

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMEN* DAN
JOB SATISFACTION TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI
KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**T. DIYAN ADHAR
NPM : 2202120023**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Juli 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

T.DIYAN ADHAR

NPM : 2202120023

Dengan judul:

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMEN* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH SELATAN

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. M. Yamin, S.E., M.Si
NIK: 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Ambar Fuad, S.E., M.M
NIK: 19840504 201306 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Juli 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

T.DIYAN ADHAR
NPM : 2202120023

Dengan judul:

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMEN* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH SELATAN

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 28 Juli 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

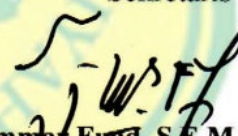
Ketua


Dr. M. Yamin, S.E., M.Si
NIK: 19740315 200411 1 001

Anggota


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 197510272010011001

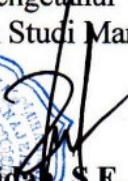
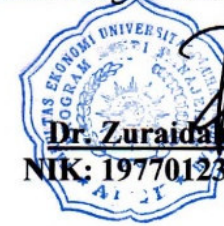
Sekretaris


Amma Fuad, S.E., M.M
NIK: 19840504 201306 1 001

Anggota


Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 30 Juli 2026
Yang Menyatakan,



T.DIYAN ADHAR
NPM : 2202120023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : T.DIYAN ADHAR
NPM : 2202120023
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMEN* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH SELATAN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 30 Juli 2026



, Menyatakan,

T.DIYAN ADHAR
NPM : 2202120023

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan”** Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta Keluarga dan para Sahabat.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Bapak Dr. M. Yamin, S.E., M.Si. dan Bapak Ammar Fuad, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan, masukan, motivasi dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Para Pegawai Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan yang telah memberikan bantuan, waktu dan informasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Penulis, Ayahanda Nazaruddin SH dan Ibunda Ruslinar S.pd yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi, dukungan dan do'a selama proses pendidikan di bangku perkuliahan dan sampai penyusunan skripsi ini selesai. Izinkan penulis berterima kasih telah membesarkan, mendidik dengan pengorbanan hebat sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini dan telah mengantarkan semangat untuk dapat memperoleh gelar sarjana yang di impikan selama ini, semoga ini merupakan awal kesuksesan kepada penulis untuk kebahagiaan Ayahanda, Ibunda dan Keluarga.
6. Terima kasih kepada seluruh sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan bantuan, menemani penulis, memberikan saran serta motivasi kepada penulis.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, yang dengan tulus ikhlas memberikan do'a dan semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Dan yang terakhir, kepada diri penulis sendiri, T.Diyah Adhar terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi

manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada. Apapun kekurangan dan kelebihan mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Banda Aceh, 26 Mei 2026

Penulis

T. Diyan Adhar

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 <i>Green Human Resource Managemen</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i>	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.3 Horizon Waktu	Error! Bookmark not defined.
3.1.4 Unit Analisis.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sumber Dan Teknik Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
3.6 Pengujian Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji t.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji F.....	Error! Bookmark not defined.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN....Error! Bookmark not defined.

- 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.1.1 Deskripsi Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.1.2 Visi dan Misi Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.1.3 Tujuan dan Fungsi Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.1.4 Tugas Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan**Error! Bookmark not defined.**
- 4.2 Karakteristik Responden.....**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.3.1 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* **Error! Bookmark not defined.**
 - 4.3.2 Variabel *Green Human Resource Managemen* **Error! Bookmark not defined.**
 - 4.3.3 Variabel *Job Satisfaction*.....**Error! Bookmark not defined.**
- 4.4 Hasil Pengujian Data**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.4.1 Uji Validitas Instrumen**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.4.3 Uji Asumsi Klasik**Error! Bookmark not defined.**
- 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi... **Error! Bookmark not defined.**
- 4.6 Pembuktian Hipotesis**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.6.1 Uji t.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.6.2 Uji F.....**Error! Bookmark not defined.**
- 4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB V KESIMPULAN DAN SARANError! Bookmark not defined.

- 5.1 Kesimpulan.....**Error! Bookmark not defined.**
- 5.2 Saran**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKAError! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Horizon Waktu.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Jumlah Responden Bagian Umum di Kantor Bupati Aceh Selatan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Status Perkawinan Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Lama Masa Bekerja Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Penjelasan Responden Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Green Human Resource Managemen</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Penjelasan Responden Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Uji t.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Uji F.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas..	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Data Output SPSS.....	Error! Bookmark not defined.



**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMEN* DAN
JOB SATISFACTION TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI
KABUPATEN ACEH SELATAN**

T. DIYAN ADHAR
NPM : 2202120023

Dosen Pembimbing I : Dr. M. Yamin, S.E., M.Si.

Dosen Pembimbing II : Ammar Fuad, S.E., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan. Objek penelitian ini meliputi variabel *Green Human Resource Managemen*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sampel penelitian ini berjumlah 65 responden yang dipilih menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh pegawai pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan. Secara parsial, masing-masing variabel *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* juga berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan variabel independen (*Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction*), dengan keeratan hubungan sebesar 91,5%, yang tergolong hubungan sangat kuat. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar instansi terus meningkatkan penerapan *Green Human Resource Managemen* serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Job Satisfaction* guna mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih baik.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, *Green Human Resource Managemen*, *Job Satisfaction*.

**THE EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND
JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
IN THE GENERAL DEPARTMENT OF THE REGENT'S OFFICE OF
SOUTH ACEH REGENCY**

T. DIYAN ADHAR
NPM : 2202120023

Supervisor I : Dr. M. Yamin, S.E., M.Si.

Supervisor II : Ammar Fuad, S.E., M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Green Human Resource Management and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior in the General Department of the Regent's Office of South Aceh Regency. The research objects include the variables Green Human Resource Management, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. The sample of this study consisted of 65 respondents selected using a census technique, namely all employees in the General Department of the Regent's Office of South Aceh Regency served as research respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis was performed using multiple linear regression, F-test, and t-test, aiming to determine the simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that Green Human Resource Management and Job Satisfaction simultaneously had a significant effect on Organizational Citizenship Behavior in the General Affairs Division of the South Aceh Regency Regent's Office. Partially, each of the Green Human Resource Management and Job Satisfaction variables also had a significant effect on Organizational Citizenship Behavior in the General Affairs Division of the South Aceh Regency Regent's Office. Furthermore, there was a positive relationship between the dependent variable (Organizational Citizenship Behavior) and the independent variables (Green Human Resource Management and Job Satisfaction), with a correlation coefficient of 91.5%, which is considered a very strong relationship. This study recommends that agencies continue to improve the implementation of Green Human Resource Management and pay attention to factors that can increase Job Satisfaction to encourage better Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Green Human Resource Management, Job Satisfaction.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting yang tidak dapat dilepaskan dari organisasi, karena manusia sebagai aktor utama yang mendorong roda pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya, SDM berperan sebagai perencana strategis, pelaksana operasional, serta penggerak dinamis dalam proses-proses organisasi, di mana mereka mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas untuk mengoptimalkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi canggih, dan sumber daya alam yang melimpah. Apabila sebuah perusahaan telah memiliki semua modal dasar tersebut namun tidak didukung oleh SDM yang kompeten dan terampil dalam mengatur serta memanfaatkannya secara efektif, maka mustahil bagi organisasi tersebut untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Oleh sebab itu, peran SDM sangat krusial sebagai unsur utama dan pengendali keberhasilan organisasi, di mana keberhasilan atau kegagalan suatu entitas bisnis sering kali ditentukan oleh efektivitas pengelolaan SDM nya. Hal ini menekankan betapa vitalnya bagi organisasi untuk mengutamakan dan memperhatikan pengelolaan SDM dengan pendekatan yang tepat, baik dari segi ketersediaan jumlah karyawan yang memadai maupun pengembangan kompetensi dan kemampuan mereka melalui pelatihan berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi pada daya saing organisasi di pasar global.

Salah satu tantangan besar bagi organisasi dalam mengelola SDM adalah bagaimana mendorong karyawan agar menjadi individu yang memiliki ikatan erat

dengan organisasinya, sehingga mereka dapat bersatu dan berkomitmen penuh untuk menjaga kinerja organisasi yang tinggi dan berdaya saing. Keeratan ini, yang sering kali tercermin dalam loyalitas dan keterlibatan emosional karyawan, akan mendorong pengembangan perilaku ekstra-peran meskipun tugas resmi yang diberikan oleh organisasi telah terpenuhi. Tindakan ekstra-peran tersebut, yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), memberikan keuntungan signifikan bagi organisasi, seperti peningkatan efisiensi operasional dan budaya kerja yang positif. Keberhasilan organisasi tidak hanya terukur dari pelaksanaan tugas utama oleh anggotanya, tetapi juga dari kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan tambahan, seperti kemauan untuk berkoordinasi antar rekan kerja, memberikan bantuan spontan kepada kolega yang membutuhkan, menyampaikan masukan konstruktif untuk perbaikan proses, memainkan peran aktif dalam inisiatif tim, dan menggunakan waktu kerja secara efektif untuk mendukung tujuan bersama (Nur Halimah et al., 2024). Semua perusahaan, baik di sektor swasta maupun publik, sangat menginginkan karyawan yang bersedia menyumbangkan seluruh keterampilan dan potensi mereka untuk keuntungan perusahaan, karena pekerja merupakan sumber modal utama yang membedakan organisasi satu dengan yang lain.

Namun, mengelola pekerja ini tidaklah mudah karena mereka memiliki ide, status sosial, latar belakang pendidikan, dan sejarah pribadi yang beragam, yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka di tempat kerja. Karyawan diharapkan untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka, termasuk dalam hal etika kerja dan kontribusi ekstra, sementara organisasi memiliki kewajiban untuk memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka, baik melalui

insentif finansial, promosi karir, maupun pengembangan profesional. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga memperkuat ikatan mereka dengan organisasi, sehingga mendorong perilaku OCB yang berkelanjutan dan berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang organisasi. Dalam konteks penelitian ini, pengelolaan SDM yang efektif, terutama melalui integrasi praktik *Green HRM* yang ramah lingkungan, dapat menjadi kunci untuk meningkatkan *job satisfaction* dan mendorong OCB di perusahaan seperti Bagian Umum di Kantor Bupati, yang beroperasi di lingkungan yang rentan terhadap tantangan eksternal.

Organizationa Citizenship Behavior ialah tingkah laku pegawai “lebih dari” deskripsi kerja pada umumnya atau *job description* yang telah diberikan organisasi kepada karyawannya (Smith et al.). Lebih lanjut, Menurut Robi & Judge organisasi yang efektif yaitu jika karyawan memiliki dedikasi penuh dalam membangun Perusahaan dan dapat berkerja di luar tugas formal mereka, ini bertujuan besar dalam pekerjaannya, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh supaya dapat menambah profitabilitas perusahaan, yang akan berdampak positif keseluruh elemen yang ada di dalamnya meningkatkan kinerja organisasi tanpa memberikan imbal hasil langsung yang diperoleh. Dapat disederhanakan lagi yaitu perilaku individu karyawan yang memiliki kerelaan untuk memberi kontribusi di luar tugas intinya terhadap perusahaan. Karyawan akan melayani organisasinya sepenuh hati karena perusahaan telah berkontribusi.

Perusahaan yang sangat bergantung pada sumber daya manusianya untuk semua kegiatan operasionalnya, memerlukan OCB. Hal ini dikarenakan SDM perusahaan tidak cukup menjalankan tugasnya sendiri-sendiri tanpa melakukan

pekerjaan ekstra. OCB ialah salah satu cara keberhasilan organisasi, misalnya pada saat umpan balik yang didapatkan pegawai tidak sesuai harapan, maka akan menyebabkan menurunnya niat karyawan untuk melakukan perilaku ekstra peran. Pegawai sering melakukan lembur dapat bekerja dengan optimal dari waktu ataupun tenaga (Prayuda, 2023).

Green Human Resource Management (GHRM) meliputi berbagai komponen strategis yang dirancang untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia, sehingga mendukung upaya organisasi dalam mengurangi dampak ekologis sambil meningkatkan keterlibatan karyawan. Salah satu komponen utamanya adalah rekrutmen hijau, yang melibatkan proses seleksi kandidat yang tidak hanya mempertimbangkan kualifikasi teknis dan pengalaman, tetapi juga komitmen mereka terhadap isu-isu lingkungan, seperti melalui pertanyaan wawancara yang mengeksplorasi nilai-nilai keberlanjutan atau pengalaman sebelumnya dalam inisiatif ramah lingkungan. Komponen berikutnya adalah pelatihan berkelanjutan terkait lingkungan, yang mencakup program edukasi reguler untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang praktik hijau, seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan pengurangan emisi karbon, yang pada akhirnya membekali mereka dengan keterampilan untuk berkontribusi aktif pada tujuan organisasi yang lebih luas.

