

**KONTRIBUSI PERSEPSI *ENVIRONMENTALLY SPECIFIC SERVANT LEADERSHIP (ESSL)* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR ENVIRONMENT (OCB-E)* BAGI KARYAWAN INDUSTRI JASA DI NIPAH PARK**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:  
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.  
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**

**Oleh:  
Puspa Akhlakul Karimah Tuhelelu  
C021191046**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2024**

**KONTRIBUSI PERSEPSI *ENVIRONMENTALLY SPECIFIC SERVANT LEADERSHIP* (ESSL) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR ENVIRONMENT* (OCB-E) BAGI KARYAWAN INDUSTRI JASA DI NIPAH PARK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Seminar Proposal  
Pada Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.  
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

**Oleh:**

Puspa Akhlakul Karimah Tuhelelu  
C021191046



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**KONTRIBUSI PERSEPSI *ENVIRONMENTALLY SPECIFIC SERVANT LEADERSHIP*  
(ESSL) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR ENVIRONMENT*  
(OCB-E) BAGI KARYAWAN INDUSTRI JASA DI NIPAH PARK**

Disusun dan diajukan oleh:

**Puspa Akhlakul Karimah Tuhelelu  
NIM: C021191046**

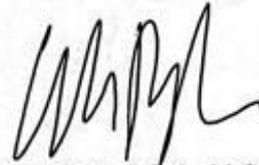
Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Pembimbing I



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.  
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II



Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc  
NIP. 19860418 201101 2 020

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.  
NIP. 19810725 201012 1 004

**LEMBAR PENGESAHAN**

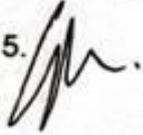
**SKRIPSI**

**KONTRIBUSI PERSEPSI *ENVIRONMENTALLY SPECIFIC SERVANT LEADERSHIP* (ESSL) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR ENVIRONMENT* (OCB-E) BAGI KARYAWAN INDUSTRI JASA DI NIPAH PARK**

disusun dan diajukan oleh:  
**Puspa Akhlakul Karimah Tuhelelu**  
**NIM: C021191046**

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi  
pada tanggal 15 Januari 2024

**Menyetujui,**  
Panitia Penguji

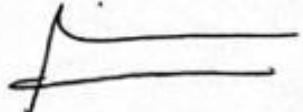
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A	Ketua	1. 
2.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Anggota	4. 
5.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	5. 

**Mengetahui,**

Wakil Dekan  
Bidang Akademik dan Kemahasiswaan  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Prof. dr. Agus Salim Bukhar, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK (K)  
NIP: 19700821 19903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP: 19810725 201012 1 004

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 22 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,

A yellow official stamp from Universitas Hasanuddin is visible. The stamp contains the text 'UNIVERSITAS HASANUDDIN', 'METERAN TEMPEL', and the identification number 'MEDAL0068359652'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Puspa Akhlakul Karimah Tuhelelu

NIM. C021191046

## ABSTRAK

Puspa Akhlakul Karimah Tuhelelu, C021191046, Kontribusi Persepsi Environmentally Specific Servant Leadership (ESSL) Terhadap Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCB-E) bagi Karyawan Industri Jasa di Nipah Park, *Skripsi*, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2024.

xviii + 67 halaman, 5 lampiran

Keberlanjutan lingkungan bagi industri jasa merupakan hal yang krusial untuk diperhatikan. Demi meminimalisir degradasi lingkungan, Nipah Park, salah satu industri jasa di Kota Makassar, mengusung konsep ramah terhadap lingkungan. Hal tersebut dapat diperkuat dengan adanya perilaku pro-lingkungan secara sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior for Environment* (OCB-E) pada karyawan. OCB-E dapat dibentuk melalui pemimpin dengan gaya kepemimpinan berupa *Environmentally Specific Servant Leadership* (ESSL). Penelitian ini bertujuan mengetahui ada tidaknya kontribusi ESSL terhadap OCB-E bagi karyawan industri jasa di Nipah Park. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan desain penelitian cross sectional survey design. Pengambilan data menggunakan skala ESSL (Tuan, 2021) dan skala OCB-E (Halim, et al., 2022). Hasil uji hipotesis (*robust regression* dengan metode *bootstrapping*) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi ESSL terhadap OCB-E bagi karyawan industri jasa di Nipah Park sebesar 47.52% ( $R^2 = 0.4752$  dan  $P\text{-value} = 2.2e-16^{***}$ ). Oleh karena itu, penerapan ESSL dapat menjadi salah satu strategi yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan OCB-E karyawan industri jasa di Nipah Park.

Kata Kunci: *Environmentally Specific Servant Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior for Environment*, Karyawan Industri Jasa  
Daftar Pustaka, 67 (1978-2023).

## ABSTRACT

Puspa Akhlakul Karimah Tuhelelu, C021191046, Contribution of Environmentally Specific Servant Leadership (ESSL) Perceptions to Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCB-E) for Service Industry Employees in Nipah Park, Thesis, Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2024.

xviii + 67 pages, 5 appendices

The sustainability of environment for the service industry is a crucial thing to pay attention to. In order to minimize environmental degradation, Nipah Park, one of the service industries in Makassar City, carries an environmentally friendly concept. This can be strengthened by the existence of voluntary pro-environmental behavior or Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCB-E) among employees. OCB-E can be formed through leaders with a leadership style in the form of Environmentally Specific Servant Leadership (ESSL). This research aims to determine whether there is a contribution from ESSL to OCB-E for service industry employees in Nipah Park. A quantitative approach was used in this research with a cross sectional survey design. Data collection uses the ESSL scale (Tuan, 2021) and the OCB-E scale (Halim, et al., 2022). The result of hypothesis testing (robust regression with bootstrapping method) shows that there is a contribution of ESSL to OCB-E for service industry employees in Nipah Park of 47.52% ( $R^2 = 0.4752$  and  $P\text{-value} = 2.2e-16^{***}$ ). Therefore, implementing ESSL can be a strategy that can be utilized to increase OCB-E of service industry employees in Nipah Park.

