

**ANALISIS PENGARUH *PERCEIVED MEANINGFUL WORK*,  
*ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
TOWARDS THE ENVIRONMENT DI HOTEL MERCURE  
DAN IBIS SAMARINDA**

Shania Laurie, Zoel Hutabarat\*

*Faculty of Economics and Business, Pelita Harapan University, Tangerang*

e-mail: zoel.hutabarat@uph.edu

*(Corresponding Author indicated by an asterisk \*)*

**ABSTRAK**

Pelaku bisnis perlu menjaga keberlanjutan Sumber Daya Alam (SDA). Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh *perceived meaningful work* (PMW) dan *environment transformational leadership* (ETL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior towards the Environment* (OCBE). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *non-probability sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang adalah seluruh karyawan hotel Mercure dan Ibis Samarinda. Untuk *pretest*, terkumpul data responden sebanyak 30 responden, sedangkan untuk sampel pada *actual test* terkumpul 222 responden. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan alat uji *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM) dan dianalisis lebih lanjut dengan validitas, reliabilitas, *bias*, dan hipotesis yang telah dibentuk. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel ETL memiliki pengaruh langsung terhadap OCBE dan juga berpengaruh tidak langsung terhadap OCBE variabel PMW sebagai variabel mediasi. Demikian juga dengan pengaruh langsung ETL terhadap PWM dan pengaruh langsung PWM terhadap OCBE.

**Kata Kunci:** *Environmental Transformational Leadership; Perceived Meaningful Work; Organizational Citizenship Behavior towards the Environment; Mercure; Ibis*

**ABSTRACT**

*An entrepreneur needs to maintain the sustainability of Natural Resources. The aim of this study is to determine the effect of perceived meaningful work and environment transformational leadership on organizational citizenship behavior towards the environment. This research is quantitative research with non-probability sampling method by distributing questionnaires to respondents who are all employees of Mercure and Ibis Samarinda hotels. For the pretest, the respondent's data was collected 30 respondents, while for the sample in the actual test, 222 respondents were collected. The collected data was then processed using the Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) and analyzed further with validity, reliability, bias, and hypotheses testing. The results of the research conducted indicate that the ETL variable has a direct effect on OCBE and also has an indirect effect on OCBE, the PMW variable as a mediating variable. Likewise, the direct effect of ETL on PWM and the direct influence of PWM on OCBE.*

**Keywords:** *Environmental Transformational Leadership; Perceived Meaningful Work; Organizational Citizenship Behavior towards the Environment; Mercure; Ibis*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting di dalam sebuah organisasi. SDM yang berkualitas tinggi tentu akan membantu meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Namun, potensi SDM masing-masing individu tidak dapat disamaratakan, sangat bervariasi mulai dari pikiran, tindakan, hingga perilaku di dalam dunia bisnis yang sangat fluktuatif dan dinamis. Individu juga dituntut untuk mampu bekerja sama dalam tim, mengajukan ide-ide baru, menunjukkan sikap toleransi, saling membantu dan bekerja secara sukarela. Penelitian ini meyakini di dalam sebuah organisasi dibutuhkan individu dengan potensi SDM yang mampu bekerja melebihi ekspektasi dan tugas yang telah diberikan oleh atasannya untuk meningkatkan pengembangan diri. Dengan demikian, terbentuklah istilah yang dikenal yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). OCB dapat diartikan sebagai sebuah perilaku bebas dan secara sukarela dari seorang individu di luar pekerjaannya untuk membantu sesama, mendorong efektivitas dari sebuah organisasi. Margahana (2020) mempercayai bahwa OCB membantu meningkatkan efektivitas dan performa organisasi karena beberapa alasan:

1. OCB dipercayai dapat membantu rekan kerja dalam mengerjakan tugas yang sulit.
2. OCB membantu meningkatkan efisiensi dari alokasi SDM untuk tujuan yang produktif seperti perencanaan, penjadwalan, menganalisis organisasi, dan memecahkan masalah.
3. OCB dipercaya meningkatkan disiplin, sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu.
4. OCB dapat membantu mempertahankan SDM yang berkualitas tinggi, dengan memberi kesan bahwa organisasi memberikan pekerjaan yang menarik.
5. OCB membantu kinerja organisasi menjadi lebih stabil.