Selain itu, GHRM juga mencakup sistem kompensasi ramah lingkungan, di mana insentif finansial atau non-finansial diberikan berdasarkan pencapaian target keberlanjutan, seperti bonus untuk tim yang berhasil mengurangi konsumsi energi atau penghargaan untuk ide inovatif dalam penghematan sumber daya. Komponen

terakhir adalah penilaian kinerja yang mempertimbangkan dampak ekologis, yang mengintegrasikan indikator seperti kontribusi karyawan terhadap pengurangan jejak karbon atau partisipasi dalam program daur ulang ke dalam evaluasi tahunan, sehingga mendorong akuntabilitas individu terhadap tanggung jawab lingkungan. Dalam konteks penelitian organisasi modern, GHRM dianggap sebagai cara efektif untuk menciptakan “iklim hijau” di tempat kerja, yaitu suasana organisasional yang mempromosikan nilai-nilai keberlanjutan dan membuat karyawan merasa bahwa kontribusi lingkungan mereka diakui serta dihargai melalui pengakuan publik, umpan balik positif, atau kesempatan pengembangan karir yang terkait dengan inisiatif hijau.

Dengan demikian, GHRM berfungsi sebagai jembatan penting antara aspirasi lingkungan Perusahaan seperti komitmen untuk mencapai net-zero emission atau kepatuhan terhadap standar internasional seperti ISO 14001 dan keterlibatan aktif karyawan dalam perilaku ekstra peran, yang melampaui tugas rutin mereka. Misalnya, melalui GHRM, karyawan yang dilatih dalam praktik hijau mungkin lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan sukarela seperti kampanye penghematan energi atau inisiatif komunitas untuk pelestarian lingkungan, yang secara keseluruhan memperkuat budaya organisasi yang berkelanjutan dan meningkatkan produktivitas jangka panjang. Pendekatan ini tidak hanya mendukung tujuan eksternal perusahaan tetapi juga membangun loyalitas internal, di mana karyawan melihat diri mereka sebagai bagian dari misi yang lebih besar, sehingga mendorong inovasi dan kolaborasi yang bermanfaat bagi lingkungan dan organisasi secara simultan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat penting dalam manajemen organisasi, karena secara langsung berkaitan dengan kesejahteraan emosional dan mental karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kinerja, serta niat karyawan untuk tetap tinggal di organisasi (retensi). Secara lebih mendalam, job satisfaction dapat didefinisikan sebagai respons positif atau negatif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, kompensasi, dan peluang pengembangan karir, yang sering kali diukur melalui dimensi seperti kepuasan intrinsik (misalnya, rasa pencapaian dari tugas) dan ekstrinsik (seperti gaji dan fasilitas). Dalam konteks *Green Human Resource Management* (GHRM), ketika karyawan menyaksikan bahwa perusahaan secara konsisten menerapkan kebijakan ramah lingkungan seperti program penghematan energi atau inisiatif daur ulang hal ini dapat meningkatkan rasa bangga dan identifikasi diri terhadap organisasi, karena mereka merasa berkontribusi pada tujuan yang lebih luas dan bermakna, yaitu pelestarian lingkungan. Rasa bangga ini tidak hanya memperkuat kepuasan kerja secara psikologis tetapi juga membangun ikatan emosional yang lebih dalam, di mana karyawan melihat perusahaan sebagai entitas yang bertanggung jawab sosial, sehingga mengurangi risiko burnout dan meningkatkan motivasi intrinsik.

Kepuasan kerja yang tinggi, yang diperoleh melalui integrasi GHRM, kemudian berperan sebagai katalisator untuk mendorong karyawan menunjukkan perilaku di luar tugas formal mereka, yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini terjadi karena karyawan yang merasa dihargai dan diikutsertakan dalam misi perusahaan yang lebih besar seperti komitmen terhadap keberlanjutan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tindakan

sukarela, seperti membantu rekan kerja dalam proyek ramah lingkungan, memberikan saran inovatif untuk efisiensi sumber daya, atau bahkan berpartisipasi dalam kegiatan komunitas yang terkait dengan lingkungan. Secara psikologis, fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial, di mana karyawan merespons dukungan organisasi dengan perilaku positif yang melampaui ekspektasi formal, sehingga menciptakan siklus kebaikan yang saling menguntungkan. Misalnya, dalam sebuah perusahaan yang menerapkan GHRM, karyawan yang puas mungkin lebih aktif dalam mengusulkan ide untuk mengurangi limbah kantor, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan berkelanjutan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang didorong oleh GHRM tidak hanya menjadi indikator kesehatan organisasi tetapi juga alat strategis untuk membangun loyalitas jangka panjang dan mendorong inovasi yang mendukung tujuan lingkungan global.

Divisi Urusan Umum Kantor Bupati Aceh Selatan merupakan satuan kerja yang berperan sebagai unsur pendukung administrasi dalam pelaksanaan pemerintahan daerah, khususnya dalam penyediaan layanan publik dan koordinasi kegiatan operasional kantor. Satuan kerja ini bertanggung jawab untuk mengelola urusan administrasi, mengatur korespondensi dan pengarsipan, serta menyediakan, mengelola, dan memelihara fasilitas dan infrastruktur kantor. Melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut, Divisi Urusan Umum memberikan kontribusi langsung untuk mendukung kelancaran, ketertiban, dan efektivitas pelaksanaan tugas Bupati dan seluruh aparat daerah di Pemerintahan Kabupaten Aceh Selatan.

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 25 Oktober 2025, data yang penulis dapatkan melalui wawancara dengan 25 pegawai pada bidang

umum di kantor bupati Kabupaten Aceh Selatan Survei awal yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya beberapa fenomena yang mengindikasikan pentingnya pengaruh *Green Human Resource Managemen* (GHRM), kepuasan kerja, yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam lingkungan kerja instansi tersebut. Berdasarkan pengamatan awal dan komunikasi informal dengan beberapa pegawai, masih ditemukan gejala perilaku OCB yang belum optimal, seperti rendahnya inisiatif sebagian karyawan untuk membantu rekan kerja di luar tugas pokok, kurangnya kesediaan terlibat dalam kegiatan tambahan kantor, serta munculnya keluhan terhadap beban kerja dan pembagian tugas yang dianggap tidak merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku ekstra-role yang seharusnya mendukung efektivitas organisasi belum sepenuhnya terbentuk secara konsisten.

Selain itu, hasil pengamatan awal peneliti juga menunjukkan bahwa implementasi praktik GHRM di lingkungan kantor masih terbatas. Misalnya, belum seluruh pegawai memahami kebijakan kerja ramah lingkungan seperti penghematan energi, penggunaan peralatan kantor yang efisien. Keterbatasan pelatihan yang berkaitan dengan isu lingkungan serta belum adanya sistem penghargaan yang terstruktur terkait perilaku ramah lingkungan turut memperlihatkan bahwa GHRM belum berjalan secara maksimal. Fenomena ini sejalan dengan isi proposal yang menunjukkan perlunya integrasi GHRM untuk meningkatkan perilaku kerja produktif dan berkelanjutan.

Selain itu Fenomena yang terjadi pada kantor Bupati Aceh Selatan, bahwa kepuasan kerja pegawai pada bagian Umum, Kepuasan Kerja Pegawai masih kurang seperti gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan,

yang membuat Pegawai merasa tidak puas, dan fasilitas yang diberikan seperti pendingin ruang dan beberapa fasilitas lainnya juga masih kurang yang membuat pegawai tidak nyaman atau tidak puas saat sedang bekerja. Maka dari itu diperlukan perbaikan dalam aspek peningkatan fasilitas agar kepuasan kerja dapat meningkat secara menyeluruh di Kantor Bupati Aceh Selatan.

Melihat fenomena tersebut, pentingnya untuk meneliti secara mendalam mengenai *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka saya selaku penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar *Green Human Resource Managemen* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan?
2. Seberapa besar *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan?
3. Seberapa besar *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang di harapkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Managemen* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara *Green Human Resource Managemen* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Temuan penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur dengan memberikan bukti empiris baru mengenai bagaimana praktik HR berbasis lingkungan dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, pada bagian umum di kantor Bupati Aceh Selatan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi:

a. Bagi Instansi

- 1) Menjadi dasar untuk merancang atau meningkatkan program *Green Human Resource Managemen*, seperti pelatihan lingkungan, rekrutmen hijau, dan sistem penghargaan berkelanjutan.
- 2) Membantu manajemen memahami bagaimana *Green Human Resource Managemen* dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya mendorong karyawan menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* secara berkelanjutan.
- 3) Membantu manajemen memahami bagaimana *Green Human Resource Managemen* dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya mendorong karyawan menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* secara berkelanjutan.
- 4) Membantu manajemen memahami bagaimana *Green Human Resource Managemen* dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya mendorong karyawan menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* secara berkelanjutan.
- 5) Membantu manajemen memahami bagaimana *Green Human Resource Managemen* dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya mendorong karyawan menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* secara berkelanjutan.

b. Bagi Karyawan

- 1) Meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya peran mereka dalam mendukung inisiatif hijau dan budaya organisasi yang berkelanjutan.
- 2) Memberikan dorongan psikologis melalui peningkatan kepuasan kerja, sehingga mereka merasa lebih diapresiasi dan semakin terdorong berkontribusi di luar tugas formal.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang akan di bahas adalah pengaruh *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.



BAB II

KAJIAN PERPUSTAKAAN

1.1 Landasan Teori

1.1.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB), atau kewarganegaraan organisasional, merupakan komponen penting dalam ilmu perilaku organisasi yang menekankan pada kontribusi sukarela karyawan di luar tanggung jawab formal mereka. OCB merujuk pada tindakan spontan saling membantu untuk mendukung rekan kerja dalam suatu perusahaan, yang tidak hanya meningkatkan harmonis internal tetapi juga memperkuat produktivitas keseluruhan (Setyati & Utari, 2023). Secara lebih spesifik, OCB mencakup kontribusi individu yang melampaui tuntutan peran formal di tempat kerja, di mana karyawan secara sukarela terlibat dalam aktivitas yang tidak diwajibkan oleh deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini melibatkan berbagai dimensi, antara lain membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan yang mungkin tidak menarik bagi sebagian besar, serta mematuhi aturan dan prosedur kerja dengan ketat, bahkan dalam situasi yang menantang. Perilaku tersebut mencerminkan nilai tambah karyawan sebagai bentuk perilaku prososial, yaitu tindakan sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna untuk membantu orang lain, yang pada akhirnya berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan efisien.

Lebih lanjut, OCB sering didefinisikan sebagai sikap atau perilaku pekerja yang melebihi persyaratan formal, di mana kontribusi tersebut tidak langsung diakui oleh sistem kompensasi atau penghargaan resmi, sehingga memfasilitasi fungsi organisasi secara keseluruhan Hasanah et al., (2023). Kewarganegaraan korporat ini melibatkan berbagai dimensi perilaku, termasuk membantu rekan kerja dalam situasi sulit, mengambil inisiatif untuk tugas ekstra yang dapat mempercepat pencapaian tujuan tim, dan menaati peraturan serta prosedur di lingkungan kerja untuk menjaga standar etika dan keselamatan. Selain itu, (Hasibuan & Pasaribu, 2025) mendefinisikan perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai tindakan individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan imbalan finansial atau promosi, dan berkontribusi pada peningkatan keefektifan fungsi organisasi melalui peningkatan motivasi kolektif dan pengurangan konflik internal. Dengan demikian, OCB tidak hanya memperkaya dinamika interpersonal di tempat kerja tetapi juga menjadi indikator penting bagi kesehatan organisasional jangka panjang.

Menurut Hasanah et al., (2023) *Organizational citizenship behavior* merupakan sikap kewarganegaraan yang tidak termasuk dalam persyaratan kerja formal karyawan, melainkan berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tenaga kerja. Sikap ini mencerminkan perilaku sukarela yang melampaui tugas-tugas rutin, di mana karyawan secara aktif terlibat dalam tindakan yang memperkuat harmoni interpersonal dan mendukung fungsi organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, OCB tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis individu melalui rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi, tetapi juga membangun iklim sosial yang positif, seperti solidaritas antar rekan kerja dan

komitmen kolektif terhadap tujuan bersama. Perilaku ini, meskipun tidak diwajibkan oleh deskripsi pekerjaan, sering kali menjadi pendorong utama bagi produktivitas jangka panjang dan keberlanjutan organisasi, karena berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang inklusif dan mendukung.

