup | | | | | | | |
| 8 | Mempunyai kemauan untuk belajar demi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang pencemaran lingkungan, dan kelestarian lingkungan hidup. | | | | | | | |
| 9 | Memahami dan berempati walaupun saat dikritik | | | | | | | |
| 10 | Rela mewakili perusahaan untuk program bersama dalam kelestarian lingkungan | | | | | | | |

| *Emotional Inteligence* | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Pernyataan | STS | TS | ATS | N | AS | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | **KESADARAN DIRI (Emotional Self Awareness)** | | | | | | | |
| 1 | Saya menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki tanpa menutupi kelemahan tersebut. | | | | | | | |
| 2 | Menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan | | | | | | | |
| 3 | Tetap bisa tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal. | | | | | | | |
| | **PENGELOLAAN DIRI (SELF MANAGEMENT)** | | | | | | | |
| 4 | Selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja. | | | | | | | |
| 5 | Kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat dan masukan. | | | | | | | |
| 6 | Saat sedang stres, berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif. | | | | | | | |
| 7 | Tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja | | | | | | | |
| | **KESADARAN SOSIAL (SOCIAL AWARENESS)** | | | | | | | |
| 8 | Dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja. | | | | | | | |
| 9 | Selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami. | | | | | | | |
| | **PENGELOLAAN HUBUNGAN (RELATIONSHIP MANAGEMENT)** | | | | | | | |
| 10 | Dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja. | | | | | | | |
| 11 | Mampu bekerjasama dengan pegawai lain ditempat kerja. | | | | | | | |
| 12 | Dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah. | | | | | | | |

Jika ada saran :

**TERIMAKASIH SUDAH BERPARTISIPASI DALAM MENGISI KUESIONER YANG KAMI BERIKAN**

**Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Green Transformasional Leadership***

| GTL1 | GTL2 | GTL3 | GTL4 | GTL5 | GTL6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |

**Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Green Attitude***

| GA1 | GA2 | GA3 | GA4 | GA5 |
|---|---|---|---|---|
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 5 | 5 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |

**Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior***

| GOCB1 | GOCB2 | GOCB3 | GOCB4 | GOCB5 | GOCB6 | GOCB7 | GOCB8 | GOCB9 | GOCB10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |

**Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Emotional Intelligence***

| EI1 | EI2 | EI3 | EI4 | EI5 | EI6 | EI7 | EI8 | EI9 | EI10 | EI11 | EI12 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 3 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 2 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 2 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 3 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 2 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 2 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 6 | 2 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 5 | 6 | 6 | 5 | 2 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 2 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 2 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 2 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 2 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 7 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 2 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 2 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 2 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 2 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 2 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 2 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 6 | 7 | 2 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 2 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 2 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 7 | 7 | 2 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 2 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 2 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 7 | 7 | 2 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 5 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |

## LAMPIRAN ANALISIS DESKRIPTIF

**Usia**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 17 - 25 tahun | 4 | 3.4 | 3.4 | 3.4 |
| | 26 - 35 tahun | 10 | 8.5 | 8.5 | 11.9 |
| | 36 - 45 tahun | 32 | 27.1 | 27.1 | 39.0 |
| | 46 - 55 tahun | 49 | 41.5 | 41.5 | 80.5 |
| | 56 - 65 tahun | 23 | 19.5 | 19.5 | 100.0 |
| | Total | 118 | 100.0 | 100.0 | |