OCB merupakan faktor penting yang perlu diterapkan di dalam organisasi dikarenakan akan membantu mengembangkan pertumbuhan kualitas dari SDM sehingga akan meningkatkan produktivitas, kinerja dari sebuah organisasi, serta meningkatkan keuntungan dan mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan lingkungan, salah satu masalah terbesar yang dialami hampir seluruh dunia adalah perubahan iklim yang dapat berdampak pada keberlanjutan sumber daya di masa depan. Hal tersebut terjadi mayoritas karena kegiatan manusia dan organisasi seperti pembakaran hutan, pembakaran bahan bakar fosil, pembuangan limbah pabrik dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan konsentrasi gas karbon dioksida di udara yang menyebabkan pemanasan global di bumi (Matawal & Maton, 2013). Maka dari itu, organisasi perlu menerapkan cara kerja yang ramah lingkungan dalam melakukan bisnis seperti mengambil inisiatif, menerapkan kebijakan, peraturan, prosedur, tindakan praktik dan menciptakan sistem manajemen untuk mengurangi dampak buruk yang merusak lingkungan. Hal tersebut dapat direalisasikan dengan bantuan karyawan yang berperilaku secara sukarela untuk mengurangi dampak negatif terhadap alam sehingga dapat mencapai tujuan lingkungan. Istilah ini disebut sebagai *pro-environmental behavior*. Steg dan Vlek (2008) mengartikan *pro-environmental behavior* sebagai sebuah perilaku yang merusak lingkungan seminimal mungkin atau bahkan memberikan keuntungan bagi lingkungan.

Istilah lain yang berkaitan dengan *pro-environmental behavior* adalah *Organizational Citizenship Behavior towards the Environment* (OCBE). Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya mengenai OCB, OCBE berkaitan dengan perilaku secara sukarela dan inisiatif dari karyawan untuk peduli tentang lingkungan dan mencapai tujuan lingkungan. Pemimpin dan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku *pro-environmental behavior* dan OCBE di dalam lingkungan kerja. Perilaku positif organisasi terhadap lingkungan akan dijadikan sebagai panutan oleh anggota organisasi untuk menerapkan OCBE. Secara khusus, pemimpin yang bertanggung jawab, dan memiliki kesadaran moral kepada pemangku

kepentingan dipercaya mempengaruhi efektivitas perilaku OCBE bagi karyawan (Zhao & Zhou, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang cocok untuk menginspirasi, mendukung, dan mendorong anggota dari sebuah organisasi dengan cara memiliki pandangan yang jelas tentang visi organisasi, peduli dengan anggota lainnya, mencoba mengerti kebutuhan mereka, dan memberikan dukungan secara emosional akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga mendorong mereka untuk menampilkan diri mereka yang terbaik saat mengerjakan tugas (Lai et al., 2020).

Sebagai salah satu jaringan hotel ternama dan besar di dunia, termasuk di Indonesia, Mercure dan Ibis yang berlokasi di Samarinda, Kalimantan Timur, perlu menjaga kualitas dan reputasi *brandnya* dengan memiliki SDM yang tidak hanya memiliki kompetensi namun pengetahuan dan perilaku OCBE. Hal ini bertujuan untuk mencapai salah satu misi dan tujuan dari kedua hotel tersebut yaitu keberlanjutan (*sustainability*) untuk kedepannya. Mercure dan Ibis merupakan bagian dari manajemen *Accor* yang menerapkan program *Planet 21* berdasarkan 4 prioritas strategi: pertama, bekerja sama dengan para karyawan; kedua, melibatkan seluruh tamu; ketiga, berinovasi dengan mitra kerja; dan keempat, mengambil tindakan di komunitas lokal; dan berdasarkan masalah keberlanjutan makanan dan bangunan. Mercure dan Ibis membantu menerapkan tindakan ramah lingkungan untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan. Kedua hotel tersebut menyediakan sabun, sabun mandi, dan sampo bersertifikasi ramah lingkungan, menggunakan produk pembersih yang ramah lingkungan dan bersertifikat, mengurangi penggunaan air dan listrik untuk membantu mendanai inisiatif penanaman pohon, dan untuk keberlanjutan makanan, kedua hotel ini menawarkan makanan yang seimbang dengan produk yang ditanamkan di taman hotel serta mengurangi limbah makanan. Penelitian ini ingin mengetahui isu lingkungan hidup benar-benar sudah tertanam dalam kebiasaan hidup karyawannya ataukah masih dipengaruhi oleh manajemen yang terus memantau kinerja karyawannya. Isu lingkungan yang menjadi bagian hidup para karyawan tentu akan membentuk budaya OCBE dengan baik pada Hotel Mercure dan Ibis di Samarinda tanpa harus dipantau oleh manajemen. Hal ini juga tentu akan berdampak pada pembentukan budaya organisasi lainnya.