Menuru Zahra & Siregar., (2023), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi ecara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Puspita, (2024), melalui tinjauan sistematisnya, OCB merupakan bentuk perilaku ekstra-peran yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan, tetapi memiliki nilai strategis bagi keberlanjutan organisasi. Ia menemukan bahwa dalam berbagai studi di Indonesia, OCB dikaitkan dengan budaya kerja kolektif, hubungan sosial, dan nilai kerja sama timbal balik. OCB bukan sekadar "melampaui panggilan tugas", tetapi juga mencerminkan integritas, rasa memiliki terhadap organisasi (*sense of ownership*), dan kesediaan untuk mengutamakan kepentingan bersama. Oleh karena itu, OCB dipandang sebagai indikator kesehatan organisasi ketika banyak karyawan menunjukkan OCB, konflik berkurang, kolaborasi meningkat, dan produktivitas lebih stabil.

Menurut Tanuwijaya, (2023) Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) adalah serangkaian perilaku spontan yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela tanpa diminta atau diwajibkan oleh organisasi, namun perilaku ini dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kelancaran operasional perusahaan. Puspita menekankan bahwa OCB lahir dari kesadaran pribadi bukan paksaan sehingga tindakan seperti membantu rekan kerja, menjaga kebersihan lingkungan kerja,

memberikan dukungan emosional, dan menjaga reputasi organisasi dilakukan berdasarkan komitmen moral dan loyalitas. Dalam konteks organisasi modern, perilaku-perilaku ini dianggap penting karena meminimalkan konflik internal, mempercepat koordinasi, dan meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan.

Menurut Erdhwarni, (2024) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dipilih secara sadar oleh individu untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi, meskipun perilaku tersebut tidak mendapatkan pengakuan formal. Dalam penjelasannya, Charli menekankan aspek penting inisiatif pribadi karyawan dalam melakukan tindakan yang mendukung organisasi, seperti membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, memberikan ide-ide kreatif, menjaga hubungan baik antar divisi, dan mematuhi peraturan meskipun tidak berada di bawah pengawasan langsung. Ia menekankan bahwa OCB merupakan salah satu fondasi budaya organisasi yang positif karena mampu mendorong kepercayaan, keterlibatan, dan rasa aman psikologis di tempat kerja faktor-faktor yang sangat penting di era digital dan dinamika perubahan organisasi yang semakin pesat.

Menurut (Hasibuan & Pasaribu, 2025) OCB adalah perilaku sukarela yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan, tetapi berkontribusi langsung terhadap efektivitas tim dan organisasi. Mereka menekankan bahwa OCB berkembang melalui kombinasi motivasi intrinsik, iklim organisasi yang suportif, dan gaya kepemimpinan yang memungkinkan karyawan untuk berinisiatif. Dalam tinjauan pustakanya, Hasibuan menekankan bahwa OCB telah menjadi indikator penting dalam menilai kualitas hubungan karyawan, retensi karyawan, dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan. OCB dipandang sebagai "perekat sosial"

dalam tim kerja karena dapat mendorong karyawan untuk membantu tanpa diminta, menjaga etika kerja, dan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Alvinatus & Mulyana, (2024) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) Adalah:

1. Kepuasan Kerja

Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, seperti kejelasan tugas, beban kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang baik, cenderung bersedia membantu rekan kerja dan melaksanakan tugas tambahan di luar kewajibannya. Kepribadian dan suasana hati.

2. Komitmen terhadap Instansi

Komitmen mencerminkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap instansi tempat bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih peduli terhadap keberhasilan instansi dan menunjukkan perilaku sukarela demi mendukung kelancaran pelayanan publik. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan.

3. Hubungan Kerja Antar pegawai

Hubungan yang harmonis antar pegawai menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kerja sama dan komunikasi yang baik akan mendorong munculnya perilaku saling membantu dan toleransi, yang merupakan bentuk OCB.

4. Kepedulian terhadap Lingkungan Kerja (*Green Behavior*)

Kebijakan dan kebiasaan ramah lingkungan di instansi pemerintah, seperti penghematan energi dan pengelolaan arsip digital, dapat meningkatkan kesadaran pegawai. Hal ini mendorong pegawai berperilaku peduli dan bertanggung jawab terhadap lingkungan kerja dan organisasi.

2.1.1.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Nur Halimah et al., 2024) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merujuk pada perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela di luar tugas formal mereka, yang berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam OCB, terdapat lima indikator:

a. *Altruism* (perilaku sukarela)

Dimensi ini mencakup kesediaan karyawan untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja atau atasan, meskipun hal tersebut bukan merupakan bagian dari tanggung jawab resmi mereka. Misalnya, seorang karyawan mungkin membantu kolega yang kesulitan dengan tugas tambahan tanpa diminta, seperti membagikan pengetahuan atau waktu ekstra. Perilaku ini meningkatkan solidaritas tim dan mengurangi beban kerja secara keseluruhan, sehingga mendukung produktivitas organisasi.

b. *Conscientiousness* (Kehati-hatian)

Ini melibatkan karyawan yang memberikan usaha lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan, seperti bekerja dengan disiplin tinggi, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu bahkan tanpa pengawasan langsung. Contohnya, seorang karyawan yang tetap fokus dan efisien selama jam kerja, atau bahkan melampaui target tanpa insentif tambahan. Dimensi ini berkontribusi pada kualitas kerja yang konsisten dan mengurangi risiko kesalahan operasional.

c. *Sportsmanship* (Sikap sportif)

Karyawan dengan dimensi ini mampu memberikan pengaruh positif pada lingkungan organisasi, bahkan dalam kondisi yang kurang ideal, seperti saat

menghadapi perubahan organisasi atau tantangan eksternal. Mereka menghindari keluhan berlebihan dan tetap optimis, misalnya dengan mendukung inisiatif baru atau membantu menjaga moral tim selama masa krisis. Hal ini membantu membangun budaya kerja yang resilien dan mengurangi konflik internal.

d. *Courtesy* (Kesopanan)

Dimensi mencerminkan ini menekankan penghargaan dan kemampuan karyawan untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, seperti melalui komunikasi yang sopan, menghormati pendapat orang lain, dan menghindari konflik yang tidak perlu. Contohnya, seorang karyawan yang selalu mengucapkan terima kasih atau memberikan umpan balik konstruktif dengan cara yang ramah. Perilaku ini memperkuat kolaborasi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan.

1.1.2 *Green Human Resource Managemen*

2.1.2.1 Pengertian *Human Resource Managemen*

Pada bidang manajemen sumber daya manusia mulai diperkenalkan satu konsep *Green Human Resource Managemen* (GHRM). *Green Human Resource Managemen* (GHRM) adalah salah satu program pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengadaan tenaga kerja yang peka terhadap lingkungan, hemat sumber daya, dan bertanggung jawab secara sosial. *Green Human Resource Managemen* (GHRM) memberikan dampak terhadap kinerja lingkungan melalui modal intelektual ramah lingkungan dan perilaku yang bersifat pro lingkungan Setyaningrum & Wulandari (2024) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pramudita & Gunawan, 2023) GRHM dapat mempengaruhi gaya hidup hijau dan kinerja karyawan secara signifikan Hasil ini didukung oleh nilai estimasi pengukuran yang dihasilkan. Penelitian lain oleh Riyanto (2025) Teori AMO yang digunakan dalam penelitian GHRM menyatakan bahwa show AMO dapat

digunakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan hijau melalui pelatihan dan pengembangan hijau (Kemampuan), dapat memotivasi karyawan untuk mengadopsi perilaku hijau melalui penilaian kinerja hijau dan penghargaan hijau (motivasi), dan pada akhirnya dapat melibatkan staf dalam proses manajemen lingkungan dengan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam program hijau (peluang).

Menurut Julia et al.,(2025) GHRM merupakan kumpulan kebijakan, praktik, dan sistem HR yang mendorong penggunaan sumber daya manusia dengan cara yang ramah lingkungan serta berkontribusi terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Artinya, GHRM bukan hanya sekadar kebijakan administratif, melainkan strategi yang menanamkan nilai-nilai hijau dalam perilaku karyawan sehari-hari.

Menurut (Riyanto, 2025) mendefinisikan GHRM sebagai sistem kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dirancang secara sadar untuk mendorong sikap dan perilaku pro-lingkungan (*pro-environmental behavior*) pada karyawan. Mereka menyoroti bahwa efektivitas GHRM terletak pada kemampuannya dalam membentuk tiga aspek penting, yaitu kesadaran lingkungan, keterlibatan karyawan, dan komitmen organisasi terhadap keberlanjutan. Menurut mereka, organisasi yang berhasil menerapkan GHRM akan mampu menciptakan iklim psikologis hijau (*psychological green climate*), yaitu suasana kerja yang membuat karyawan merasa bahwa kontribusi mereka terhadap lingkungan dihargai dan diakui. Melalui pendekatan ini, karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi target organisasi, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik untuk berperilaku ramah lingkungan karena merasa menjadi bagian dari perubahan positif bagi bumi dan masyarakat.

Menurut Julia et al.,(2025) *Green Human Resource Management* adalah serangkaian kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diarahkan untuk mendorong perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Mereka menjelaskan bahwa GHRM mencakup seluruh siklus manajemen SDM mulai dari perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, hingga kompensasi yang diintegrasikan dengan prinsip keberlanjutan (*sustainability*). Tujuannya adalah menciptakan budaya organisasi yang mendukung pelestarian lingkungan melalui partisipasi aktif karyawan. Dengan kata lain, GHRM tidak hanya menekankan pada efisiensi karyawan, tetapi juga tanggung jawab ekologis organisasi.

Menurut Erdhwarni (2024) *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan seperangkat kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempromosikan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. GHRM mengintegrasikan seluruh fungsi manajemen SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, hingga kompensasi, ke dalam strategi organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Mereka menjelaskan bahwa melalui praktik seperti *green recruitment* (rekrutmen hijau), *green training* (pelatihan ramah lingkungan), dan *green performance appraisal* (penilaian kinerja berbasis lingkungan), organisasi dapat menanamkan nilai-nilai ekologis dalam setiap proses kerja. Dengan demikian, GHRM bukan hanya berfokus pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga membangun kesadaran kolektif tentang pentingnya tanggung jawab terhadap pelestarian lingkungan. Pendekatan ini menjadikan fungsi SDM sebagai penggerak utama terciptanya budaya kerja hijau di dalam organisasi.

Menurut Putri dan Setyaningrum (2023) *Green Human Resource Managemen* adalah proses pengintegrasian ke kebijakan dan praktik SDM dengan

prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan, yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kinerja organisasi dan pelestarian lingkungan hidup. Mereka menekankan bahwa GHRM tidak hanya sebatas inisiatif manajerial, tetapi merupakan strategi jangka panjang untuk membentuk perilaku individu karyawan agar lebih sadar dan peduli terhadap isu lingkungan.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Green Human Resource Managemen* (GHRM)

Faktor faktor yang memberikan *green human resource managemen* Adalah (Setyati & Utari, 2023)

1. Mengundang individu yang peduli lingkungan untuk bergabung sebagai bagian dari tim kami melalui evaluasi keberlanjutan yang teliti.
2. Pelatihan Hijau bertujuan untuk memberikan peningkatan keterampilan kepada karyawan dalam hal keberlanjutan, seperti pengelolaan energi dan pengurangan limbah.
3. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang ikut berperan dalam upaya ramah lingkungan melalui kompensasi dan insentif hijau.
4. Mengembangkan Budaya Organisasi yang Mendukung Keberlanjutan dengan Kepemimpinan yang Inovatif dan Inovasi Berbasis Lingkungan serta Menyediakan Kebijakan Keselarasan Kerja dan Kehidupan Karyawan yang Memberikan Manfaat bagi Lingkungan.
5. Inovasi berkelanjutan dalam pemanfaatan GHRM disediakan untuk mendorong perkembangan produk dan proses yang ramah lingkungan, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

2.1.2.3 Indikator *Green Human Resource Managemen* (GHRM)

Menurut Julia et al., (2025) mengungkapkan bahwa *green human resource management* memiliki beberapa Indikator, yaitu:

1. Rekrutmen dan Seleksi Berkelanjutan

Merupakan proses rekrutmen karyawan yang mengutamakan nilai-nilai berkelanjutan, misalnya dengan mencari kandidat yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan atau berpengalaman dalam proyek ramah lingkungan.

2. Pelatihan dan Pengembangan Lingkungan Berkelanjutan

Adalah program pelatihan khusus yang membekali karyawan dengan pengetahuan tentang praktik keberlanjutan, seperti pengelolaan limbah dan efisiensi energi. Manajemen Kinerja Hijau adalah sistem evaluasi kinerja yang menggabungkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan keberlanjutan organisasi.