Keywords: Environmentally Specific Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior for Environment, Service Industry Employees  
Bibliography, 67 (1978-2023).

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Kontribusi Persepsi Environmentally Specific Servant Leadership (ESSL) Terhadap Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCB-E) bagi Karyawan Industri Jasa di Nipah Park”. Skripsi ini dibuat sebagai pemenuhan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin (Prodi Psikologi FK Unhas). Melalui temuan penelitian di skripsi ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, terutama terkait organisasi dan keberlanjutan lingkungan.

Peneliti menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini merupakan kesempatan yang luar biasa. Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari berbagai rintangan. Akan tetapi, hal tersebut dapat diatasi dengan dukungan dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Orang tua peneliti, Ibunda Nurbani Opier dan Ayah Muhammad Daud Tuhelelu, yang senantiasa mendoakan, memberikan arahan, dukungan finansial dan psikologis, binaan dan kasih sayang yang tidak berujung kepada peneliti sehingga peneliti bisa selalu bersemangat dalam mengatasi setiap tantangan yang hadir selama proses perkuliahan di Prodi Psikologi Unhas dan dalam menyelesaikan skripsi ini. Bahkan kata terima kasih tidak cukup untuk mencurahkan segala kesyukuran peneliti atas kehadiran dua orang terpenting di hidup peneliti.

2. Dosen Pendamping Akademik (PA), Bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. Terima kasih telah mendampingi peneliti selama berkuliah di Prodi Psikologi FK Unhas, baik melalui pertemuan PA, maupun di luar pertemuan PA. Terima kasih telah menjadi panutan peneliti selama berkuliah dan senantiasa memberikan umpan balik konstruktif selama proses perkuliahan di Prodi Psikologi FK Unhas, serta menambah banyak wawasan peneliti terkait orientasi karir.
3. Pembimbing I, Bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. dan Pembimbing II, Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc. Terima kasih atas segala waktu, tenaga, dan ilmu, serta kesabaran yang telah diberikan selama proses bimbingan skripsi. Terima kasih telah memberikan tantangan sekaligus dukungan kepada peneliti hingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi dengan optimal dan berkualitas.
4. Pembahas I, Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Pembimbing II, Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Terima kasih banyak atas segala tenaga, waktu, saran, dan umpan balik konstruktif yang telah diberikan kepada peneliti sehingga skripsi peneliti dapat semakin berkualitas.
5. Seluruh dosen Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih banyak atas segala waktu, ilmu, dan umpan balik konstruktif, yang diberikan kepada peneliti selama proses perkuliahan di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih telah memperkenalkan dan mengajarkan nilai-nilai prodi yang akan sangat menunjang kompas moral peneliti.

6. Ibu Nur Aswi, S. Pi. Terima kasih telah banyak membantu selama proses administrasi peneliti dari awal hingga akhir proses perkuliahan di Prodi Psikologi FK Unhas.
7. Sobat Hijrah, Muaiyadah S.Psi., Nur Hamida S.Psi., Reski Ivana Putri S.Psi., Miskah Ramdhani S.Psi., Siti Nirmala Kusuma, S.Psi., S. Nurul Azizah, S.Psi., Ruhul Fadhilah Az-Zahra S.Psi., Andi Atikah Maulidya Iskandar, S.Psi., Annisa Maulidiyanti, Ayessa Zereina Magfira, Angel Natalia Christi, dan Natanya Pinkan Mapaliey. Terima kasih atas segala dukungan yang diberikan dan membuat peneliti selalu bersemangat untuk menuntaskan segala tantangan selama perkuliahan di Prodi Psikologi FK Unhas.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN SAMPUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.3 Manfaat Penelitian .....	7
1.3.3.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.3.3.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCB-E)</i> .....	9
2.1.2 <i>Environmentally Spesific Servant Leadership (ESSL)</i> .....	13
2.1.3 Hubungan ESSL dan OCB-E .....	14
2.1.4 Kerangka Konseptual.....	17
2.1.5 Hipotesis Penelitian .....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis Penelitian .....	19
3.2 Desain Penelitian .....	19
3.3 Variabel Penelitian .....	19
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	20
3.4.1 Persepsi ESSL.....	20

3.4.2 OCB-E .....	20
3.5 Populasi dan Sampel .....	21
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.6.1 Skala Persepsi ESSL.....	22
3.6.2 Skala OCB-E .....	22
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	23
3.7.1 Uji Validitas .....	23
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	26
3.8 Teknik Analisis Data.....	27
3.8.1 Uji Deskriptif.....	27
3.8.2 Uji Asumsi.....	27
3.8.3 Uji Hipotesis.....	27
3.9 Prosedur Kerja .....	28
3.9.1 Tahap Persiapan .....	28
3.9.2 Tahap Pengumpulan Data .....	28
3.9.3 Tahap Analisis Data.....	28
3.9.4 Tahap Penyusunan Laporan .....	28
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
4.1 HASIL PENELITIAN .....	29
4.1.1 Gambaran Karakteristik Sampel (Jenis Kelamin, Posisi Jabatan, dan Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja) .....	29
4.1.2 Uji Asumsi.....	31
4.1.3 Uji Deskriptif.....	33
4.1.4 Uji Hipotesis.....	45
4.2 Pembahasan .....	46
4.3 Limitasi Penelitian .....	49
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>51</b>
5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3. 1</b> Blueprint Skala OCB-E .....	23
<b>Tabel 3. 2</b> Indeks Ketepatan Model Skala ESSL .....	23
<b>Tabel 3. 3</b> Nilai Factor Loading Skala ESSL .....	24
<b>Tabel 3. 4</b> Indeks Ketepatan Model Skala OCB-E .....	25
<b>Tabel 3. 5</b> Nilai Factor Loading Skala OCB-E .....	25
<b>Tabel 4. 1</b> Gambaran Karakteristik Sampel (Jenis Kelamin, Posisi Jabatan, dan Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja) .....	29
<b>Tabel 4. 2</b> Matriks Korelasi .....	31
<b>Tabel 4. 3</b> Hasil Uji Kruskal-Wallis .....	31
<b>Tabel 4. 4</b> Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	31
<b>Tabel 4. 5</b> Hasil Uji Linearitas .....	32
<b>Tabel 4. 6</b> Deskriptif Statistik Persepsi ESSL Sampel.....	33
<b>Tabel 4. 7</b> Skor Pernamaan Persepsi ESSL .....	33
<b>Tabel 4. 8</b> Deskriptif Statistik Persepsi OCB-E Sampel .....	39
<b>Tabel 4. 9</b> Skor Penamaan Persepsi OCB-E .....	39
<b>Tabel 4. 10</b> Hasil Uji Hipotesis tanpa bootstrapping.....	45
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji Hipotesis menggunakan bootstrapping .....	45