Dari beberapa studi sebelumnya, faktor gaya kepemimpinan pada industri *hospitality* masih belum dipelajari secara dalam tentang pengaruhnya kepada perilaku OCBE di dalam lingkungan kerja. Penelitian mengenai ETL kebanyakan meneliti pada keselamatan kerja (Chen & Chang, 2013; Robertson & Barling, 2013) dan pada bidang pendidikan (Beuchamp et al., 2010; Morton et al., 2011). Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini ingin mengetahui pengaruh langsung ETL terhadap OCBE dan pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh PMW serta pengaruh ETL terhadap PMW dan pengaruh PMW terhadap OCBE pada hotel Mercure dan Ibis di Samarinda.

## TINJAUAN PUSTAKA

### ***Organizational Citizenship Behavior towards the Environment (OCBE)***

Istilah OCB pertama kali diartikan sebagai sebuah perilaku individu secara sukarela di luar sistem formal yang tertulis, tetapi jika dikombinasikan dengan tim akan menjadi suatu hal yang sangat menguntungkan dan efektif bagi sebuah organisasi (Organ, 1997). Organ menjelaskan OCB sebagai perilaku yang akan membantu organisasi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sama halnya dengan OCBE, perilaku sukarela individu terhadap lingkungan tentu juga akan membantu sebuah organisasi mencapai tujuan organisasi terhadap lingkungan dan meningkatkan performa organisasi dalam hal mengembangkan organisasi ramah lingkungan. OCBE dapat dimengerti lebih lanjut sebagai sebuah perilaku sosial yang dilakukan oleh seorang individu secara sukarela seperti mempromosikan daur

ulang, memisahkan sampah pada sumbernya, tindakan hemat air dan energi, memberikan saran pengembangan praktik lingkungan yang tidak secara langsung tertulis pada sistem yang manajemen formal (Boiral, 2009). Masalah yang terjadi di lingkungan tidak umum melainkan sangat kompleks sehingga sulit untuk diselesaikan hanya dengan sistem standar, maka dari itu menurut Boiral (2009) ada beberapa alasan mengapa OCBE perlu dipertimbangkan baik untuk penelitian maupun praktik: Keragaman masalah lingkungan, keterbatasan sistem manajemen formal, peran pengetahuan yang tidak dikatakan, pentingnya membantu hubungan dan kolaborasi dalam tindakan pencegahan polusi, legitimasi sosial dan sifat sipil dari inisiatif ekologi sukarela.

### ***Environmental Transformational Leadership (ETL)***

Organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang berkualitas tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut sehingga dapat dikatakan seorang pemimpin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan menerapkan perilaku OCBE di lingkungan kerja. Maka dari itu, organisasi harus menambah budaya penghijauan dan kepemimpinan lingkungan agar dapat meningkatkan identitas penghijauan dari organisasi serta akan membantu meningkatkan juga keunggulan kompetitif mereka terhadap lingkungan (Chen, 2011). Organisasi dan pemimpin adalah panutan bagi karyawan yang dapat memberikan kebebasan, mempertimbangkan kebutuhan dari karyawan, mendengarkan ide-ide baru dari karyawan, dan mendorong pertumbuhan masing-masing karyawan sebagai bentuk dukungan untuk karyawan. Menurut Cherry (2020), gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi perubahan positif bagi pengikutnya, memiliki karakter yang energetik dan bersemangat. Dalam konteks lingkungan, Robertson dan Barling (2013) mengembangkan *Transformational Leadership* menjadi *Environmental Transformational Leadership (ETL)*. Dapat dimengerti bahwa *Environmental Transformational Leadership (ETL)* berfokus pada keberlanjutan sumber daya bagi sebuah organisasi sehingga pemimpin dengan gaya ini akan fokus dalam memotivasi karyawan memberlakukan perilaku OCBE untuk mencapai tujuan organisasi untuk lingkungan. Maka dari itu, dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin menggunakan hubungan mereka dengan bawahan untuk secara sengaja memengaruhi dan mendorong bawahan mereka untuk terlibat dalam perilaku *pro-environmental* di tempat kerja (Robertson & Barling, 2013).