3. Penghargaan dan Insentif Ramah Lingkungan

Merupakan bentuk pengakuan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan dukungan terhadap keberlanjutan lingkungan. Hal ini dapat dicapai melalui praktik tempat kerja ramah lingkungan, yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam tempat kerja, seperti menerapkan kebijakan pengurangan emisi karbon atau menggunakan material ramah lingkungan. Lebih lanjut, pendekatan ini bertujuan untuk mendorong perilaku ramah lingkungan di antara karyawan, baik di dalam maupun di luar lingkungan profesional. Mendorong fasilitasi inovasi hijau berarti mendukung pengembangan produk dan proses ramah lingkungan untuk memperkuat upaya keberlanjutan suatu organisasi.

2.1.3 Job Satisfaction

2.1.3.1 Pengertian Job Satisfaction

Job satisfaction atau kepuasan kerja, merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dialami individu terhadap pekerjaannya. Konsep ini mencakup berbagai aspek, termasuk kepuasan terhadap tanggung jawab pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta imbalan yang diterima. Kepuasan kerja merupakan variabel kunci dalam penelitian organisasi karena keterkaitannya yang erat dengan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Teori-teori kepuasan kerja mencakup berbagai pendekatan, salah satunya teori dua faktor Miah & Hasan (2021), yang membedakan antara faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan (*motivators*) dan faktor-faktor yang mencegah ketidakpuasan (*hygiene factors*). *Motivators* meliputi aspek-aspek pekerjaan yang terkait dengan pertumbuhan pribadi, pencapaian, dan pengakuan, sedangkan *hygiene factors* melibatkan kondisi kerja, keamanan pekerjaan, serta hubungan interpersonal. Selain itu, kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada hasil organisasi, seperti retensi karyawan, komitmen organisasi, dan tingkat absensi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari perbandingan antara harapan individu terhadap pekerjaan dan realitas yang dialami; jika harapan terpenuhi atau terlampaui, individu akan merasa puas, sedangkan jika tidak tercapai, ketidakpuasan kerja dapat muncul. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan

peningkatan *turnover*, absensi dan penurunan produktivitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain (Javanmardnerjad et, 2021).

Menurut Hasanah et al.,(2023) menguraikan *Job Satisfaction* adalah reaksi yang efektif atau antusias terhadap beberapa fitur pekerjaan seseorang. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap kinerjanya memiliki sikap positif. Pandangan yang menggembirakan terhadap pekerjaan seseorang terkait dengan pemenuhan kerja yang tinggi, sedangkan disposisi negatif terhadap pekerjaan seseorang terkait dengan kekecewaan.

Menurut K.Thalia & Warsindah (2021) kepuasan kerja adalah reaksi emosional positif yang muncul ketika seseorang merasa telah memenuhi tuntutan pekerjaan dan seberapa positif perasaan mereka terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Sharon dan Yohana (2023) *Job satisfaction* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja.

Menurut Zahra & Siregar (2023) *Job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan subjek penting bagi setiap organisasi di berbagai industri. Kepuasan dapat dijelaskan dalam perspektif sensitivitas perilaku individu atau organisasi yang diyakini diarahkan pada tujuan berdasarkan kondisi tempat kerja.

Menurut Clarissa Sunaryo et al.,(2022) secara umum *job satisfaction* dikaitkan dengan kesehatan individu di tempat kerja yang melibatkan apa yang dinikmati karyawan, melakukan pekerjaannya dengan sempurna, dan dihargai atas upaya yang telah dilakukannya. *Job satisfaction* juga dapat didefinisikan sebagai perasaan antusias dan senang dengan pekerjaannya. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan faktor kunci yang mengarah

pada pendapatan, pengakuan, promosi dan pencapaian tujuan lain yang mengarah pada rasa pemenuhan.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain (Javanmardnerjad et, 2021)

a) Penghargaan Finansial

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penghargaan finansial seperti gaji, bonus, dan insentif. Penghargaan yang memadai memberikan rasa pengakuan dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Gaji yang kompetitif dan sejalan dengan kinerja karyawan akan meningkatkan tingkat kepuasan mereka.

b) Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kedua aspek ini akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Program-program fleksibilitas kerja, seperti *work-from-home* dan jam kerja fleksibel, dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.

c) Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan

Kualitas hubungan dengan rekan kerja dan atasan juga mempengaruhi kepuasan kerja. Interaksi sosial yang positif di tempat kerja memberikan rasa keterikatan dan kenyamanan bagi karyawan. Hubungan yang baik dengan atasan juga memungkinkan adanya dukungan yang lebih besar dalam pengembangan karir dan pencapaian tujuan profesional.

d) Pengembangan Karir Peluang pengembangan karir

Seperti pelatihan dan promosi, sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka melihat masa depan yang cerah dalam karir mereka.

2.1.3.3 Indikator *Job Satisfaction*

Menurut (K. Thalia & Warsindah, 2021) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi *job satisfaction* adalah:

1. *Satisfaction with Information* (Kepuasan terhadap informasi)

Mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap informasi yang diberikan oleh atasan mengenai tanggung jawab, perkembangan pekerjaan, serta praktik yang berhubungan dengan keberlanjutan lingkungan. Karyawan merasa puas jika mereka mendapatkan informasi yang jelas dan relevan, yang memungkinkan mereka untuk memahami bagaimana mereka dapat berkontribusi secara efektif terhadap tujuan ramah lingkungan organisasi.

2. *Satisfaction with Variety* (Kepuasan dengan variasi)

Mengevaluasi sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memiliki variasi yang mendukung penerapan prinsip *Green HRM*. Karyawan merasa puas jika

mereka dapat berinteraksi dengan beragam tugas yang memungkinkan mereka untuk mengintegrasikan praktik ramah lingkungan seperti pengelolaan limbah, pengurangan konsumsi energi, dan penggunaan bahan yang lebih berkelanjutan.

3. *Satisfaction with Closure* (Kepuasan dengan ketuntasan akhir)

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara mandiri dari awal hingga akhir sesuai dengan prinsip-prinsip *Green HRM*. Karyawan yang merasa dapat menyelesaikan tugas dengan efektif, dengan mempertimbangkan dampak lingkungan, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

4. *Satisfaction with Pay* (Kepuasan dengan gaji yg diterima)

Menilai tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan berdasarkan kontribusi mereka dalam mendukung praktik *Green HRM*. Kompensasi yang mencakup penghargaan atas inisiatif ramah lingkungan menciptakan rasa keadilan dalam pengakuan terhadap usaha mereka untuk meningkatkan kelestarian lingkungan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan perbandingan untuk melihat persamaan maupun perbedaan antara temuan sebelumnya dengan hasil penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Penelitian pertama dari (K. Thalia & Warsindah, 2021) dengan Pengaruh *Green Human Resources Managemen Terhadap Job Satisfaction Melalui Green*

Work Engagement dan *Meaningful Work* Pada Industri Manufaktur Di Jakarta. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya mengenai Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan penerapan *green human resources management* yang baik pada perusahaan maka karyawan perusahaan cenderung akan memiliki kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan *job satisfaction* yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memberikan penghargaan atau kompensasi seperti promosi jabatan, hadiah dan kenaikan gaji berdasarkan dengan penilaian kinerja karyawan yang menerapkan *green human resources management* dengan melakukan evaluasi yang dilakukan tiap tahun sehingga karyawan lebih termotivasi dan semangat dalam melakukan gerakan pengelolaan lingkungan.

Selanjutnya penelitian dari Setyati & Utari, (2023) dengan judul Pengaruh *Green Human Resource Management Terhadap Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Hotel Mercure Di Jakarta. Secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan nilai organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian pada karyawan Hotel Mercure Jakarta yang menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* ($\beta = 0.45$; $p = 0.011$) dan memperoleh nilai persepsi rata-rata tinggi sebesar 4.55. Demikian pula *Job Satisfaction* berpengaruh kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Hotel Mercure Jakarta.

Selanjutnya penelitian dari Putri & Setyaningrum, (2023) dengan judul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Green Human Resource Management Terhadap Employee Performance* di Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* Pada

Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang”. Temuan ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* ($t = 5,345$), sementara *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Cikarang. Selain itu, OCB tidak mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat memperkuat hubungan GHRM, kepuasan kerja, dan OCB terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian dari Prayuda, (2023) dengan judul Pengaruh *Green Human Resource Management, Quality of Work Life, Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karena GHRM mampu menciptakan keselarasan nilai antara karyawan dan organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Selain itu, (Prayuda, 2023) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku prososial seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena karyawan yang puas cenderung menunjukkan kesukarelaan, loyalitas, serta kontribusi ekstra bagi organisasi.

Selanjutnya penelitian dari Haj & Anggiani, (2023) dengan judul Pengaruh *Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness*, dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bintang 3 di Bekasi Barat. Hasil menunjukan bahwa *Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational*

Identification, *Job Embeddedness*, dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan Perhotelan Berbintang 3 di Bekasi Barat. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan OCB, menambah sampel dan memperpanjang jangka waktu pengamatan untuk validitas hasil penelitian yang lebih tinggi. Manajemen perhotelan, perlu untuk menyelaraskan visi dan misi antara perusahaan dan karyawan, memberikan pelatihan dan pengembangan diri, mengurangi tekanan pada karyawan, mengapresiasi kinerja karyawan, memberikan kompensasi dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja, serta manajer harus menjaga lingkungan kerja yang positif dengan memberi pengakuan dan pujian kepada karyawan agar mereka tetap bersemangat dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat sehingga setiap karyawan akan menumbuhkan jiwa OCB.

Persamaan dan Perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya

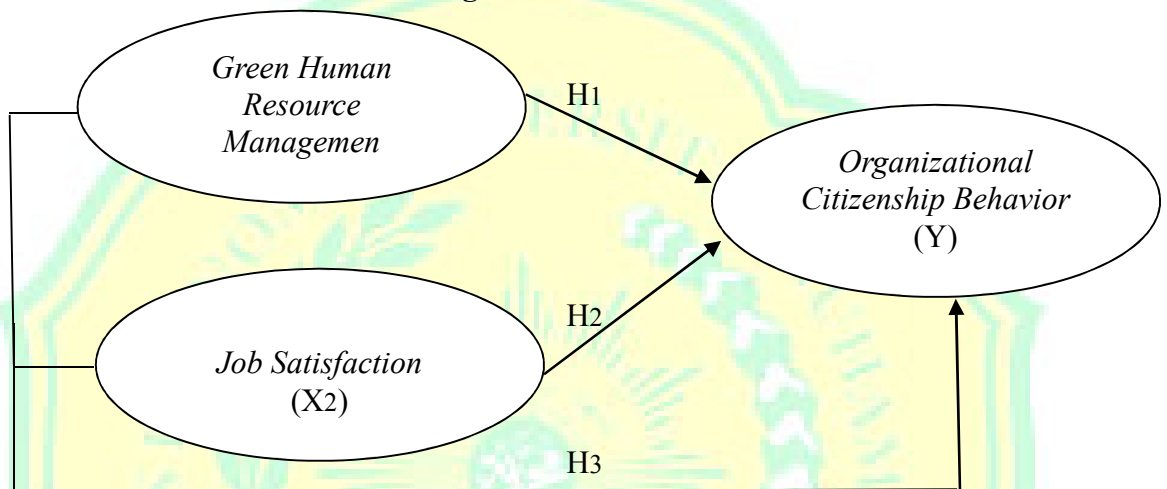
No.	Judul dan Nama Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dengan Pengaruh <i>Green Human Resources Management</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Green Work Engagement</i> , Dan <i>Meaningful Work</i> Pada Industri Manufaktur Di Jakarta (K. Thalia & Warsindah, 2021).	Kuantitatif	Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif.	Metode yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Perbedaan yang ada pada lokasi penelitian dan ada satu variabel yang berbeda
2.	Dengan judul Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan Hotel Mercure Di Jakarta (Setyati & Utari, 2023).	Kuantitatif	Hasil penelitian pada karyawan Hotel Mercure Jakarta yang menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> .	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada	Tidak menggunakan variabel <i>job satisfaction</i>

No.	Judul dan Nama Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				Karyawan penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif.	
3.	Dengan judul “Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> di Mediasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang”. (Putri & Setyaningrum, 2023).	Kuantitatif	Temuan ini menunjukkan bahwa <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> , sementara <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Cikarang.	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Green Human dan Organizational Citizenship Behavior</i>	Pada penelitian ini perbedaan pada lokasi penelitiannya .
4.	Dengan judul Pengaruh <i>Green Human Resource Management, Quality of Work Life, Job Satisfaction</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Prayuda, 2023).	Kuantitatif	Hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> .	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Green Human Resource Management. Satisfaction</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif.	Menggunakan variabel <i>Quality of Work Life</i> .
5.	Dengan judul Pengaruh <i>Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan Bintang 3 di Bekasi Barat . (Haj & Anggiani, 2023)	Kuantitatif	Hasil menunjukan bahwa <i>Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Metode yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Perbedaan tempat penelitiannya dan variabel <i>Organizational Identification, Job Embeddedness</i> dan <i>Self Efficacy</i> .