**Lama Kerja**

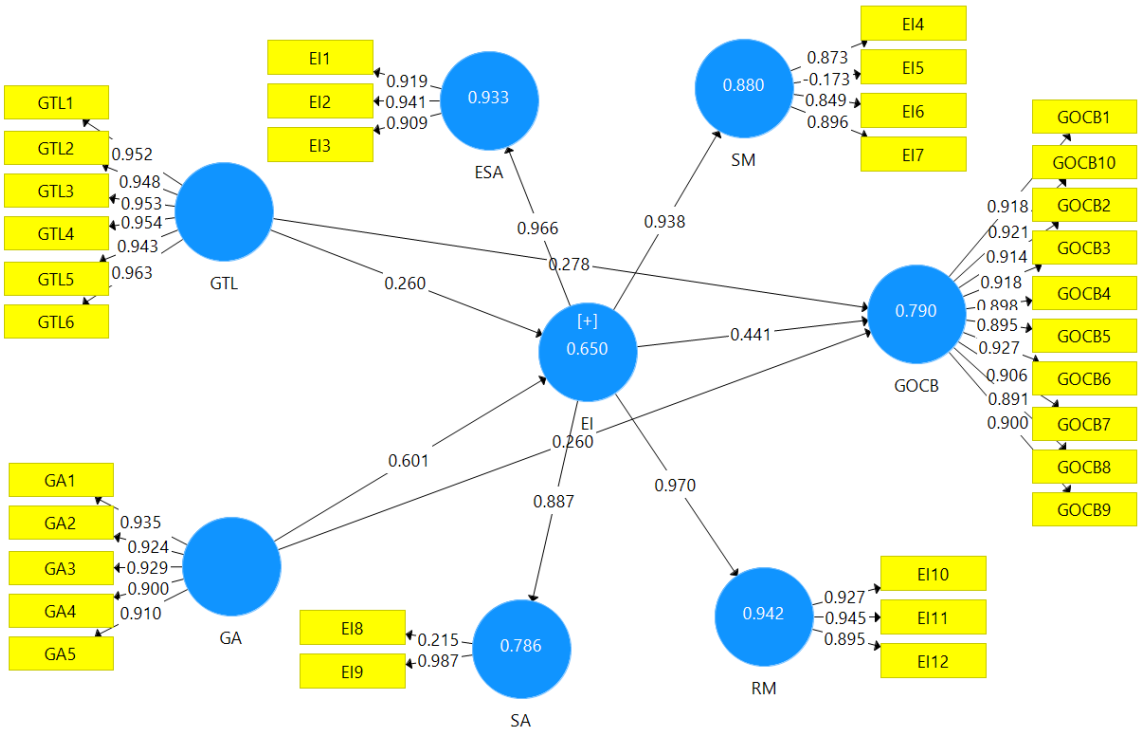
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | >10 Tahun | 98 | 83.1 | 83.1 | 83.1 |
| | 1-5 Tahun | 7 | 5.9 | 5.9 | 89.0 |
| | 10 Tahun | 2 | 1.7 | 1.7 | 90.7 |
| | 5-10 Tahun | 11 | 9.3 | 9.3 | 100.0 |
| | Total | 118 | 100.0 | 100.0 | |

**Memproduksi Batik secara pribadi untuk dijual**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak | 42 | 35.6 | 35.6 | 35.6 |
| | Ya | 76 | 64.4 | 64.4 | 100.0 |
| | Total | 118 | 100.0 | 100.0 | |