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1</b> Visualisasi Beberapa Norma Lingkungan di Nipah Park .....	2
<b>Gambar 3. 1</b> Keterkaitan Antara Variabel Independen (X) dan Variabel Dependen (Y) .....	20
<b>Gambar 4. 1</b> Scatter Plot Hasil Uji Linearitas .....	32
<b>Gambar 4. 2</b> Gambaran Persepsi ESSL Sampel.....	34
<b>Gambar 4. 3</b> Gambaran Persepsi ESSL Berdasarkan Jenis Kelamin Sampel ...	35
<b>Gambar 4. 4</b> Gambaran Persepsi ESSL Berdasarkan Posisi Jabatan .....	36
<b>Gambar 4. 5</b> Gambaran Persepsi ESSL Berdasarkan Masa Bekerja Sampel ...	37
<b>Gambar 4. 6</b> Gambaran Persepsi ESSL Berdasarkan Pendidikan Terakhir Sampel .....	38
<b>Gambar 4. 7</b> Gambaran Persepsi OCB-E Sampel.....	40
<b>Gambar 4. 8</b> Gambaran Persepsi OCB-E Berdasarkan Jenis Kelamin Sampel.	41
<b>Gambar 4. 9</b> Gambaran Persepsi OCB-E Berdasarkan Posisi Jabatan.....	42
<b>Gambar 4. 10</b> Gambaran Persepsi OCB-E Berdasarkan Masa Bekerja Sampel	43
<b>Gambar 4. 11</b> Gambaran Persepsi OCB-E Berdasarkan Pendidikan Terakhir Sampel .....	44

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

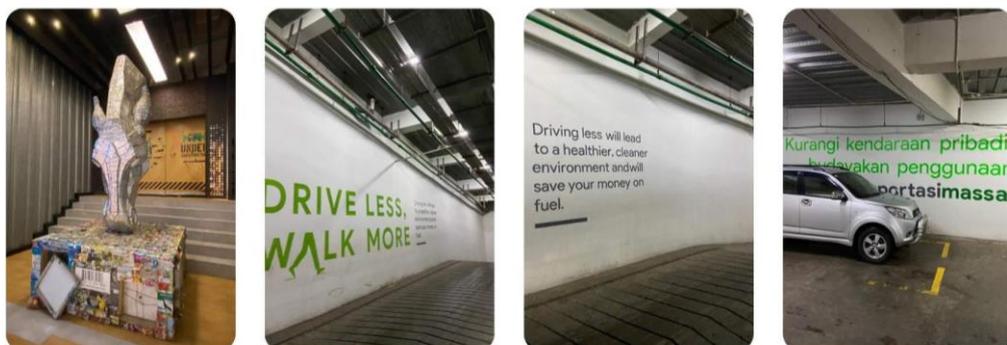
Industri jasa merupakan salah satu jenis industri di Indonesia yang memberikan dan menjual jasa, baik untuk melayani dan menunjang aktivitas industri lainnya, serta memberikan pelayanan/jasa kepada konsumen (Rosenblum, Horvath, & Hendrickson, 2000). Dibandingkan industri manufaktur, industri jasa cenderung dipandang tidak memberikan dampak terhadap lingkungan. Padahal, industri ini turut berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan, seperti konsentrasi polusi yang tinggi, menimbulkan gas rumah kaca, dan layanan perjalanan bisnis dengan operasi input sumber daya yang tinggi (Ayres & Ayres, 2002). Beberapa faktor penyebab adanya polusi industri tersebut, yakni kurangnya kebijakan terkait pengendalian polusi ataupun penggunaan sarana atau teknologi yang berdampak pada pemanasan global, kehadiran industri kecil dalam jumlah besar yang lolos dari peraturan lingkungan, dan pembuangan limbah yang tidak efisien (Advaita, 2021).

Degradasi lingkungan dan konsekuensinya akan terus menimbulkan kekhawatiran di antara pemangku kepentingan yang berbeda sehingga penting untuk berfokus pada pengembangan produk dan layanan ramah lingkungan, serta mempromosikan perilaku pro-lingkungan di antara karyawan (Bartolacci *et al.*, 2020; Boakye *et al.*, 2020; Das *et al.*, 2019; Davis, *et al.*, 2020; Jilani, *et al.*, 2020; Lartey *et al.*, 2020; Seroka-Stolka & Fijore, 2020). Oleh karena itu, hal tersebut menjadi suatu tantangan agar industri jasa dapat berjalan secara berkelanjutan. Industri jasa dapat memiliki kebijakan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan

dalam lingkup organisasi (Well, 2015).