### ***Perceived Meaningful Work (PMW)***

Dalam hidup, mayoritas orang mencari dua hal yaitu kebahagiaan dan arti kehidupan bagi diri mereka sendiri. Kedua hal tersebut memiliki konteks yang berbeda, kehidupan yang berbahagia hanya mencari kepuasan dan kenikmatan dan kehidupan yang bermakna mencari koneksi dan kontribusi dibandingkan hanya kebahagiaan. Menurut Steger et al. (2009), seorang individu akan pasti mencari arti dalam kehidupannya melihat hidup memiliki arah, tujuan, signifikansi, dan pemahaman. Kerja juga merupakan salah satu tahap yang perlu dilewati dalam kehidupan untuk bertahan hidup sehingga manusia akan mencari arti diri mereka juga di dalam tempat kerjanya. Istilah *meaningful work* dapat dimengerti sebagai asosiasi, kerangka atau elemen pekerjaan yang digunakan oleh karyawan yang mendefinisikan pekerjaan mereka bernilai dan konstruktif (Wrzesniewski et al., 2013). *Meaningful work* juga diartikan bukan hanya sebagai arti pekerjaan bagi seseorang, tetapi sebagai pekerjaan yang signifikan dan bermakna positif baginya, selanjutnya *meaningful work* berorientasi pada pertumbuhan dan tujuan dari pada berorientasi pada kesenangan (Steger et al., 2012).

Pemimpin sangat berperan dan dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan efektivitas OCBE di dalam organisasi tersebut. Seperti yang

dapat dimengerti sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional lingkungan yang diterapkan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dalam membantu mencapai tujuan lingkungan. Hotel Mercure dan Ibis memiliki tujuan untuk meningkatkan dan menjaga keberlanjutan sumber daya kedepannya, maka dari itu seluruh anggota didukung dan didorong untuk melakukan perilaku yang ramah lingkungan, ketika karyawan berhasil menerapkan perilaku OCBE secara positif mereka akan mendapatkan penghargaan dalam bentuk apa pun untuk terus terdorong melakukan perilaku tersebut (*Positive Reinforcement*) dan sebaliknya jika karyawan melakukan perilaku OCBE tidak maksimal dan tidak sesuai dengan yang diinginkan, maka karyawan tidak mendapatkan penghargaan sampai karyawan berhasil menerapkan perilaku OCBE yang diinginkan (*Negative Reinforcement*). Penghargaan atau hukuman tersebut merupakan tugas dari seorang pemimpin, maka dari itu dapat dikatakan bahwa ETL dan OCBE memiliki hubungan yang kuat dikarenakan pemimpin sangat berperan dalam memotivasi dan mendorong karyawan untuk berperilaku positif terhadap lingkungan dan membantu memberikan keuntungan bagi organisasi.

**H1: *Environmental Transformational Leadership (ETL) memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior towards the Environment.***

Konsep kepemimpinan mulai dari memberikan arahan dan kontrol tertanam kuat dalam pemikiran bahwa tidak adanya pemimpin sering kali dilihat sebagai tidak adanya organisasi juga, memberikan arti dan kesan bahwa pemimpin merupakan faktor utama Bergeraknya sebuah organisasi ke arah dan tujuan yang telah ditentukan, tidak ada pemimpin – organisasi berhenti bergerak. Mengingat peran pemimpin dalam mempengaruhi hasil pekerjaan, gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang membantu meningkatkan persepsi karyawan tentang pekerjaan yang bermakna (Christensen & Walumbwa, 2013). Shamir et al. (1993) pada teori *self-concept* menjelaskan ada tiga cara pemimpin transformasional mempengaruhi karyawannya. Pertama, meningkatkan *self-efficacy* atau rasa kepercayaan diri seorang individu dan optimis dengan pencapaian dan pertumbuhan diri mereka (Zulkosky, 2009). Kedua, meningkatkan *social identification* atau ikatan psikologis individu dengan grup (van Veelen et al., 2016) dari karyawan dengan grup. Ketiga, meningkatkan *value internalization* terhadap kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap *meaningful work* dikarenakan makna pekerjaan bagi karyawan dapat dihasilkan dari pemimpin yang suportif. Maka terbentuklah hipotesis di bawah ini.

**H2: *Environmental Transformational Leadership (ETL) memiliki pengaruh positif terhadap Perceived Meaningful Work (PMW).***

Pada pasar yang kompetitif, banyak cara yang dilakukan untuk bertahan. Berkaitan dengan performa organisasi, SDM memiliki kontribusi terbanyak dibandingkan dengan sumber daya lainnya sehingga sebuah organisasi perlu memastikan kebutuhannya dan memotivasi SDM untuk menerapkan perilaku yang sesuai sehingga kontribusi tambahan dari karyawan sangat dibutuhkan untuk mempercepat organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam konteks ini, *meaningful work* yang sedang dibicarakan, ketika karyawan menganggap pekerjaannya bermakna, mereka akan cenderung menghabiskan waktu dan usaha lebih banyak untuk pekerjaan itu (Sharma, 2019). Dalam kasus ini, seperti yang sudah diketahui bahwa salah satu tujuan hotel Mercure dan Ibis adalah menerapkan cara kerja yang ramah lingkungan sehingga pekerja hotel harus menerapkan perilaku OCBE atau berkontribusi lebih banyak dari seharusnya untuk mencapai tujuan lingkungan yang diterapkan oleh hotel.