## LAMPIRAN OUTER MODEL

Hasil Outer Loading Tahap Awal

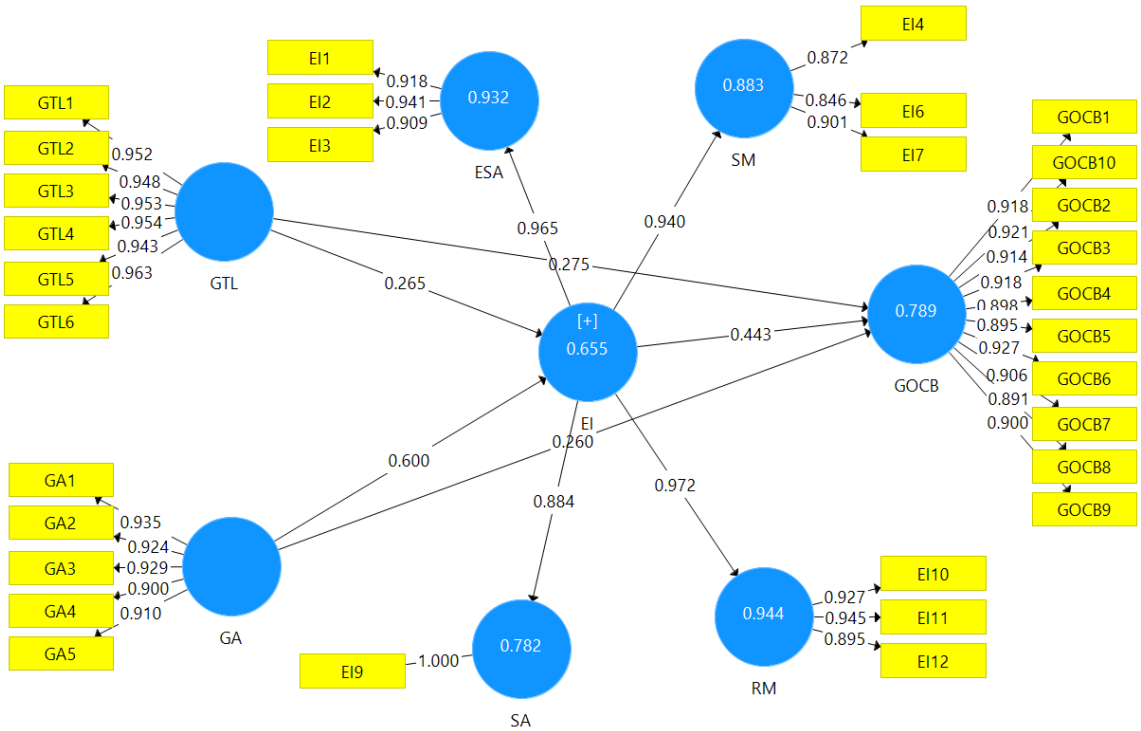



| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| **EI1 <- EI** | 0.888 | 0.886 | 0.023 | 38.917 | **0.000** |
| **EI1 <- ESA** | 0.919 | 0.916 | 0.016 | 59.110 | **0.000** |
| **EI10 <- EI** | 0.913 | 0.912 | 0.019 | 47.244 | **0.000** |
| **EI10 <- RM** | 0.927 | 0.926 | 0.016 | 59.026 | **0.000** |
| **EI11 <- EI** | 0.922 | 0.918 | 0.015 | 59.642 | **0.000** |
| **EI11 <- RM** | 0.945 | 0.944 | 0.012 | 81.152 | **0.000** |
| **EI12 <- EI** | 0.849 | 0.844 | 0.031 | 27.040 | **0.000** |
| **EI12 <- RM** | 0.895 | 0.891 | 0.025 | 35.731 | **0.000** |
| **EI2 <- EI** | 0.897 | 0.897 | 0.021 | 42.587 | **0.000** |
| **EI2 <- ESA** | 0.941 | 0.939 | 0.013 | 74.946 | **0.000** |