Salah satu industri jasa yang dapat dijumpai di Kota Makassar, yaitu Nipah Park. Berdiri bawah naungan PT Kalla Inti Karsa, mewajibkan Nipah Park menjalankan nilai-nilai perusahaan Kalla yang terkenal dengan istilah Jalan Kalla, yang meliputi nilai Kerja Ibadah, Apresiasi Pelanggan, Lebih Cepat Lebih Baik, Aktif Bersama. Nipah Park mengedepankan prinsip “maju bersama” dengan mengapresiasi setiap pelanggan eksternal atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan di luar Nipah Park maupun pelanggan internal atau karyawan Nipah Park itu sendiri, guna membawa kehidupan yang lebih baik. Karyawan Nipah Park memegang prinsip kolektivitas yang dilandasi adanya rasa percaya, harmoni, komunikasi, dan peduli (KALLA, 2023).

Kehadiran Nipah Park terkenal sebagai pusat perbelanjaan oleh masyarakat Kota Makassar. Namun sejatinya, lebih dari itu, kehadiran Nipah Park juga mengusung tema *park* yang berkonsep *green building* dan berkaitan dengan ramah lingkungan dan alam dalam setiap aspek (Mirsan, 2022). Bahkan Nipah Park merupakan kawasan hijau komersial pertama di wilayah Indonesia Timur (Hasrul, 2018).



**Gambar 1. 1** Visualisasi Beberapa Norma Lingkungan di Nipah Park  
Komitmen tersebut memberikan Nipah Park sebuah penghargaan *GreenShip*

*New Building* predikat *gold* oleh *Green Building Council Indonesia* pada tahun 2019 (GBCI, 2019). Nipah Park turut memperoleh penghargaan Subroto Bidang Efisiensi Energi (PSBE) dalam kategori Gedung Hemat Energi oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) (KALLA, 2022). Dedikasi dan komitmen Nipah Park dalam penerapan efisiensi energi menjadikannya sebagai pemenang penghargaan bergengsi *Energy Efficient Building* pada *ASEAN Energy Efficiency and Conservation Best Practices Awards 2023* kategori *Tropical Building* (MediaWarta, 2023). Nipah Park memberlakukan beberapa norma lingkungan yang dikampanyekan berupa penggunaan tumbler, daur ulang sampah plastik sebagai ornamen di mal, memakai transportasi publik, dan tersedianya area parkir khusus sepeda, yang mana sifatnya tidak mengikat bagi karyawannya (lihat Gambar 1.1).

Kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat memprediksi perilaku pro-lingkungan oleh karyawannya, yakni dengan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) (Afsar, Cheema, & Javed, 2018). Perilaku sukarela, khususnya OCB merupakan suatu perilaku yang tidak dihargai secara langsung, tidak dipaparkan dalam bentuk deskripsi maupun kontrak, serta merupakan hasil pilihan pribadi (Organ, 1988; Organ, 1997). Perilaku OCB dapat dikembangkan dalam beberapa konsep, salah satunya adalah konsep *organizational citizenship behavior for environment* (OCB-E) (Daily, *et al.*, 2008; Boiral & Paillé, 2012).

OCB-E merupakan suatu perilaku sukarela oleh karyawan yang dilakukan tanpa ada jaminan penghargaan atau imbalan dan tidak terikat dalam aturan & deskripsi kerja yang bertujuan untuk perbaikan dan keberlanjutan lingkungan (Daily *et al.*, 2008). Perilaku tersebut bersifat bebas dan dilakukan di luar sistem penghargaan formal dan evaluasi kinerja organisasi (Robertson & Barling, 2017;

Alzaidi & Iyanna, 2021). OCB-E dapat ditandai dengan adanya inisiatif dalam praktik atau kinerja lingkungan (*eco-initiative*), partisipasi sukarela dalam program keberlanjutan lingkungan di organisasi (*eco-civic engagement*), dan upaya membantu rekan kerja secara sukarela untuk mengintegrasikan masalah lingkungan di organisasi (*eco-helping*) (Boiral & Paille, 2012).

Perusahaan industri jasa perlu mendorong karyawan untuk memiliki OCB-E demi mewujudkan keberlanjutan lingkungan. Karyawan merupakan *stakeholder* utama dalam industri jasa dan keterlibatan mereka penting untuk proses dan operasi terhadap lingkungan yang berkelanjutan (Robertson & Carleton, 2018; Jahanshahi, Maghsoudi, & Shafighi *et al.*, 2021). Namun, di samping itu, tidak jarang bagi sebuah perusahaan sulit dalam mendorong OCB-E dan mendapatkan komitmen yang tulus dari karyawan terhadap lingkungan (Jiang *et al.*, 2019).

OCB-E karyawan dapat dipengaruhi oleh peran pemimpinannya (Graves & Sarkis, 2018). Daily *et al.* (2008) menyatakan bahwa karyawan akan lebih memiliki kecenderungan untuk berkomitmen mengupayakan OCB-E ketika pimpinannya mendukung dan menghargai perilaku tersebut. Hal ini karena pemimpin merupakan sebuah panutan yang mampu mempengaruhi perilaku pro-sosial karyawan melalui perilaku dan tindakan mereka (Ture & Ganesh, 2018; Han *et al.*, 2019). Untuk mendukung perilaku ramah lingkungan, maka diperlukan kepemimpinan organisasi yang berorientasi pada lingkungan (Graves & Sarkis, 2018).