**H3: *Perceived Meaningful Work (PMW)* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior towards the Environment (OCBE)*.**

Sebagai mediator, *Perceived Meaningful Work* sudah sering dipelajari oleh beberapa peneliti. Ahmed et al. (2018) mempelajari bagaimana *meaningful work* berperan sebagai mediator untuk menengahi pertumbuhan karir dan keterlibatan kerja. Selain itu, Ünal (2017) mempelajari peran mediasi *meaningful work* terhadap hubungan antara *needs for meaning-based person job-fit* dan konflik kerja keluarga. Dalam studi kasus ini, variabel *Perceived Meaningful Work* merupakan variabel mediasi antara ETL dan OCBE yang akan membantu menjelaskan hubungan OCBE dan ETL (Gurmani et al., 2021). Untuk memotivasi karyawan, pemahaman lebih dalam mengenai kebutuhan mereka itu sangat dibutuhkan seperti pemahaman tentang perasaan karyawan tentang diri mereka sendiri dan tentang pekerjaan mereka dikarenakan hal tersebut merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja mereka (Cartwright & Holmes, 2006). Pemimpin di sini berperan dalam memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan mampu melihat, mengalami, dan menganggap pekerjaannya bermakna sebagai hasil dari pemimpin dengan gaya transformasional (Gurmani et al., 2021). Maka dari itu, menurut kami, semua variabel berkaitan satu sama lain, ketika karyawan memperoleh *meaningful work* dari hasil *Environmental Transformational Leadership*, itu akan mengarah kepada karyawan yang termotivasi untuk menerapkan perilaku OCBE.

**H4: *Perceived Meaningful Work (PMW)* memiliki pengaruh positif dalam memediasi hubungan antara *Environmental Transformational Leadership (ETL)* dan *Organization Citizenship Behavior towards the Environment (OCBE)*.**

### **Sampel**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari hotel Mercure dan Ibis yang bekerja kurang dari 1 tahun hingga 10 tahun ke atas dengan rentang usia antara 20 tahun hingga lebih dari 60 tahun. Sampel yang terkumpul dalam penelitian ini sebanyak 222 dari total karyawan sebanyak 308 karyawan dengan teknik *non-probability sampling*. Dari penelitian ini akan ditemukan berbagai perspektif dari karyawan hotel mengenai peran pemimpin serta perasaan mereka bekerja di hotel tersebut. Untuk penjelasan lebih lanjut, penelitian ini mengkaji seberapa kuat hubungan ETL dan PMW dengan OCBE pada hotel Mercure dan Ibis, Samarinda.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh ETL dan PMW terhadap OCBE pada Hotel Mercure dan Ibis di Samarinda. Penelitian ini menggunakan karyawan sebagai unit analisis untuk meneliti pengaruh ETL dan PMW terhadap OCBE. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer pada teknik berupa kuisioner. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *non-probability sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* untuk menentukan sampel yang dipilih yaitu karyawan Hotel Mercure dan Ibis di Samarinda yang telah bekerja kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 10 tahun.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut adalah tabel validitas dan reliabilitas dari masing-masing variabel:

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	R2	Q2
ETL	0,654	0,894	0,919		
PMW	0,663	0,898	0,922	0,681	0,417
OCBE	0,633	0,904	0,924	0,681	0,427
SRMR	0,052				
NFI	0,885				
rms theta	0,133				

Sumber: Data olahan (2021)

Dengan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 dan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7, dapat dilihat bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan *reliable*. Selain itu model yang diuji juga dapat dikatakan fit dengan nilai SRMR lebih kecil dari 0,8 dan nilai rms theta lebih kecil dari 0,12. Kemudian berikut adalah hasil uji hipotesis:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Result
H <sub>1</sub> : ETL → OCBE	0,349	4,178	0,000	Didukung
H <sub>2</sub> : ETL → PMW	0,799	23,990	0,000	Didukung
H <sub>3</sub> : PMW → OCBE	0,520	6,839	0,000	Didukung
H <sub>4</sub> : ETL → PMW → OCBE	0,415	7,294	0,000	Didukung