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| **EI3 <- EI** | 0.888 | 0.884 | 0.032 | 27.730 | **0.000** |
| **EI3 <- ESA** | 0.909 | 0.906 | 0.024 | 37.702 | **0.000** |
| **EI4 <- EI** | 0.827 | 0.822 | 0.059 | 14.050 | **0.000** |
| **EI4 <- SM** | 0.873 | 0.871 | 0.031 | 28.013 | **0.000** |
| **EI5 <- EI** | -0.071 | -0.069 | 0.085 | 0.839 | **0.402** |
| **EI5 <- SM** | -0.173 | -0.167 | 0.117 | 1.474 | **0.141** |
| **EI6 <- EI** | 0.725 | 0.719 | 0.080 | 9.064 | **0.000** |
| **EI6 <- SM** | 0.849 | 0.846 | 0.045 | 18.840 | **0.000** |
| **EI7 <- EI** | 0.898 | 0.897 | 0.017 | 52.563 | **0.000** |
| **EI7 <- SM** | 0.896 | 0.897 | 0.018 | 50.120 | **0.000** |
| **EI8 <- EI** | 0.146 | 0.406 | 0.376 | 0.389 | **0.698** |
| **EI8 <- SA** | 0.215 | 0.445 | 0.406 | 0.528 | **0.597** |
| **EI9 <- EI** | 0.882 | 0.882 | 0.024 | 36.382 | **0.000** |
| **EI9 <- SA** | 0.987 | 0.974 | 0.023 | 43.007 | **0.000** |
| **GA1 <- GA** | 0.935 | 0.933 | 0.012 | 76.236 | **0.000** |
| **GA2 <- GA** | 0.924 | 0.921 | 0.015 | 61.604 | **0.000** |
| **GA3 <- GA** | 0.929 | 0.926 | 0.015 | 60.082 | **0.000** |
| **GA4 <- GA** | 0.900 | 0.897 | 0.020 | 44.637 | **0.000** |
| **GA5 <- GA** | 0.910 | 0.907 | 0.026 | 34.839 | **0.000** |
| **GOCB1 <- GOCB** | 0.918 | 0.916 | 0.016 | 56.726 | **0.000** |
| **GOCB10 <- GOCB** | 0.921 | 0.919 | 0.014 | 64.823 | **0.000** |
| **GOCB2 <- GOCB** | 0.914 | 0.911 | 0.022 | 41.218 | **0.000** |
| **GOCB3 <- GOCB** | 0.918 | 0.917 | 0.019 | 47.348 | **0.000** |
| **GOCB4 <- GOCB** | 0.898 | 0.895 | 0.025 | 35.861 | **0.000** |
| **GOCB5 <- GOCB** | 0.895 | 0.892 | 0.021 | 43.078 | **0.000** |
| **GOCB6 <- GOCB** | 0.927 | 0.924 | 0.017 | 55.841 | **0.000** |
| **GOCB7 <- GOCB** | 0.906 | 0.902 | 0.022 | 40.901 | **0.000** |

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| **GOCB8 <- GOCB** | 0.891 | 0.888 | 0.024 | 37.504 | **0.000** |
| **GOCB9 <- GOCB** | 0.900 | 0.898 | 0.017 | 52.603 | **0.000** |
| **GTL1 <- GTL** | 0.952 | 0.950 | 0.014 | 68.201 | **0.000** |
| **GTL2 <- GTL** | 0.948 | 0.947 | 0.012 | 76.779 | **0.000** |
| **GTL3 <- GTL** | 0.953 | 0.951 | 0.013 | 72.511 | **0.000** |
| **GTL4 <- GTL** | 0.954 | 0.953 | 0.011 | 84.660 | **0.000** |
| **GTL5 <- GTL** | 0.943 | 0.941 | 0.014 | 66.334 | **0.000** |
| **GTL6 <- GTL** | 0.963 | 0.961 | 0.011 | 86.866 | **0.000** |