Gaya kepemimpinan tersebut dapat menanamkan perilaku ramah lingkungan pada pengikut dengan membangun keterikatan, menjaga dukungan psikologis, dan mendorong praktik kerja yang berorientasi pada lingkungan yang berkelanjutan (Afsar *et al.*, 2020; Andersén *et al.*, 2020; Robertson & Carleton,

2018). Mengingat teori identitas sosial, individu mengidentifikasi dirinya dengan keterikatan pada suatu entitas sehingga dapat mendorong kecenderungannya untuk berdedikasi dan cenderung terlibat dalam perilaku yang bermanfaat bagi organisasi (Tajfel, 1978; Ashforth & Mael, 1989). Oleh karena itu, identifikasi karyawan dengan organisasi mereka melalui adanya interaksi pemimpin yang berorientasi terhadap lingkungan dapat mengarahkan karyawan terlibat dalam OCB-E (Luu, 2020).

Terdapat studi terkait keberagaman kepemimpinan organisasi yang memaparkan dampak dari gaya dan praktik kepemimpinan yang beragam yang berorientasi terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan di tempat kerja (Afsar *et al.*, 2020; Robertson & Barling, 2013). *Transformational leadership* dan *servant leadership* merupakan jenis kepemimpinan yang populer di berbagai literatur kepemimpinan (Srimulyani, 2021). Studi empiris terkait perilaku ramah lingkungan sebagian besar yang dilakukan dipengaruhi oleh *Transformational Leadership* (Chen *et al.*, 2014; Graves *et al.*, 2013; Kura, 2016; Robertson & Barling, 2013, 2017). Gaya kepemimpinan tersebut dapat menginspirasi karyawan berdasarkan tujuan perusahaan dan memiliki kecenderungan pandangan bahwa karyawan merupakan tujuan sekundernya (Eva *et al.*, 2019). Pemimpin dengan *transformational leadership* menekankan kebutuhan berdasarkan tujuan perusahaan sehingga para pengikut dapat memberikan kinerja terbaik untuk kepentingan perusahaan dan hal tersebut tidak menekankan adanya perlindungan moral dari pemimpin (Srimulyani, 2021).

Berbeda dengan *Servant Leadership* (SL), pemimpin memandang pengikut sebagai tujuan utama sehingga kepemimpinan ini tidak hanya bersifat inspirasional tetapi juga mengandung perlindungan moral (Graham, 1991; Tuan,

2019, 2020). Alih-alih beranggapan “*Saya adalah pemimpin, karena itu saya memimpin*”, SL memiliki filosofi, yakni “*Saya adalah pemimpin, karena itu saya melayani*” (Saleem *et al.*, 2020; Sendjaya & Sarros, 2002). Dalam hal ini, SL didasari dengan kepemimpinan yang melayani, membangun keterikatan dengan pengikut, dan memandang perkembangan pengikut sebagai tujuan itu sendiri, bukan hanya sarana untuk mencapai organisasi (Ehrhart, 2004). SL mengembangkan ikatan yang kuat dengan karyawan dan membuat karyawan merasa seperti mitra dalam organisasi (Tuan, 2019).

SL merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada etika dan nilai moral dalam rangka mengembangkan pengikut (Eva *et al.*, 2019). Fokus SL bukan hanya kinerja para pengikut, tetapi juga pengembangan sikap dan perilaku positif pengikut. Hal ini menunjukkan adanya hubungan langsung antara SL dengan OCB (Saleem *et al.*, 2020). Oleh karenanya, terdapat paradigma baru terkait adanya gaya kepemimpinan spesifik target untuk memprediksi hasil spesifik, yakni gaya kepemimpinan *servant* yang diintegrasikan dengan lingkungan atau disebut sebagai *Environmental Specific Servant Leadership (ESSL)*. Berdasarkan pandangan bahwa motivasi pemimpin dengan *ESSL* adalah pengembangan nilai-nilai lingkungan dalam diri karyawan dalam rangka melestarikan masyarakat dan lingkungan (Tuan, 2017; Afsar *et al.*, 2018; Siddiquei *et al.*, 2021).

Penelitian tentang mekanisme kepemimpinan spesifik lingkungan dapat mempengaruhi *OCB-E* karyawan masih jarang ditemukan (Robertson & Carleton, 2013). Kini, terdapat studi yang mengungkap bahwa *ESSL* dapat memprediksi perilaku pro-lingkungan, termasuk yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan industri manufaktur dan industri jasa, dalam hal ini perilaku *OCB-E* (Afsar *et al.*, 2018; Tuan, 2019; Fatoki, 2021). Sementara itu, penelitian yang membuktikan

kontribusi ESSL terhadap OCB-E pada karyawan di industri jasa saat ini masih sangat minim ditemukan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait kontribusi persepsi *Environmentally Specific Servant Leadership* (ESSL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environmental* (OCB-E) pada karyawan industri jasa di Nipah Park.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni apakah terdapat kontribusi persepsi *ESSL* terhadap OCB-E bagi karyawan industri jasa di Nipah Park?

## **1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah mengetahui kontribusi persepsi ESSL terhadap OCB-E bagi karyawan industri jasa di Nipah Park.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi persepsi *ESSL* terhadap OCB-E bagi karyawan industri jasa di Nipah Park.

### **1.3.3 Manfaat Penelitian**

#### **1.3.3.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis diadakannya penelitian ini, yaitu:

1. Memberikan kontribusi dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan ESSL dan OCB-E.
2. Menambah wawasan ilmiah mengenai ESSL sebagai faktor yang berkontribusi pada OCB-E sehingga penelitian ini dapat menambah

referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.3.3.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis diadakannya penelitian ini, yaitu dapat membantu pemimpin industri jasa mengetahui lebih lanjut dan menerapkan gaya kepemimpinan ESSL guna meningkatkan OCB-E karyawannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCB-E)***

###### **2.1.1.1 Definisi OCB-E**

OCB-E merupakan konsep umum yang dikembangkan dari OCB (Daily *et al.*, 2008; Boiral & Paillé, 2012). Pada dasarnya, OCB berkaitan dengan perilaku yang tidak ada dalam deskripsi kerja atau dilakukan secara sukarela oleh karyawan. Perilaku tersebut dilakukan tanpa adanya jaminan imbalan (Organ, 1988).