2.3 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti akan dijelaskan pada kerangka berpikir yang baik. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka perlu dijelaskan pula mengapa variabel itu dikaitkan.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Prayuda, 2023) dan dikembangkan oleh peneliti (2025).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
- H2 : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

H3 : *Green Human Resource Managemen Job Satisfaction* dan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

1.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi sejauh mana keterlibatan karyawan, penerapan *Green Human Resource Managemen*, serta *Job Satisfaction* memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan. Lebih lanjut, penelitian ini secara khusus dirancang untuk meneliti dampak masing-masing variabel independen, yakni *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* baik secara terpisah maupun secara bersamaan.

1.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, di mana data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner melalui *platform Google Form* (K. Thalia & Warsindah, 2021) Metode kuantitatif merujuk pada jenis penelitian yang memanfaatkan data numerik dan teknik analisis statistik untuk menguraikan, memverifikasi, atau mengonfirmasi hipotesis. Fokus utama penelitian kuantitatif adalah untuk mengungkap korelasi, efek, atau variasi di antara variabel-variabel yang diteliti dengan pendekatan yang bersifat objektif dan dapat diukur.

1.1.3 Horizon Waktu

Penentuan horizon waktu dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode *one shot study*. Melalui pendekatan tersebut, pengumpulan data dilakukan satu kali pada responden untuk memperoleh gambaran mengenai

hubungan atau pengaruh antar variabel dalam satu kurun waktu tertentu. Sumber data penelitian diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan. Proses penelitian berlangsung mulai pertengahan Oktober 2025 hingga selesai.

Tabel 3. 1
Horizon Waktu

Keterangan	Sep 2025	Okt 2025	Nov 2025	Des 2025	Jan 2026	Feb 2026	Mar 2026	Apr 2026	Mei 2026	Jun 2026	Jul 2026
Pengajuan Judul Proposal											
Survei Awal											
Penyusunan Proposal											
Seminar Proposal											
Pembagian Kuisisioner											
Penyusunan Skripisi											
Sidang Skripisi											

1.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merujuk pada tingkat pengelompokan data yang sedang diteliti, seperti tingkat individu, kelompok, organisasi, industri, atau bahkan negara. Dalam konteks penelitian ini, peneliti harus menetapkan unit analisis sejak awal, yaitu pada saat merumuskan pertanyaan penelitian, karena hal tersebut akan memengaruhi cara pengumpulan data, besarnya sampel, serta variabel yang dimasukkan ke dalam kerangka penelitian. Pada penelitian ini, unit analisis yang ditetapkan adalah tingkat individu, yakni setiap karyawan di Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan, dengan mempertimbangkan unit observasi yang diterapkan.

Tabel 3. 2
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Jumlah responden dari Bagian Umum di Kantor Bupati Aceh Selatan yang tercatat pada tahun 2025 mencapai 65 orang. Karena populasi ini memadai dan mudah diakses untuk keperluan penelitian, seluruh pegawai dalam populasi tersebut digunakan sebagai sampel penelitian. Data yang dikumpulkan melalui sensus dianggap sebagai nilai sebenarnya. Oleh karena itu, sampel penelitian ini terdiri dari 65 responden dari Bagian Umum di Kantor Bupati Aceh Selatan. Distribusi responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3. 3
Jumlah Responden Bagian Umum di Kantor Bupati Aceh Selatan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kabag. Umum	1
2.	Pengadministrasian penerimaan	1
3.	Pengadministrasian Barang Milik Negara	2
4.	Verifikator Keuangan	1
5.	Bendaharawan	1
6.	Bendahara	1
7.	Pengadministrasian Umum	6
8.	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	1
9.	Analisis Kebijakan Ahli Muda	2
10.	Analisis Pengembangan Karir	2

No.	Jabatan	Jumlah
11.	Pengadministrasian Perkantoran	1
12.	Pengelola Pajak	1
13.	Pengelola Kepegawaian	1
14.	Pengadministrasian Persuratan	2
15.	Pengelola Perjalanan Dinas	3
16.	Penadministrasian Kepegawaian	1
17.	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	1
18.	Sekretaris Bupati	1
19.	Sekretaris Wabub	1
20.	Sekretaris Sekda	1
21.	Sekretaris Asisten	2
22.	Staff	23
23.	Sopir	7
Total		65

Sumber:Bagian Umum Dikantor Bupati Aceh Selatan (2025)

1.3 Sumber Dan Teknik Penelitian

Sumber data dimaksudkan sebagai sarana untuk menghimpun informasi yang relevan, akurat, dan dapat dipercaya. Menurut (Safitri et al., 2022), Berbagai sumber data yang digunakan,termasuk:

1. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan kuesioner melalui *google* formulir yang dikirim melalui media sosial *whatsapp* kepada responden untuk kemudian diisi.
2. Data sekunder diperoleh melalui literature, jurnal, internet, serta dokumen-dokumen perusahaan berupa data absensi, data riwayat pendidikan, data seminar dan pelatihan karyawan.

Data mengenai kecerdasan intelektual dan penempatan pegawai dalam konteks partisipasi dan kinerja pegawai dikumpulkan menggunakan metode-metode berikut:

1. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan tanya jawab secara langsung antara pewawancara dan responden, dilakukan secara tatap muka atau berhadapan langsung.
2. Kuisioner, merupakan Teknik pengumpulan data dengan menyediakan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis kepada responden untuk diisi sebagai tanggapan.

1.4 Definisi dan Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat dan satu variabel bebas, dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
Dependen					
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	OCB sering didefinisikan sebagai sikap atau perilaku pekerja yang melebihi persyaratan formal, di mana kontribusi tersebut tidak langsung diakui oleh sistem kompensasi atau penghargaan resmi, sehingga memfasilitasi fungsi organisasi secara keseluruhan (Hasanah et al., 2023).	1. <i>Altruism</i> : Membantu rekan kerja menyelesaikan tugas tanpa diminta. 2. <i>Conscientiousnes</i> : Menyelesaikan tugas dengan teliti dan tepat waktu. 3. <i>Sportsmanship</i> : Tidak mengeluh berlebihan ketika mendapat tugas tambahan. 4. <i>Courtesy</i> : Menghindari tindakan yang dapat menimbulkan kesalahpahaman atau konflik.	<i>Likert</i>	A1 A2 A3 A4

Independen					
2.	<i>Green Human Resource Managemen (X1)</i>	GHRM merupakan kumpulan kebijakan, praktik, dan sistem HR yang mendorong penggunaan sumber daya manusia dengan cara yang ramah lingkungan serta berkontribusi terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Artinya, GHRM bukan hanya sekadar kebijakan administratif, melainkan strategi yang menanamkan nilai-nilai hijau dalam perilaku karyawan sehari-hari (Julia et al., 2025).	1. Perekrutan dan seleksi berkelanjutan 2. Pelatihan berbasis lingkungan 3. Penghargaan dan insentif ramah lingkungan 4. Mendorong fasilitasi inovasi hijau	<i>Likert</i>	B1 B2 B3 B4
3.	<i>Job Satisfaction (X2)</i>	Kepuasan kerja merupakan variabel kunci dalam penelitian organisasi karena keterkaitannya yang erat dengan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Teori-teori kepuasan kerja mencakup berbagai pendekatan, salah satunya teori dua faktor (Miah & Hasan, 2021).	1. <i>Satisfaction with information</i> (Kepuasan terhadap informasi). 2. <i>Satisfaction with variety</i> (Kepuasan dengan variasi). 3. <i>Satisfaction with closure</i> (Kepuasan dengan ketuntasan akhir) 4. <i>Satisfaction with pay</i> (Kepuasan dengan gaji yg diterima).	<i>Likert</i>	C1 C2 C3 C4

1.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis sebelumnya.

1.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas dan karakteristik responden.

1.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan

perangkat SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Menurut (Safitri et al., 2022) Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan peneliti untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen (terikat) ketika dua atau lebih variabel independen (bebas) yang berperan sebagai faktor prediktor mengalami perubahan nilai (peningkatan atau penurunan).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : *Organization Citiezenship Behavior* (Variabel Terikat)
X₁ : *Green Human Resource Managemen* (Variabel Bebas)
X₂ : *Job Satisfaction* (Variabel Bebas)
a : Konstanta
 $\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi setiap Variabel
e : Standar Error

Untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, digunakan analisis korelasi (R) serta koefisien determinasi (R²). Nilai korelasi positif yang kuat ditunjukkan apabila R = 1, sedangkan korelasi negatif yang kuat terjadi jika R = -1, dan tidak terdapat hubungan apabila R = 0. Analisis ini berfungsi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel bebas (X₁) terhadap variabel terikat (Y) dalam bentuk persentase.

Koefisien determinasi (R²), yang digunakan dalam regresi dua variabel, merupakan ukuran tingkat kesesuaian antara garis regresi hasil perhitungan sampel dengan data yang sebenarnya. Secara umum, R² menggambarkan sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

1.6 Pengujian Data

1.6.1 Uji Validitas

Teknik ini digunakan untuk memastikan kuisisioner yang akan di pakai peneliti sudah valid atau belum. Cara memastikan apakah kuisisioner sudah valid jika kuisisioner tersebut sudah mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur, dengan melihat *Coreccted Item Total Correction* Jika bentuk item pernyataanya memiliki r hitung $> r$ tabel maka hal tersebut valid.

1.6.2 Uji Relialibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Pramudita & Gunawan, 2023) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh bersifat konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan batas tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu antara 0,5 hingga 0,7, tergantung pada kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,6. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari tingkat signifikansi tersebut, maka instrumen dinyatakan reliabel, sedangkan jika lebih kecil, maka instrumen dianggap kurang dapat diandalkan.

1.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel residual atau faktor pengganggu dalam model regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika *asym.sig* > *alpha* 0,05 maka data terdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen). (K. Thalia & Warsindah, 2021) Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan melalui analisis regresi dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* sebagai acuan. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Terdapat beberapa metode untuk mendeteksi gejala ini, dan dalam penelitian ini digunakan metode Residual Plot. Pengujian dilakukan dengan menganalisis grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya untuk melihat adanya pola tertentu yang mengindikasikan heteroskedastisitas. Jika titik-titik pada grafik Residual Plot menyebar secara acak (random), tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar merata di atas maupun di

bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-tes) pada tingkat keyakinan *conviden interval* 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas *X1 Green Human Resource Managemen* terhadap *Y Organizational Citizenship Behavior* dan *X2 Job Satisfaction* terhadap *Y* secara individual. Dengan kriteria pengujian:

Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

- Ha1 : *Green Human Resource Managemen* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
- H01 : *Green Human Resource Managemen* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
- Ha2 : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

H02 : *Job Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

1.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian;

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{a3} : *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

H₀₃ : *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Deskripsi Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan

Kantor Bupati Aceh Selatan merupakan pusat penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Aceh Selatan yang berlokasi di Tapaktuan. Kantor ini dipimpin oleh seorang bupati sebagai kepala daerah yang bertugas menjalankan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Objek dalam penelitian ini adalah Bagian Umum pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan yang berlokasi di Jalan T. Ben Mahmud No.11 A Tapaktuan, Kabupaten Aceh Selatan.

Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan merupakan salah satu bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan yang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pemerintahan daerah, khususnya dalam bidang administrasi umum, tata usaha, perlengkapan, rumah tangga, dan pelayanan pimpinan daerah. Bagian Umum dibentuk untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan agar seluruh aktivitas administrasi dapat berjalan secara efektif, efisien, tertib, dan terkoordinasi dengan baik.

Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan mempunyai tugas membantu Sekretariat Daerah dalam melaksanakan pelayanan administrasi umum, pengelolaan surat menyurat, pengelolaan perlengkapan dan inventaris kantor, pelayanan rumah tangga kantor, serta pelayanan kebutuhan operasional pimpinan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Bagian Umum memiliki peranan penting dalam menciptakan sistem administrasi pemerintahan yang profesional dan berkualitas. Pelaksanaan administrasi yang baik akan mendukung efektivitas pelayanan publik serta meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan daerah. Oleh karena itu, Bagian Umum menjadi salah satu bagian yang sangat dibutuhkan dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

Sebagai bagian dari organisasi pemerintahan daerah, Bagian Umum juga bertanggung jawab terhadap pengelolaan administrasi kepegawaian, pengarsipan dokumen, pengelolaan fasilitas kantor, pemeliharaan sarana dan prasarana, serta pelayanan kegiatan resmi pemerintahan daerah. Selain itu, Bagian Umum turut mendukung kelancaran koordinasi antar bagian dalam lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dan kualitas sumber daya manusia agar mampu menghadapi perkembangan teknologi serta tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama yang baik dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

1.1.2 Visi dan Misi Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan

Visi merupakan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Adapun visi Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan adalah:

“Terwujudnya pelayanan administrasi pemerintahan yang profesional, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah.”