Hasil *Convergent Validity* Setelah Perbaikan



| • | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| **EI1 <- EI** | 0.887 | 0.885 | 0.022 | 39.784 | **0.000** |
| **EI1 <- ESA** | 0.918 | 0.917 | 0.015 | 61.163 | **0.000** |
| **EI10 <- EI** | 0.915 | 0.913 | 0.018 | 51.258 | **0.000** |
| **EI10 <- RM** | 0.927 | 0.926 | 0.014 | 64.983 | **0.000** |
| **EI11 <- EI** | 0.922 | 0.921 | 0.015 | 59.910 | **0.000** |
| **EI11 <- RM** | 0.945 | 0.944 | 0.011 | 87.019 | **0.000** |
| **EI12 <- EI** | 0.850 | 0.849 | 0.031 | 27.602 | **0.000** |
| **EI12 <- RM** | 0.895 | 0.893 | 0.025 | 35.106 | **0.000** |
| **EI2 <- EI** | 0.897 | 0.895 | 0.021 | 43.680 | **0.000** |
| **EI2 <- ESA** | 0.941 | 0.939 | 0.012 | 76.711 | **0.000** |
| **EI3 <- EI** | 0.888 | 0.887 | 0.030 | 29.971 | **0.000** |
| **EI3 <- ESA** | 0.909 | 0.908 | 0.022 | 40.409 | **0.000** |
| **EI4 <- EI** | 0.826 | 0.827 | 0.056 | 14.625 | **0.000** |
| **EI4 <- SM** | 0.872 | 0.873 | 0.030 | 29.304 | **0.000** |
| **EI6 <- EI** | 0.723 | 0.720 | 0.079 | 9.200 | **0.000** |
| **EI6 <- SM** | 0.846 | 0.843 | 0.047 | 18.165 | **0.000** |
| **EI7 <- EI** | 0.898 | 0.898 | 0.016 | 55.714 | **0.000** |
| **EI7 <- SM** | 0.901 | 0.902 | 0.016 | 57.129 | **0.000** |
| **EI9 <- EI** | 0.884 | 0.882 | 0.022 | 39.932 | **0.000** |
| **EI9 <- SA** | 1.000 | 1.000 | 0.000 | | |
| **GA1 <- GA** | 0.935 | 0.933 | 0.013 | 71.658 | **0.000** |
| **GA2 <- GA** | 0.924 | 0.922 | 0.015 | 59.928 | **0.000** |
| **GA3 <- GA** | 0.929 | 0.926 | 0.017 | 55.796 | **0.000** |
| **GA4 <- GA** | 0.900 | 0.898 | 0.023 | 39.450 | **0.000** |
| **GA5 <- GA** | 0.910 | 0.912 | 0.024 | 38.696 | **0.000** |
| **GOCB1 <- GOCB** | 0.918 | 0.916 | 0.017 | 53.028 | **0.000** |
| **GOCB10 <- GOCB** | 0.921 | 0.920 | 0.015 | 60.811 | **0.000** |

| • | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| **GOCB2 <- GOCB** | 0.914 | 0.912 | 0.023 | 39.590 | **0.000** |
| **GOCB3 <- GOCB** | 0.918 | 0.917 | 0.020 | 45.452 | **0.000** |
| **GOCB4 <- GOCB** | 0.898 | 0.897 | 0.024 | 37.167 | **0.000** |
| **GOCB5 <- GOCB** | 0.895 | 0.893 | 0.021 | 42.090 | **0.000** |
| **GOCB6 <- GOCB** | 0.927 | 0.926 | 0.018 | 52.898 | **0.000** |
| **GOCB7 <- GOCB** | 0.906 | 0.905 | 0.022 | 41.423 | **0.000** |
| **GOCB8 <- GOCB** | 0.891 | 0.889 | 0.023 | 38.240 | **0.000** |
| **GOCB9 <- GOCB** | 0.900 | 0.898 | 0.018 | 49.574 | **0.000** |
| **GTL1 <- GTL** | 0.952 | 0.952 | 0.014 | 69.477 | **0.000** |
| **GTL2 <- GTL** | 0.948 | 0.947 | 0.013 | 71.155 | **0.000** |
| **GTL3 <- GTL** | 0.953 | 0.952 | 0.013 | 75.668 | **0.000** |
| **GTL4 <- GTL** | 0.954 | 0.954 | 0.011 | 90.332 | **0.000** |
| **GTL5 <- GTL** | 0.943 | 0.942 | 0.014 | 65.786 | **0.000** |
| **GTL6 <- GTL** | 0.963 | 0.962 | 0.011 | 89.611 | **0.000** |

## Discriminant Validity

| • | EI | GA | GOCB | GTL |
|---|---|---|---|---|
| **EI** | 0.871 | | | |
| **GA** | 0.787 | 0.920 | | |
| **GOCB** | 0.837 | 0.803 | 0.909 | |
| **GTL** | 0.689 | 0.707 | 0.764 | 0.952 |