OCB-E merupakan upaya sukarela bagi karyawan untuk kemajuan lingkungan (Daily *et al.*, 2008). Selain itu, OCB-E adalah tindakan diskresi dalam organisasi bagi karyawan yang dilakukan tanpa ada jaminan penghargaan dan bertujuan untuk perbaikan lingkungan (Daily *et al.*, 2008). OCB-E dapat pula didefinisikan sebagai perilaku sukarela bagi karyawan, yang mana tindakan tersebut tidak terdapat dalam deskripsi kerja (Lamm *et al.*, 2013). OCB-E juga diartikan sebagai suatu perilaku sosial bagi individu terhadap pengelolaan lingkungan yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem (Boiral & Paillé, 2012).

Berdasarkan definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa OCB-E adalah perilaku diskresi terhadap pengelolaan lingkungan yang ditunjukkan secara sukarela, tanpa ada jaminan imbalan, dan tidak tercantum pada deskripsi pekerjaan. OCB-E berorientasi pada lingkungan yang berkesinambungan. Perilaku OCB-E merupakan hal penting dalam perusahaan yang dapat dimiliki oleh karyawannya (Daily *et al.*, 2008).

### 2.1.1.2 Dimensi OCB-E

OCB-E memiliki tiga dimensi menurut Boiral & Paillé (2012), antara lain:

#### 1. *Eco-initiative*

*Eco-initiative* adalah perilaku diskresioner dan saran untuk meningkatkan praktik atau kinerja lingkungan. Perilaku tersebut mencakup perilaku inisiatif dalam menghemat energi, mendaur ulang, menghemat konsumsi air, memberikan saran atau ide pro-lingkungan, dan berbagai inisiatif sukarela (Boiral & Paillé, 2012). Dimensi ini dipandang penting karena melibatkan tindakan atau saran praktis yang ditujukan untuk meningkatkan fungsi dan kinerja efektif organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Upaya tersebut tentunya merupakan suatu kontribusi untuk keberlanjutan lingkungan yang dalam hal ini seperti untuk mereduksi emisi gas rumah kaca dan menyelesaikan berbagai permasalahan lingkungan (Boiral & Paillé, 2012).

Inisiatif lingkungan bersifat diskresioner atau kebebasan dan tidak menerima penghargaan oleh organisasi. Namun, komitmen pro-lingkungan dari karyawan yang melakukan inisiatif ramah lingkungan dapat dengan cepat berkurang apabila tindakan tersebut diabaikan oleh organisasi. Selain itu, inisiatif pribadi mensyaratkan bahwa karyawan memiliki tingkat peluang untuk mengubah praktik yang ada atau melakukan sesuatu untuk lingkungan yang tidak diminta oleh organisasi (Boiral & Paillé, 2012).

#### 2. *Eco-civic engagement*

*Eco-civic engagement* merupakan partisipasi sukarela dalam program dan kegiatan lingkungan pada organisasi. Dimensi ini berfokus pada dukungan untuk komitmen organisasi. Hal ini mencakup partisipasi dalam kegiatan terkait lingkungan yang diselenggarakan oleh perusahaan, promosi citra hijau, dan

keterlibatan sukarela dalam peristiwa tentang isu-isu lingkungan organisasi.

*Eco-civic engagement* berkaitan dengan loyalitas organisasi (mendukung kegiatan organisasi dan mempromosikan citranya). Pada *eco-civic engagement*, tingkat keselarasan antara nilai-nilai lingkungan karyawan dan nilai-nilai organisasi dibutuhkan. Oleh karena itu, komitmen, motivasi, dan dukungan lingkungan karyawan terhadap citra organisasi akan lebih kuat jika perusahaan telah melakukan upaya substansial (Boiral & Paillé, 2012).

### 3. *Eco-helping*

*Eco-helping* merupakan membantu rekan kerja secara sukarela untuk lebih mengintegrasikan masalah lingkungan di tempat kerja. Fokus utama dari dimensi ini adalah saling mendukung antara karyawan. Hal ini mencakup keinginan membantu rekan kerja untuk mempertimbangkan masalah lingkungan, mengungkapkan ide tentang masalah tersebut, dan mengadopsi perilaku yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan.

Untuk memulainya, tindakan ini sering membutuhkan pendekatan interdisiplin. Dialog antara karyawan dengan pelatihan, pengalaman dan tanggung jawab fungsional yang berbeda memfasilitasi berbagi pengetahuan dan keahlian secara sukarela. Contohnya adalah mengidentifikasi sumber polusi dengan melibatkan proses kolaborasi di antara banyak karyawan (Boiral & Paillé, 2012).

#### **2.1.1.3 Faktor yang Memengaruhi OCB-E**

Daily *et al.* (2008) memaparkan empat faktor yang memengaruhi OCB-E, antara lain:

##### 1. Kepedulian lingkungan (*environmental concern*)

Kepedulian lingkungan berkaitan dengan kondisi individu melihat dirinya sebagai bagian dari lingkungan alam. Kepedulian lingkungan muncul dari seperangkat nilai individu tentang diri, keluarga atau komunitas, tumbuhan, atau

hewan. Apabila individu merasa bahwa setiap kerusakan yang dilakukan terhadap lingkungan pada gilirannya akan membahayakan diri, teman, keluarga, atau hewan, maka individu tersebut akan peduli terhadap lingkungan dan cenderung terlibat dalam perilaku pro-lingkungan.