Sumber: Data olahan (2021)

Pada penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan di Pakistan dengan objek penelitian warga Pakistan yang bekerja di dalam industri perhotelan. Sedangkan dalam penelitian ini, objek penelitian yang dipilih oleh peneliti lebih spesifik yaitu hanya pekerja dari dua hotel (Mercure dan Ibis) yang berlokasi di Samarinda, Indonesia. Dari ketiga hipotesis utama, dapat dinyatakan bahwa hipotesis satu sampai tiga dapat didukung serta memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan. Dengan adanya variabel mediasi dalam penelitian ini, peneliti mengukur pengaruh tidak langsung dari variabel ETL terhadap OCBE dengan PMW sebagai variabel mediasi, dari data menunjukkan bahwa hipotesis keempat dapat didukung dengan pengaruh tidak langsung, positif, dan signifikan. Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah '*Environmental Transformational Leadership (ETL) memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior towards the Environment (OCBE)*' di mana dari hasil pengujian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama ini dapat didukung secara teoritis yaitu pemimpin sangat berperan penting dalam pembentukan perilaku karyawan di dalam organisasi, khususnya pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan *Environmental Transformational Leadership* di mana dalam pembentukan perilaku ramah lingkungan dibutuhkan motivasi, dukungan, dan penghargaan dari pemimpin.

Semakin optimis pemimpin terhadap tujuan lingkungan akan semakin mempengaruhi perilaku baik karyawan terhadap lingkungan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Srour et al. (2020) di mana hasil penelitian yang dilakukan di Mesir dengan objek penelitian karyawan *Information Technology (IT)* didapatkan bahwa *Environmental Transformational Leadership (ETL)* memiliki efek positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior towards the Environment (OCBE)*. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh studi Gurmani et al. (2021) yang dilakukan kepada manajer sumber daya manusia dari empat jenis perusahaan yaitu: perusahaan milik negara, perusahaan swasta,

perusahaan asing, dan perusahaan *Sino-foreign Joint Venture*, hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara efektif meningkatkan OCBE serta mempengaruhi kekuatan dari OCBE. Maka berdasarkan teori, penelitian dan hasil statistik yang telah dideskripsikan dalam penelitian ini, hipotesis pertama dapat didukung.

Selanjutnya hipotesis kedua yang menyatakan '*Environmental Transformational Leadership* (ETL) memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Meaningful Work* (PMW)', dari hasil data statistik membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan dan kecocokan terhadap teori pada bagian sebelumnya, yaitu konsep gaya kepemimpinan transformasional membantu memberikan kenyamanan di tempat kerja serta meningkatkan makna kerja bagi karyawan sehingga dengan meningkatnya makna dan kenyamanan bagi karyawan, karyawan pun akan tentu meningkatkan kapasitas, kemampuan, dan perilaku mereka saat bekerja di dalam organisasi sesuai dengan ekspektasi dari pemimpin. Hasil penelitian ini dapat dikatakan sesuai dan didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Gurmani et al. (2021), dalam penelitian tersebut tertulis bahwa pemimpin dengan gaya transformasional dapat membantu karyawan untuk melihat pekerjaan mereka sesuai dengan nilai-nilai pribadi, sehingga meningkatkan *meaningful work*. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pemimpin dengan gaya transformasional memiliki pengaruh positif terhadap *meaningful work* bagi karyawan. Berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh Christensen dan Walumbwa (2013) dalam mewawancarai 42 pemimpin bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari peran pemimpin dalam memberikan *meaningful work* bagi karyawan. Sehingga dari penelitian ini, menunjukkan jika pemimpin dengan gaya *environmental transformational leadership* sukses dalam meningkatkan makna pekerjaan bagi karyawan dan membuktikan bahwa hipotesis kedua dapat didukung.

Pada hipotesis ketiga yang dibentuk yaitu '*Perceived Meaningful Work* (PMW) memiliki hubungan positif dengan *Organization Citizenship Behavior towards the Environment* (OCBE)' dinyatakan bahwa hipotesis tersebut dapat didukung secara teoritis dengan teori pada bagian tinjauan pustaka yang menjelaskan bahwa dengan adanya rasa nyaman serta makna pekerjaan tersebut bagi karyawan, karyawan pun rela melakukan perilaku atau tugas sesuai untuk membantu dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam penelitian ini karyawan dengan rasa dimiliki serta menganggap pekerjaannya bermakna akan mempengaruhi perilaku mereka terhadap lingkungan. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini juga dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2019) di India, hasil pada penelitian tersebut membuktikan adanya korelasi secara signifikan antara *meaningful work* dengan OCB. Sehingga dengan adanya kesesuaian teori serta dukungan dari penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga dapat didukung.