## Hasil Cross Loading

| • | EI | GA | GOCB | GTL |
|---|---|---|---|---|
| **EI1** | 0.887 | 0.678 | 0.703 | 0.522 |
| **EI10** | 0.915 | 0.724 | 0.788 | 0.621 |
| **EI11** | 0.922 | 0.677 | 0.802 | 0.609 |
| **EI12** | 0.850 | 0.702 | 0.739 | 0.671 |
| **EI2** | 0.897 | 0.736 | 0.744 | 0.633 |
| **EI3** | 0.888 | 0.654 | 0.724 | 0.611 |
| **EI4** | 0.826 | 0.675 | 0.720 | 0.562 |
| **EI6** | 0.723 | 0.529 | 0.559 | 0.479 |
| **EI7** | 0.898 | 0.721 | 0.755 | 0.628 |
| **EI9** | 0.884 | 0.736 | 0.730 | 0.649 |
| **GA1** | 0.777 | 0.935 | 0.769 | 0.661 |
| **GA2** | 0.716 | 0.924 | 0.708 | 0.617 |
| **GA3** | 0.706 | 0.929 | 0.730 | 0.661 |
| **GA4** | 0.705 | 0.900 | 0.743 | 0.642 |
| **GA5** | 0.710 | 0.910 | 0.739 | 0.667 |
| **GOCB1** | 0.823 | 0.767 | 0.918 | 0.741 |
| **GOCB10** | 0.763 | 0.735 | 0.921 | 0.732 |
| **GOCB2** | 0.748 | 0.716 | 0.914 | 0.706 |
| **GOCB3** | 0.746 | 0.745 | 0.918 | 0.697 |
| **GOCB4** | 0.761 | 0.722 | 0.898 | 0.687 |
| **GOCB5** | 0.768 | 0.738 | 0.895 | 0.653 |
| **GOCB6** | 0.749 | 0.752 | 0.927 | 0.680 |
| **GOCB7** | 0.768 | 0.727 | 0.906 | 0.719 |
| **GOCB8** | 0.701 | 0.668 | 0.891 | 0.628 |
| **GOCB9** | 0.770 | 0.721 | 0.900 | 0.691 |
| **GTL1** | 0.637 | 0.645 | 0.721 | 0.952 |
| **GTL2** | 0.635 | 0.665 | 0.718 | 0.948 |
| **GTL3** | 0.640 | 0.677 | 0.733 | 0.953 |

| • | EI | GA | GOCB | GTL |
|---|---|---|---|---|
| **GTL4** | 0.707 | 0.694 | 0.745 | 0.954 |
| **GTL5** | 0.636 | 0.653 | 0.699 | 0.943 |
| **GTL6** | 0.677 | 0.701 | 0.746 | 0.963 |

**Hasil Pengujian Realibilitas Konstruk**

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|---|---|---|---|---|
| **EI** | **0.964** | **0.966** | **0.969** | **0.758** |
| **GA** | **0.954** | **0.955** | **0.965** | **0.846** |
| **GOCB** | **0.977** | **0.977** | **0.979** | **0.826** |
| **GTL** | **0.979** | **0.980** | **0.983** | **0.907** |

**Hasil Uji R-Square**

| | Dependen | R Square |
|---|---|---|
| *Green transformational leadership*<br>*Green attitude* | *Emotional intelligence* | 0,655 |
| *Green transformational leadership*<br>*Green attitude* | *Green Organizational Citizenship Behavior* | 0.784 |

## Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)

| • | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| **EI -> GOCB** | 0.443 | 0.419 | 0.122 | 3.641 | **0.000** |
| **GA -> EI** | 0.600 | 0.607 | 0.093 | 6.474 | **0.000** |
| **GA -> GOCB** | 0.260 | 0.277 | 0.131 | 1.982 | **0.048** |
| **GTL -> EI** | 0.265 | 0.264 | 0.082 | 3.225 | **0.001** |
| **GTL -> GOCB** | 0.275 | 0.283 | 0.109 | 2.513 | **0.012** |

## Hasil Pengujian Hubungan Antar Kostruk Tidak Langsung

| • | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| **GTL -> EI -> GOCB** | 0.117 | 0.112 | 0.050 | 2.330 | **0.020** |
| **GA -> EI -> GOCB** | 0.265 | 0.250 | 0.072 | 3.687 | **0.000** |