## 2. Komitmen organisasi (*organization commitment*)

Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi dapat dicirikan oleh setidaknya tiga faktor, yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi berupa pentingnya membangun organisasi sehubungan dengan OCB secara umum dan OCB-E. Apabila individu bersedia untuk melakukan upaya atas nama organisasi dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, individu akan mengerahkan upaya dengan cara yang dianggap akan mencapai hal-hal yang dihargai oleh organisasi. Karyawan dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi akan terlibat dalam OCB-E lebih dari karyawan yang memiliki komitmen lemah terhadap organisasi.

## 3. Persepsi kinerja sosial perusahaan yang dirasakan (*perceived corporate social performance*)

Kinerja sosial perusahaan meliputi prinsip, kebijakan, proses, dan program organisasi dalam kaitannya dengan masalah tanggung jawab sosial dan daya tanggap. Kinerja sosial perusahaan juga merupakan prediktor komitmen perusahaan yang lebih kuat daripada ukuran ekonomi, hukum, atau diskresi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan tingkat kinerja sosial perusahaan yang kuat memiliki komitmen yang lebih besar.

#### 4. Persepsi dukungan *supervisor* untuk upaya lingkungan (*perceived supervisory support for environmental efforts*)

Karyawan lebih cenderung berkomitmen pada inisiatif lingkungan ketika *top management* membimbing dan mendukung perilakunya. Karyawan lebih berpotensi untuk mempromosikan inisiatif lingkungan di perusahaan apabila karyawan memiliki persepsi dukungan pengawasan yang kuat terhadap kegiatan perbaikan lingkungan dibandingkan dukungan dalam kegiatan manajemen umum. Karyawan berpotensi kurang tertarik dalam mengejar tujuan ramah lingkungan jika pengawasnya (atasan) tidak menghasilkan dukungan yang memadai untuk mencapai tujuan tersebut.

### **2.1.2 Environmentally Specific Servant Leadership (ESSL)**

#### **2.1.2.1 Definisi ESSL**

*ESSL* merupakan gaya kepemimpinan spesifik yang berangkat dari konsep umum SL. SL adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada komunitas yang menitikberatkan pada etika dan nilai moral yang bertujuan untuk mengangkat pengikut agar dapat memperbaiki diri dalam kehidupan sehari-hari (Liden, Wayne, Zhao, dan Henderson, 2008; Sendjaya dan Cooper, 2011; Zheng et al., 2021). Sementara itu, *ESSL* mengacu pada gaya kepemimpinan SL terkait lingkungan (Tuan, 2019).

*ESSL* didefinisikan sebagai perilaku yang bertanggung jawab secara sosial, pelayanan masyarakat dan perlindungan lingkungan. *ESSL* mengacu pada kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan melayani kepentingan terkait lingkungan (Tuan, 2019; Siddiquei et al., 2021). *ESSL* mengacu pada bentuk kepemimpinan pelayan lingkungan dalam membentuk hasil lingkungan yang ditargetkan (Robertson dan Barling, 2017). *ESSL* dapat diartikan

sebagai gaya kepemimpinan untuk melayani dan membantu orang lain seperti karyawan untuk berkontribusi pada keberlanjutan hijau organisasi dan masyarakat melalui teladan nilai-nilai hijau dan komitmen terhadap tujuan hijau (Tuan, 2019).

Berdasarkan definisi dari para ahli, *ESSL* dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan melayani dan membantu orang lain yang spesifik berorientasi pada lingkungan. *ESSL* merupakan gaya kepemimpinan yang penting dimiliki oleh pemimpin dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kontribusi dalam keberlanjutan organisasi yang peduli terhadap lingkungan dan mempromosikan perilaku pro-lingkungan.

#### **2.1.2.2 Dimensi ESSL**

ESSL bersifat unidimensional atau berdimensi tunggal, yaitu konsep dimensi yang spesifik dan berhubungan langsung dengan item-item yang ada (Tuan, 2021; Azwar, 2007).

#### **2.1.3 Hubungan ESSL dan OCB-E**

Identifikasi karyawan terhadap organisasinya melalui adanya interaksi pemimpin yang berorientasi terhadap lingkungan dapat mengarahkan karyawan terlibat dalam OCB-E (Luu, 2020). Dari perspektif Liden *et al.* (2008) terkait perspektif SL, ESSL dipandang sebagai pemimpin yang memiliki motivasi untuk mendorong dan melayani orang lain dalam mencapai tujuan ramah lingkungan dan berkontribusi terhadap lingkungan keberlanjutan hijau (Luu, 2018). Berdasarkan teori identitas sosial, individu mengidentifikasi dirinya dengan keterikatan pada suatu entitas sehingga dapat mendorong kecenderungannya untuk berdedikasi dan cenderung terlibat dalam perilaku yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi (Tajfel, 1978; Ashforth & Mael, 1989).

Perilaku *servant leadership* dapat mengubah identitas diri karyawan melalui

adanya *role-based identities* dan *person based identities*. *Role-based identities* mencakup perilaku melayani kepentingan lingkungan dalam organisasi, yang mana pemimpin menjadi *role model* bagi karyawannya. *Person-based identities* mencakup dedikasi, dukungan, dan pemberdayaan yang mengacu pada perilaku inisiatif lingkungan hijau. ESSL memasang standar bagi karyawannya dalam berperilaku dan hal tersebut menjadi daya tarik bagi karyawan (Zhao *et al.*, 2016).