Hipotesis terakhir yaitu '*Perceived Meaningful Work* (PMW) memediasi hubungan antara *Environmental Transformational Leadership* (ETL) dan *Organization Citizenship Behavior towards the Environment* (OCBE)' dikatakan memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan dan dapat didukung. Hasil dalam penelitian ini sesuai dan dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Cartwright dan Holmes (2006) yang dilakukan di provinsi Sinop menghasilkan kesimpulan bahwa pemimpin dengan gaya transformasional membuat bisnis menjadi lebih penting dan berarti, dari hasil dapat diketahui bahwa pemimpin dengan gaya transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku organisasi serta menunjukkan bahwa proses ini juga dipengaruhi oleh karyawan. Berikutnya, terdapat penelitian yang diteliti oleh Gurmani et al. (2021), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *meaningful work* memiliki peran penting dalam memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan performa organisasi, hasil penelitian tersebut memiliki konteks yang sedikit berbeda dengan penelitian ini namun tetap dapat mendukung hipotesis keempat dalam



penelitian ini. Maka dari itu, berdasarkan teori serta dukungan dari penelitian sebelumnya, hipotesis keempat dapat didukung.

## KESIMPULAN

Dalam membantu peneliti menganalisis data, peneliti menggunakan sistem SmartPLS v.3.3.3 dan didapatkan 4 hipotesis yang telah dibentuk sebelumnya dinyatakan memiliki dampak signifikan serta dapat didukung dengan teori-teori yang telah dibahas. Keempat hipotesis tersebut meliputi: (1) *Environmental Transformational Leadership* (ETL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior towards the Environment* (OCBE), sehingga gaya kepemimpinan tersebut dapat mendorong organisasi-organisasi untuk bisa menerapkan dan meningkatkan perilaku OCBE yang secara sukarela dilakukan; (2) *Environmental Transformational Leadership* (ETL) terhadap *Perceived Meaningful Work* (PMW), ketika pemimpin memahami karakter dan keinginan karyawan, mendorong, memotivasi untuk maju bersama-sama tentu dapat membantu meningkatkan kenyamanan yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja sehingga pada akhirnya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti yang luar biasa terhadap perkembangan dirinya serta kehidupannya; (3) *Perceived Meaningful Work* (PMW) terhadap *Organizational Citizenship Behavior towards the Environment* (OCBE), saat pekerja memiliki rasa nyaman pada lingkungan kerja serta menganggap pekerjaan sangat berarti mereka tentu akan secara sukarela menerapkan tindakan dan perilaku yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya; (4) *Perceived Meaningful Work* (PMW) menengahi hubungan dari *Environmental Transformational Leadership* (ETL) dan *Organizational Citizenship Behavior towards the Environment* (OCBE), ketiga variabel ini sangat mendorong satu sama lain, dimulai dari gaya kepemimpinan di mana jika pemimpin mampu memahami, menjaga, memotivasi tentu akan meningkatkan arti pekerjaan yang mengarah ke penerapan OCBE dalam organisasi.

### Implikasi Manajerial

Penelitian ini memiliki implikasi manajerial khususnya untuk penerapan perilaku ramah lingkungan pada organisasi di Indonesia. Dengan penelitian ini, pelaku bisnis di Indonesia mampu memahami faktor-faktor penting untuk meningkatkan OCBE pada organisasi mereka. Selain itu juga, pelaku bisnis mampu melihat pada penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan yang baik perlu diterapkan secara betul agar terlihat hasil seperti yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai *Environmental Transformational Leadership* (ETL). Selain itu, dari penelitian ini diketahui juga bahwa arti pekerjaan bagi karyawan juga salah satu yang harus diprioritaskan oleh pelaku bisnis, sehingga pelaku bisnis dapat melakukan refleksi balik kepada organisasi mereka mengenai penerapan peraturan atau gaya kepemimpinan untuk memberlakukan OCBE pada organisasi mereka.

### Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan oleh penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya dilakukan setelah pandemi COVID-19 selesai agar peneliti dapat mendatangi lokasi penelitian secara langsung menghasilkan kemudahan, kebebasan, serta fleksibilitas.
- b. Penelitian selanjutnya dilakukan sebaiknya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang lebih lama kurang lebih 6 bulan sambil mengobservasi dan berinteraksi langsung dengan responden sehingga validitas jawaban responden menjadi lebih baik.