Untuk mewujudkan visi tersebut, Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan memiliki beberapa misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum secara profesional dan bertanggung jawab.
2. Meningkatkan efektivitas pengelolaan tata usaha, perlengkapan, dan rumah tangga kantor.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang disiplin, kompeten, dan berintegritas.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan kegiatan pimpinan daerah secara cepat dan tepat.
5. Mewujudkan tata kelola administrasi pemerintahan yang tertib, transparan, dan akuntabel.
6. Meningkatkan koordinasi dan kerja sama antar bagian dalam mendukung kelancaran pelayanan pemerintahan.

1.1.3 Tujuan dan Fungsi Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan

Tujuan utama Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan adalah mewujudkan pelayanan administrasi pemerintahan yang efektif, efisien, tertib, dan profesional dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan daerah. Bagian Umum berperan penting dalam memastikan seluruh kegiatan operasional dan administrasi pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan

yang berlaku. Melalui pengelolaan administrasi yang terstruktur dan pelayanan yang optimal, Bagian Umum turut mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan organisasi. Dengan demikian, keberadaan Bagian Umum menjadi salah satu unsur pendukung yang penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan daerah.

Dalam menjalankan tugasnya, Bagian Umum memiliki beberapa fungsi, antara lain:

1. Pelaksanaan pelayanan administrasi umum dan tata usaha perkantoran.
2. Pelaksanaan pengelolaan surat menyurat dan pengarsipan dokumen.
3. Pelaksanaan pengelolaan perlengkapan dan inventaris kantor.
4. Pelaksanaan pelayanan rumah tangga dan kebutuhan operasional pimpinan daerah.
5. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian.
6. Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
7. Pelaksanaan koordinasi pelayanan administrasi antar bagian di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan

1.1.4 Tugas Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan

Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan mempunyai tugas membantu Sekretariat Daerah dalam melaksanakan urusan administrasi umum, tata usaha, perlengkapan, rumah tangga, pelayanan pimpinan, dan pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

Adapun tugas Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan meliputi:

1. Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan tata usaha perkantoran.
2. Melaksanakan pengelolaan surat masuk dan surat keluar.
3. Melaksanakan pengarsipan dokumen dan data administrasi pemerintahan.
4. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan inventaris kantor.
5. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
6. Melaksanakan pelayanan rumah tangga kantor dan pelayanan pimpinan daerah.
7. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian.
8. Melaksanakan pengaturan kegiatan protokoler dan pelayanan tamu pemerintahan.
9. Melaksanakan penyusunan laporan kegiatan administrasi umum.
10. Melaksanakan koordinasi dengan bagian lain dalam mendukung kelancaran pelayanan pemerintahan daerah.

1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan terakhir dan lama masa bekerja sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki - Laki	28	43,1 %
2.	Perempuan	37	56,9 %
Jumlah		65	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden yang jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang responden (43,1%) dan yang jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang responden (56,9%).

Tabel 4. 2
Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	0	Tidak Ada
2.	20 - 29 Tahun	12	18,5 %
3.	30 - 39 Tahun	33	50,8 %
4.	40 - 49 Tahun	13	20,0 %
5.	> 50 Tahun	7	10,8 %
Jumlah		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden yang berusia 20 - 29 tahun sebanyak 12 orang responden (18,5%), 30 - 39 tahun sebanyak 33 orang responden (50,8%), 40 - 49 tahun sebanyak 13 orang responden (20,0%), dan > 50 tahun sebanyak 7 orang responden (10,8%).

Tabel 4. 3
Status Perkawinan Responden

No.	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Belum Menikah	11	16,9 %
2.	Menikah	48	73,8 %
3.	Pernah Menikah	6	9,2 %
Jumlah		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang belum menikah sebanyak 11 orang responden (16,9%), yang sudah menikah sebanyak 48 orang responden (73,8%) dan yang pernah menikah sebanyak 6 orang responden (9,2%).

Tabel 4. 4
Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No.	Tingkat Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	3	4,6 %
2.	Diploma	8	12,3 %
3.	Sarjana	32	49,2 %
4.	Magister	18	27,7 %
5.	Doktor	4	6,2 %
Jumlah		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden yang tingkat pendidikan terakhir SLTA sebanyak 3 orang responden (4,6%), Diploma sebanyak 8 orang responden (12,3%), Sarjana sebanyak 32 orang responden (49,2%), Magister sebanyak 18 orang responden (27,7%) dan Doktor sebanyak 4 orang responden (6,2%).

Tabel 4. 5
Lama Masa Bekerja Responden

No.	Lama Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 Tahun	11	16,9 %
2.	5 - 10 Tahun	23	35,4 %
3.	11 - 15 Tahun	18	27,7 %
4.	16 - 20 Tahun	7	10,8 %
5.	> 20 Tahun	6	9,2 %
Jumlah		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa responden yang lama masa kerjanya < 5 tahun sebanyak 11 orang responden (16,9%), 5 - 10 tahun sebanyak 23 orang responden (35,4%), 11 - 15 tahun sebanyak 18 orang responden (27,7%), 16 - 20 tahun sebanyak 7 orang responden (10,8%) dan > 20 tahun sebanyak 6 orang responden (9,2%).

1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel *Green Human Resource Managemen* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) dan juga mengamati satu variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

1.3.1 Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Penjelasan Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja meskipun bukan tugas saya.	3	4,6	6	9,2	5	7,7	27	41,5	24	36,9	3,97
2.	Saya menyelesaikan setiap tugas pekerjaan dengan penuh ketelitian.	3	4,6	6	9,2	4	6,2	26	40,0	26	40,0	4,02
3.	Saya berusaha menjalankan tugas tambahan dengan sikap profesional tanpa banyak keluhan.	3	4,6	7	10,8	4	6,2	23	35,4	28	43,1	4,02
4.	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja secara sopan untuk menjaga keharmonisan kerja.	3	4,6	6	9,2	5	7,7	18	27,7	33	50,8	4,11
Rerata												4,03

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* responden menunjukkan kesediaan pegawai untuk membantu rekan kerja meskipun bukan merupakan tugasnya, dengan nilai rata-rata 3,97 artinya responden menyatakan setuju. Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas pekerjaan dengan penuh ketelitian, dengan nilai rata-rata 4,02 artinya responden menyatakan setuju. Pegawai juga berusaha menjalankan tugas tambahan dengan sikap profesional tanpa banyak keluhan, dengan nilai rata-rata 4,02 artinya responden menyatakan setuju. Selain itu, pegawai berkomunikasi dengan rekan kerja secara sopan untuk menjaga keharmonisan kerja, dengan nilai rata-rata 4,11 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai nilai rerata 4,03 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

1.3.2 Variabel *Green Human Resource Managemen*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *green human resource managemen* dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Penjelasan Responden Terhadap *Variabel Green Human Resource Managemen*

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Perekrutan dan seleksi karyawan dilaksanakan dengan mempertim bangkan kualitas dan kompetensi	4	6,2	6	9,2	3	4,6	31	47,7	21	32,3	3,91

No.	Item Pertanyaan calon karyawan.	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2.	Saya sudah mengikuti pelatihan pengembangan ramah lingkungan.	5	7,7	5	7,7	3	4,6	31	47,7	21	32,3	3,89
3.	Saya mendapatkan penghargaan ramah lingkungan dari organisasi.	5	7,7	5	7,7	3	4,6	29	44,6	23	35,4	3,92
4.	saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.	6	9,2	5	7,7	3	4,6	21	32,3	30	46,2	3,98
Rerata												3,92

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa *Green Human Resource Managemen* responden menunjukkan bahwa proses perekrutan dan seleksi karyawan telah dilaksanakan dengan mempertimbangkan kualitas dan kompetensi calon karyawan, dengan nilai rata-rata 3,91 artinya responden menyatakan setuju. Responden telah mengikuti pelatihan pengembangan yang ramah lingkungan, dengan nilai rata-rata 3,89 artinya responden menyatakan setuju. Organisasi memberikan penghargaan terhadap perilaku yang mendukung lingkungan, dengan nilai rata-rata 3,92 artinya responden menyatakan setuju.

Responden juga diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan, dengan nilai rata-rata 3,98 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Green Human Resource Managemen* mempunyai nilai rerata 3,92 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel *Green Human Resource Managemen*.

1.3.3 Variabel *Job Satisfaction*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *job satisfaction* dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Penjelasan Responden Terhadap *Job Satisfaction*

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya merasa puas dengan informasi yang diberikan oleh organisasi terkait pekerjaan saya.	6	9,2	5	7,7	3	4,6	19	29,2	32	49,2	4,02
2.	Saya merasa puas dengan keberagaman(variasi) tugas yang diberikan	5	7,7	5	7,7	5	7,7	19	29,2	31	47,7	4,02
3.	Saya merasa puas menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	7	10,8	3	4,6	5	7,7	23	35,4	27	41,5	3,92
4.	Saya menilai gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan usaha dan kinerja saya.	7	10,8	4	6,2	2	3,1	26	40,0	26	40,0	3,92
Rerata												3,97

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa *Job Satisfaction responden* menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan informasi yang diberikan oleh organisasi terkait pekerjaan, dengan nilai rata-rata 4,02 artinya responden menyatakan setuju. Responden merasa puas dengan keberagaman tugas yang diberikan, dengan nilai rata-rata 4,02 artinya responden menyatakan setuju. Responden merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dengan nilai rata-rata 3,92 artinya responden menyatakan setuju. Responden juga menilai bahwa gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan usaha dan kinerja yang dilakukan, dengan nilai rata-rata 3,92 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Satisfaction* mempunyai nilai rerata 3,97 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel *Job Satisfaction*.

1.4 Hasil Pengujian Data

1.4.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS) versi 25, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan dibawah 5% sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,244 ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai

berikut :



Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	Variabel	Koefisien	Nilai Kritis r N = 65	Keterangan
1.	A1	Y	0,951	0,244	Valid
2.	A2		0,966	0,244	Valid
3.	A3		0,959	0,244	Valid
4.	A4		0,963	0,244	Valid
6.	B1	X1	0,951	0,244	Valid
7.	B2		0,967	0,244	Valid
8.	B3		0,967	0,244	Valid
9.	B4		0,946	0,244	Valid
10.	C1	X2	0,973	0,244	Valid
11.	C2		0,963	0,244	Valid
12.	C3		0,975	0,244	Valid
13.	C4		0,938	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,244 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam.

1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketetapan jawaban. Pengujian reliabilitas ini untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Kehandalan
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	4	0,971	Handal
<i>Green Human Resource Managemen (X1)</i>	4	0,969	Handal
<i>Job Satisfaction (X2)</i>	4	0,973	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,60 atau di atasnya adalah baik.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

1.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2022), Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan “Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ (0.05), maka data memiliki distribusi normal dan apabila nilai

signifikansi $< 5\%$ (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil dan pembahasan uji Normalitas.