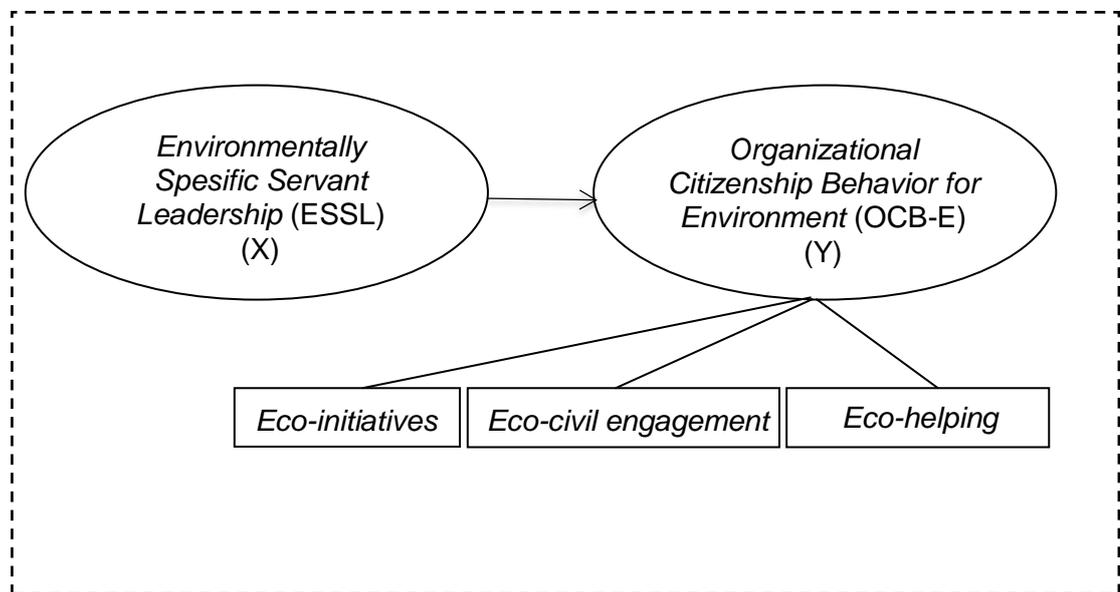
Adanya *role-based identities* dan *person-based identities* oleh ESSL yang dihargai oleh karyawan memiliki kecenderungan besar dalam memengaruhi karyawan dalam membentuk persepsi dirinya dan menginternalisasi nilai-nilai yang dianut pemimpin, yakni terkait pro-lingkungan (Chen *et al.*, 2015). Pernyataan tersebut didukung oleh Lange, Kruglanski, & Higgins (2012) bahwa teori identitas sosial mengindikasikan pemimpin yang dapat mempengaruhi identitas karyawannya dengan menghargai keunikan individu dalam kelompok sekaligus menyoroti besarnya rasa memiliki dalam kelompok. ESSL mendorong para karyawan untuk membantu sesama dalam berkontribusi untuk tujuan lingkungan dalam kelompok.

Selain itu, Steffens *et al.* (2014) menyampaikan perspektifnya bahwa ESSL tidak hanya sekadar berkontribusi mewujudkan, tetapi juga membangun, memajukan, dan menanamkan rasa kebersamaan terhadap karyawan dalam hal melayani keberlanjutan komunitasnya, termasuk dalam kaitannya dengan keberlanjutan lingkungan hijau. Perspektif ESSL dapat membuat karyawan menemukan kembali dan mengidentifikasi identitas dirinya dalam misi keberlanjutan lingkungan, yang mana karyawan tidak hanya terikat dengan aktivitas pro-lingkungan, tetapi juga bekerja ekstra untuk membantu orang lain berperilaku pro-lingkungan dan berkontribusi dalam eko inisiatif, atau dalam hal ini mengimplementasikan perilaku

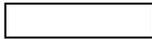
sukarela pro-lingkungan (OCB-E).

ESSL menghargai keunikan karyawan dan membangun rasa kepemilikan dalam kegiatan pro-lingkungan terhadap karyawannya dengan cara memotivasi dan menunjukkan contoh-contoh eksplisit perilaku pro-lingkungan terhadap karyawan (Luu, 2018). Seiring berjalan waktu, terdapat studi yang menemukan bahwa kepemimpinan, dalam hal ini ESSL memiliki hubungan interaktif dengan OCB-E karyawan pariwisata di Vietnam (Tuan, 2017, 2019). Selain itu, terdapat studi yang menjelaskan adanya hubungan positif yang signifikan antara ESSL dan perilaku pro-lingkungan secara sukarela pada karyawan dan turut signifikan di perhotelan Afrika Selatan (Fatoki, 2021). Penelitian terkait ESSL dan kontribusinya terhadap OCB-E karyawan industri jasa di Indonesia masih minim ditemukan sehingga penting agar studi ini dapat semakin diperkaya.

### 2.1.4 Kerangka Konseptual



Keterangan:

-  Fokus penelitian
-  Variabel penelitian
-  Dimensi variabel penelitian
-  Kontribusi
-  Bagian dari

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual di atas menunjukkan bahwa penelitian ini memuat terkait kontribusi persepsi ESSL terhadap OCB-E. Penelitian dilakukan untuk menjelaskan mengenai tinggi rendahnya tingkat OCB-E karyawan yang dilihat dari tiga dimensi. Boiral & Paillé (2012) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi OCB-E, yaitu *eco-initiatives*, *eco-civil engagement*, *eco-helping*.

OCB-E dapat dipengaruhi oleh adanya kontribusi persepsi ESSL. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afsar *et al.* (2018), Tuan (2019), dan Fatoki

(2021). Penelitian-penelitian tersebut bahwa *ESSL* dapat memprediksi perilaku pro-lingkungan, termasuk yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan, dalam hal ini perilaku *OCB-E*.

### **2.1.5 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan, hasil penelitian sebelumnya, dan teori mendorong peneliti untuk membuat hipotesis penelitian, yaitu:

$H_0$  : Tidak terdapat kontribusi persepsi *ESSL* terhadap *OCB-E* bagi karyawan industri jasa di Nipah Park.

$H_1$  : Terdapat kontribusi persepsi *ESSL* terhadap *OCB-E* bagi karyawan industri jasa di Nipah Park.