- c. Penelitian selanjutnya melibatkan hotel yang lebih beragam di lokasi yang berbeda atau memilih sektor industri yang lain seperti *Food & Beverage*, teknologi, atau pemasaran.
- d. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel lain yaitu *Workplace Engagement* untuk melihat pengaruh *right man in the right place* terhadap penerapan program Planet 21 sampai pada level bawah. Dapat juga menambahkan *Job Satisfaction* untuk melihat apakah isu lingkungan dapat menambah kepuasan karyawan dalam pekerjaan.

## REFERENSI

- Ahmed, U., Awang, Z., Mahmudul, A. S. M., Siddiqui, H. B. A., Dahri, A. S., & Muda, H. (2018). The mediating role of meaningful work between career growth opportunities and work engagement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i11/5168>
- Beauchamp, M. R., Barling, J., Li, Z., Morton, K. L., Keith, S. E., & Zumbo, B. D. (2010). Development and psychometric properties of the transformational teaching questionnaire. *Journal of Health Psychology*, 15(8), 1123–1134. <https://doi.org/10.1177/1359105310364175>
- Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 221–236. <https://doi.org/10.1007/S10551-008-9881-2>
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>
- Chen, Y. S. (2011). Green organizational identity: sources and consequence. *Management Decision*, 49(3), 384–404. <https://doi.org/10.1108/00251741111120761>
- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). Green transformational leadership and green performance: The mediation effects of green mindfulness and green self-efficacy. *Journal of Business Ethics*, 116(1).
- Cherry, K. (2020). *Transformational Leadership: Inspire and Motivate*. Verywellmind. <https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313>
- Christensen, A. & Walumbwa, F. O. (2013). Transformational leadership and meaningful work. In *Purpose and meaning in the workplace* (pp.197–215). American Psychological Association. [https://www.researchgate.net/publication/333247724\\_Transformational\\_leadership\\_and\\_meaningful\\_work](https://www.researchgate.net/publication/333247724_Transformational_leadership_and_meaningful_work)
- Gurmani, J. K., Khan, N. U., Khalique, M., Yasir, M., Obaid, A., & Sabri, N. A. A. (2021). Do environmental transformational leadership predicts organizational citizenship behavior towards environment in hospitality industry: Using structural equation modelling approach. *Sustainability*, 13(10), 5594. <https://doi.org/10.3390/SU13105594>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

- Margahana, H. (2020). The role of organizational citizenship behavior (OCB) towards growth and development of the company. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(2), 303–309. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/1104>
- Matawal, D. S., & Maton, D. J. (2013). Climate change and global warming: Signs, impact and solutions. *International Journal of Environmental Science and Development*, 4(1), 62–66. <https://doi.org/10.7763/IJESD.2013.V4.305>
- Morton, K. L., Barling, J., Rhodes, R., Masse, L., Zumbo, B. D., & Beauchamp, M. (2011). The application of transformational leadership theory to parenting: Questionnaire development and implications for adolescent self-regulatory efficacy and life satisfaction. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(5), 688–709. <https://doi.org/10.1123/jsep.33.5.688>
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176–194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594. <https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Sharma, A. (2019). Meaningfulness of work and perceived organizational prestige as precursors of organizational citizenship behavior. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(1), 316–323. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7136>
- Srour, C. K. G. E. K., 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. <https://doi.org/10.36941/ajis-2020-0081>
- Steg, L., & Vlek, C. (2008). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309–317. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>
- Steger, M. A., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43–52. <https://doi.org/10.1080/17439760802303127>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Ünal, Z. M. (2017). The mediating role of meaningful work on the relationship between needs for meaning-based person-job fit and work-family conflict. In *International Scientific Conference on Sustainable Development Goals-2017* (pp. 332–338).
- van Veelen, R., Otten, S., Cadinu, M., & Hansen, N. (2016). An integrative model of social identification: Self-stereotyping and self-anchoring as two cognitive

pathways. *Personality and Social Psychology Review*, 20(1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/1088868315576642>

Wrzesniewski, A., Lobuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology, Vol. 1* (pp. 281–302). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)

Zhao, H., & Zhou, Q. (2019). Exploring the impact of responsible leadership on organizational citizenship behavior for the environment: A leadership identity perspective. *Sustainability*, 11(4), 944. <https://doi.org/10.3390/SU11040944>

Zulkosky, K. (2009). Self-efficacy: A concept analysis. *Nursing Forum*, 44(2), 93–102. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2009.00132.x>