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Normalitas

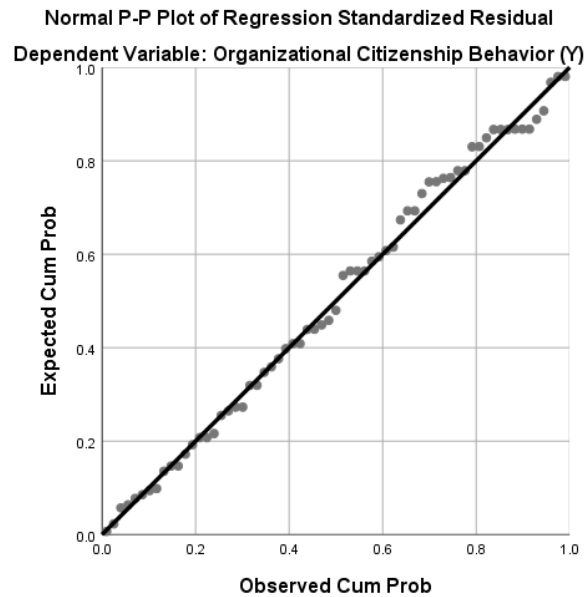
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77605285
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.051
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Pada Tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, berarti nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal, dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Selain itu untuk pengujian data juga akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4. 1
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian

ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Green Human Resource Managemen</i> (X1)	0,161	6,197	Non Multikolinieritas
<i>Job Satisfaction</i> (X2)	0,161	6,197	Non Multikolinieritas

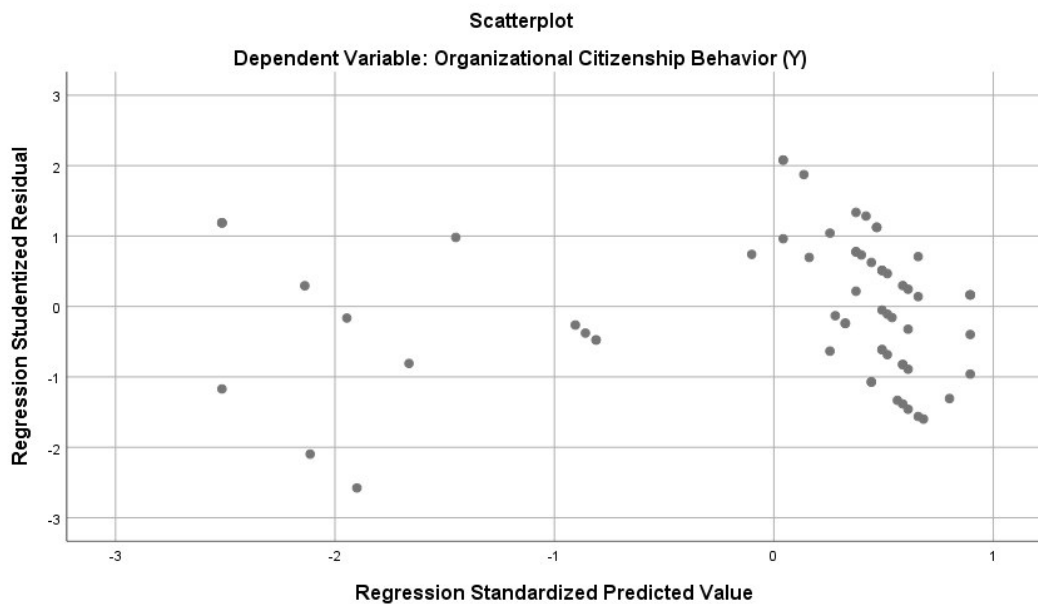
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas Tabel 4.12 menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4. 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh *Green Human Resource Managemen* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dilihat Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh

Model		Unstandarlized Coefficients		Standarlized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(constant)	2,556	0,804	
	<i>Green Human Resource Managemen (X1)</i>	0,380	0,122	0,397
	<i>Job Satisfaction (X2)</i>	0,478	0,113	0,537

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 4.13 dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,556 + 0,380X_1 + 0,478X_2 + e$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (b0) sebesar 2,556

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila *Green Human Resource Managemen (X1)* dan *Job Satisfaction (X2)* dianggap konstan atau bernilai nol, maka *Organizational Citizenship Behavior (Y)* berada pada nilai 2,556 unit skala Likert.

2. Koefisien Regresi *Green Human Resource Managemen (X1)* sebesar 0,380

Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Green Human Resource Managemen (X1)*, dengan asumsi *Job Satisfaction (X2)* tetap, maka *Organizational Citizenship Behavior (Y)* akan meningkat sebesar 0,380 unit skala Likert. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Green Human Resource Managemen*, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh pegawai.

3. Koefisien Regresi *Job Satisfaction (X2)* sebesar 0,478

Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Job Satisfaction* (X2), dengan asumsi *Green Human Resource Managemen* (X1) tetap, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0,478 unit skala Likert. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh pegawai.

1.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara *green human resource managemen* dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi dan koefisien determinasi berganda. Koefisien korelasi menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel terikat. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk dalam kategori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas *green human resource managemen* (X1) dan *job satisfaction* (X2) dengan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,915	0,837	0,832

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

a. Koefisien Korelasi (R)

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada Tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,915 atau 91,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara *Green Human Resource Managemen* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

b. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, maka diperoleh Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,832 atau 83,2%, Koefisien Determinasi (R²) pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *Green Human Resource Managemen* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) sebesar 83,2%, sedangkan 16,8% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *Organizational Commitment*, *Leadership Style*, *Organizational Culture and Work Motivation*.

1.6 Pembuktian Hipotesis

1.6.1 Uji t

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan tingkat

signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandarlized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	2,556	0,804	3,179	1,999	0,002
	<i>Green Human Resource Managemen (X1)</i>	0,380	0,122	3,109	1,999	0,003
	<i>Job Satisfaction (X2)</i>	0,478	0,113	4,210	1,999	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Tabel 4.15 diatas menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- a. Hasil analisis pengaruh *Green Human Resource Managemen* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 3,109 pada batasan nilai probabilitas 0,003. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,999. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ sehingga hipotesis H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya *green human resource managemen* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

- b. Hasil analisis pengaruh *Job Satisfaction* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 4,210 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah

1,999. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ sehingga hipotesis Ha2 dapat diterima kebenarannya, artinya *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

1.6.2 Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan) pada tingkat signifikansi 5%. Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	1036.367	2	518.183	159.142	3,148	0,000
	Residual	201.879	62	3.256			
	Total	1238.246	64				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 159.142 dengan signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan df 62 adalah 3,148. Dengan demikian, menunjukkan bahwa nilai F hitung $159.142 \geq F_{tabel} 3,148$ sehingga hipotesis Ha3 dapat diterima kebenarannya, artinya *green human resource managemen* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

1.7 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyati & Utari (2023), Prayuda (2023), Haj & Anggiani (2023), Putri & Setyaningrum (2023), serta K. Thalia & Warsindah (2021), yang menyatakan bahwa penerapan *Green Human Resource Managemen* dan tingkat *Job Satisfaction* yang baik mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Managemen* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penerapan praktik-praktik *Green Human Resource Managemen* seperti pelatihan yang berorientasi pada lingkungan, penggunaan sumber daya secara efisien, pembentukan budaya kerja yang peduli lingkungan, serta pemberian penghargaan terhadap perilaku ramah lingkungan mampu mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku sukarela di luar tugas formalnya. Pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan, penerapan *Green Human Resource Managemen* yang baik dapat meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab bersama, memperkuat kerja sama antar pegawai, serta mendorong munculnya perilaku membantu rekan kerja tanpa harus diperintah. Oleh karena itu, instansi perlu terus meningkatkan implementasi kebijakan dan program *Green Human Resource Managemen* secara konsisten agar perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai semakin berkembang.

Selain itu, *Job Satisfaction* juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pegawai yang memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi, menunjukkan loyalitas yang tinggi, serta bersedia memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan. *Job Satisfaction* yang tercipta melalui pemberian kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta tersedianya kesempatan untuk berkembang akan mendorong pegawai untuk membantu sesama rekan kerja, menjaga suasana kerja yang kondusif, dan berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Dengan demikian, Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Job Satisfaction* pegawai agar *Organizational Citizenship Behavior* dapat terus ditingkatkan.

Sebaliknya, apabila *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* tidak dikelola dengan baik, maka dapat menghambat terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan kerja. Kurangnya penerapan kebijakan ramah lingkungan dapat menyebabkan rendahnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab organisasi, sedangkan rendahnya *Job Satisfaction* dapat menimbulkan sikap apatis, menurunkan semangat kerja, serta mengurangi keinginan pegawai untuk berkontribusi di luar tugas formal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kerja sama antar pegawai, berkurangnya efektivitas organisasi, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* perlu menjadi perhatian agar *Organizational Citizenship Behavior* pegawai terus berkembang dan mendukung keberhasilan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Green Human Resource Managemen* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
2. *Job Satisfaction* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.
3. *Green Human Resource Managemen* dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan sebagai berikut:

1. Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan disarankan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai, khususnya dalam aspek kerja sama dan kepedulian antar pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan budaya kerja tim, peningkatan koordinasi antar pegawai, pemberian motivasi, serta pembinaan secara berkelanjutan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Dengan demikian, pegawai akan lebih terdorong untuk saling membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan penerapan prinsip-prinsip ramah lingkungan di lingkungan kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan secara berkala, sosialisasi kebijakan lingkungan, serta pemberian edukasi mengenai pentingnya perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan. Dengan demikian, pemahaman dan keterlibatan pegawai dalam mendukung program *Green Human Resource Managemen* dapat semakin meningkat sehingga mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.
3. Bagian Umum di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Selatan disarankan untuk meningkatkan *Job Satisfaction* pegawai melalui pemberian penghargaan dan kompensasi yang lebih adil sesuai dengan beban kerja dan kinerja yang dihasilkan, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung penyelesaian tugas secara optimal. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui evaluasi sistem kompensasi secara berkala, pemberian apresiasi atas pencapaian kerja, serta peningkatan dukungan organisasi terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvinatus, E., & Mulyana, O. P. (2024). *Literature Review: Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Pemerintah*. 4(3), 1655–1664.
- Clarissa Sunaryo, A., Kharenina Augustine, A., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Talent Management Terhadap Job Satisfaction: Tinjauan Literatur. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 134–142. <https://doi.org/10.54259/manabis.v1i2.930>
- Erdhwarni, A. R. (2024). Peran Green Human Resource Management Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Dengan Organizational Citizenship Behaviour for Environment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sumber Mina Bahari. *Universitas Islam Sultan Agung*.
- Haj, Z. N., & Anggiani, S. (2023). ... Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 18102–18109. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9230%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/9230/7543>
- Hasanah, S. F. N., Suryadi, E., & Askolani, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Investasi*, 9(3), 143–154. <https://doi.org/10.31943/investasi.v9i3.284>
- Hasibuan, S., & Pasaribu, R. (2025). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Efektivitas Tim Kerja: Studi Dalam Konteks Organisasi Modern. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 03(2021), 3025–6704. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15822810>
- Javanmardnerjad et. (2021). *Job Satisfaction*. 167–186.
- Julia, J., Septiani, A., Agustin, N., & Setyaningrum, R. P. (2025). Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) dan Employee Engagement pada Innovation Management yang Dimediasi Oleh Digital Skill pada Coffe Shop Tomorrow di Kabupaten Bekasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5720–5735. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.8485>
- K. Thalia, P., & Warsindah, L. (2021). Pengaruh Green Human Resources Management Terhadap Job Satisfaction Melalui Green Work Engagement, Dan Meaningful Work Pada Industri Manufaktur Di Jakarta. *Metrik Serial Humaniora Dan Sains*, 2(2), 77–83.
- Nur Halimah, F., Widodo, E., & Yuni Astuti, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Dhaha Jaya Persada. *Musytari Neraca Manajemen, Ekonomi*, 10(11).
- Pramudita, E. J., & Gunawan, A. W. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Melalui Green Human Capital Dan Green Innovation Pada Pt Mitrakarya Cipta Gemilang. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 4(1), 21–40. <https://doi.org/10.36418/glosains.v4i1.385>

- Prayuda, R. Z. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management, Quality of Work Life , Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social, Policy and Law*, 4(5), 11–16. <https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/158>
- Puspita, J. K. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Operasional Toko Di Perusahaan Ritel. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 88–104. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/8790>
- Putri, A. L., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Satisfaction dan Green Human Resource Management Terhadap Employee Performance di Mediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 844–856. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2008>
- Riyanto, D. W. U. (2025). Pengaruh Green HRM dan Dukungan Organisasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Melalui Keterlibatan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif Di UKM Manufaktur. *Jurnal Manajerial*, 12(02), 357–377. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i02.9662>
- Safitri, V. I., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 613–624. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.01>
- Setyaningrum, R. P., & Wulandari, A. (2024). *Green Human Resources Management, Green Environmental: Influence on Sustainability Performance Mediated by Digital Metaverse Technology in the Industry 4.0 Era* (Vol. 2022). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-118-0_93
- Setyati, R., & Utari, W. (2023). ISSN 2716-2753 (media online) <http://jamas.triatmamulya.ac.id/>. *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadaporganizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*, 4(2), 121–134.
- Tanuwijaya, C. P. H. J. (2023). Citizenship Behavior , Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(3), 365–382.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen OrZahra, Dhea, dan Onan Marakali Siregar. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong).” *Jurna. Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1–15. <https://doi.org/10.58471/jeami.v2i01.94>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMEN* DAN
JOB SATISFACTION TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI
KABUPATEN ACEH SELATAN**

DISUSUN OLEH:

T. DIYAN ADHAR
NPM : 2202120023



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**

Responden yang terhormat,

Saya T. Diyan Adhar NPM 2202120023 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di fakultas tersebut untuk penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMEN* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA BAGIAN UMUM DI KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH SELATAN”. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Penulis

T. Diyan Adhar
NPM : 2202120023

Petunjuk Pengisian:

1. Mohon untuk mengisi identitas responden.
2. Mohon untuk dapat membaca dengan teliti setiap pernyataan dalam kuesioner ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan.
3. Responden bebas memberikan penilaian. Semua jawaban adalah benar.
4. Berikan tanda (✓) pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai untuk menunjukkan seberapa setujukah saudara/i dengan masing-masing pernyataan menggunakan skala 1 hingga 5.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

Identitas Responden

- | | | | |
|----------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | | 4. Tingkat Pendidikan Terakhir | |
| a. Laki-laki | ☐ | a. SLTA | ☐ |
| b. Perempuan | ☐ | b. Diploma | ☐ |
| | | c. Sarjana | ☐ |
| 2. Usia | | d. Magister | ☐ |
| a. < 20 Tahun | ☐ | e. Doktor | ☐ |
| b. 20 - 29 Tahun | ☐ | | |
| c. 30 - 39 Tahun | ☐ | 5. Masa Kerja | |
| d. 40 - 49 Tahun | ☐ | a. < 5 Tahun | ☐ |
| e. > 50 Tahun | ☐ | b. 5 - 10 Tahun | ☐ |
| | | c. 11 - 15 Tahun | ☐ |
| 3. Status Perkawinan | | d. 16 - 20 Tahun | ☐ |
| a. Belum Menikah | ☐ | e. > 20 Tahun | ☐ |
| b. Menikah | ☐ | | |
| c. Pernah Menikah | ☐ | | |

Contoh Pengisian Kuesioner:

No.	URAIAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sangat puas kerja di Kantor Bupati Bagian Umum Aceh Selatan karena itu saya betahan.					✓

Tanggapan Responden

Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban-jawaban dari pernyataan-pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan jawaban saudara/i.

1. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

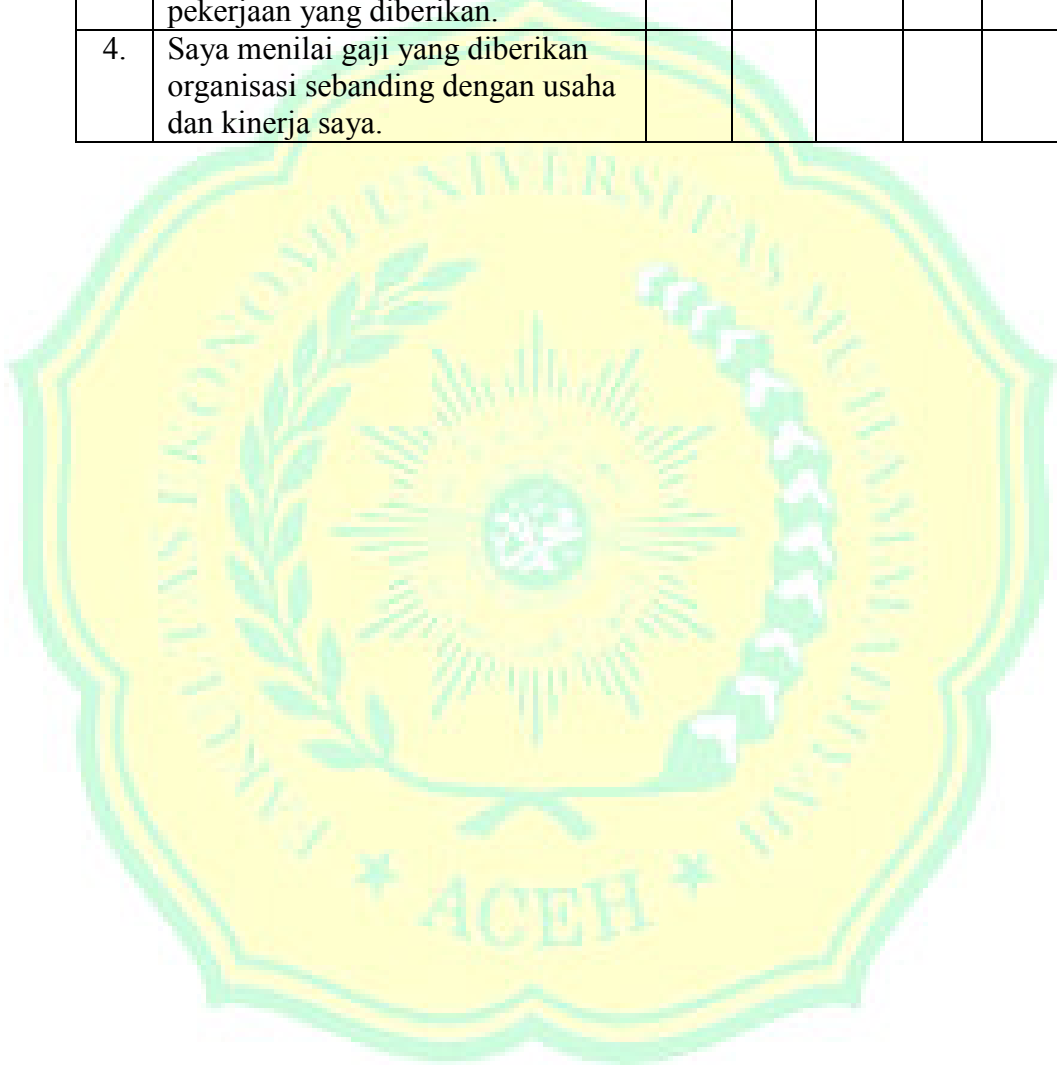
No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja meskipun bukan tugas saya.					
2.	Saya menyelesaikan setiap tugas pekerjaan dengan penuh ketelitian.					
3.	Saya berusaha menjalankan tugas tambahan dengan sikap profesional tanpa banyak keluhan.					
4.	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja secara sopan untuk menjaga keharmonisan kerja.					

2. *Green Human Resource Managemen* (X1)

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Perekrutan dan seleksi karyawan dilaksanakan dengan mempertimbangkan kualitas dan kompetensi calon karyawan.					
2.	Saya sudah mengikuti pelatihan pengembangan ramah lingkungan.					
3.	Saya mendapatkan penghargaan ramah lingkungan dari organisasi.					
4.	Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.					

3. *Job Satisfaction (X2)*

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan informasi yang diberikan oleh organisasi terkait pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa puas dengan keberagaman(variasi) tugas yang diberikan.					
3.	Saya merasa puas menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
4.	Saya menilai gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan usaha dan kinerja saya.					



Lampiran 2 Tabulasi Data

C	Karakteristik					Indikator				Y	Indikator				X1	Indikator				X2
	K1	K2	K3	K4	K5	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	
1	2	2	1	3	1	4	4	5	4	4,25	5	4	4	4	4,25	5	5	5	4	4,75
2	1	2	2	4	2	5	4	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25	4	3	3	4	3,5
3	1	3	2	3	2	4	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	3	2	4	2	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25	5	5	5	4	4,75
5	1	3	2	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	1	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,25	5	4	4	4	4,25
7	1	3	2	3	2	4	4	5	5	4,5	4	4	4	5	4,25	4	4	5	5	4,5
8	1	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,25	5	5	5	5	5
9	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,75	5	4	4	5	4,5
10	2	3	2	3	2	5	5	4	5	4,75	4	4	4	5	4,25	5	5	5	4	4,75
11	2	3	2	3	2	5	5	5	4	4,75	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4,75
12	1	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	1	4	2	4	3	5	4	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,25
14	2	4	2	1	5	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1,75	1	2	1	1	1,25
15	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4,75	4	4	4	5	4,25
16	1	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	5	2	1	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	5	3	3	3	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,5
20	1	3	1	2	3	4	5	5	5	4,75	4	4	5	5	4,5	5	5	5	4	4,75
21	1	5	3	1	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	2	5	3	5	5	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4,5
23	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	5	3	4	5	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
25	2	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,5	5	5	4	5	4,75
26	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2,25	2	3	2	2	2,25
27	1	4	2	3	3	4	5	5	5	4,75	4	4	4	5	4,25	5	5	5	5	5
28	2	3	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,5	5	5	4	4	4,5
29	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4,75	4	4	4	5	4,25
30	2	3	2	4	2	4	4	5	5	4,5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,25
31	2	3	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,5
32	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	3	2	2	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1,5
34	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
35	2	3	2	3	3	5	5	5	4	4,75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
36	1	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	1	4	2	3	4	4	4	5	5	4,5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	1	4	2	3	4	4	4	4	5	4,25	4	4	5	5	4,5	5	5	5	4	4,75
39	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,75	5	5	5	4	4,75
41	1	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,25	5	5	4	4	4,5
42	1	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,5
44	1	3	2	3	3	5	5	4	5	4,75	4	4	4	5	4,25	5	4	4	5	4,5
45	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	3	2	4	2	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	2	3	2	3	3	4	4	4	5	4,25	5	5	4	4	4,5	4	5	5	5	4,75
48	1	3	2	4	3	5	5	4	4	4,5	4	4	4	5	4,25	5	5	5	5	5
49	1	3	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
50	2	3	2	3	3	4	4	5	5	4,5	4	5	4	4	4,25	5	5	5	4	4,75
51	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1,25	2	2	2	2	2
52	1	3	2	4	2	5	5	4	5	4,75	4	5	4	4	4,25	5	5	4	4	4,5
53	2	2	2	3	1	4	4	5	4	4,25	4	4	4	5	4,25	5	5	5	5	5
54	1	2	2	3	1	4	5	5	5	4,75	5	5	4	5	4,75	4	4	4	5	4,25
55	2	2	2	3	1	5	4	5	5	4,75	4	4	5	4	4,25	5	5	5	4	4,75
56	2	2	2	3	1	4	4	4	5	4,25	5	5	5	4	4,75	5	5	5	5	5
57	2	2	2	3	3	4	5	5	5	4,75	4	4	4	5	4,25	4	4	4	5	4,25
58	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4
59	1	3	2	3	2	5	5	4	4	4,5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
60	2	4	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,5	4	5	5	4	4,5
61	2	3	2	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4,5	5	5	4	4	4,5
62	1	2	1	3	1	5	4	4	4	4,25	5	5	5	4	4,75	4	4	4	4	4
63	1	2	1	2	1	5	4	4	4	4,25	5	5	5	4	4,75	4	4	4	4	4
64	2	2	1	3	1	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2,75	3	2	3	4	3
65	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3,5	2	3	3	2	2,5

Lampiran 3 Data Output SPSS

Persentasi Data Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	43.1	43.1	43.1
	Perempuan	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 Tahun	12	18.5	18.5	18.5
	30 - 39 Tahun	33	50.8	50.8	69.2
	40 - 49 Tahun	13	20.0	20.0	89.2
	> 50 Tahun	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	11	16.9	16.9	16.9
	Menikah	48	73.8	73.8	90.8
	Pernah Menikah	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	4.6	4.6	4.6
	Diploma	8	12.3	12.3	16.9
	Sarjana	32	49.2	49.2	66.2
	Magister	18	27.7	27.7	93.8
	Doktor	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	11	16.9	16.9	16.9
	5 - 10 Tahun	23	35.4	35.4	52.3
	11 - 15 Tahun	18	27.7	27.7	80.0
	16 - 20 Tahun	7	10.8	10.8	90.8
	> 20 Tahun	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Organizational Citizenship Behavior (A1)	65	1	5	3.97	1.118
A2	65	1	5	4.02	1.125
A3	65	1	5	4.02	1.166
A4	65	1	5	4.11	1.174
Green Human Resource Managemen (B1)	65	1	5	3.91	1.142
B2	65	1	5	3.89	1.174
B3	65	1	5	3.92	1.190
B4	65	1	5	3.98	1.293
Job Satisfaction (C1)	65	1	5	4.02	1.305
C2	65	1	5	4.02	1.256
C3	65	1	5	3.92	1.291
C4	65	1	5	3.92	1.291
Valid N (listwise)	65				



Persentasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

A1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Tidak Setuju	6	9.2	9.2	13.8
	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	21.5
	Setuju	27	41.5	41.5	63.1
	Sangat Setuju	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

A2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Tidak Setuju	6	9.2	9.2	13.8
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	20.0
	Setuju	26	40.0	40.0	60.0
	Sangat Setuju	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

A3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Tidak Setuju	7	10.8	10.8	15.4
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	21.5
	Setuju	23	35.4	35.4	56.9
	Sangat Setuju	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

A4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Tidak Setuju	6	9.2	9.2	13.8
	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	21.5
	Setuju	18	27.7	27.7	49.2
	Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Persentasi Variabel *Green Human Resource Managemen* (X1)

B1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	6	9.2	9.2	15.4
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	20.0
	Setuju	31	47.7	47.7	67.7
	Sangat Setuju	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

B2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	15.4
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	20.0
	Setuju	31	47.7	47.7	67.7
	Sangat Setuju	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

B3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	15.4
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	20.0
	Setuju	29	44.6	44.6	64.6
	Sangat Setuju	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

B4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	9.2	9.2	9.2
	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	16.9
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	21.5
	Setuju	21	32.3	32.3	53.8
	Sangat Setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Persentasi Variabel *Job Satisfaction* (X2)

C1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	9.2	9.2	9.2
	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	16.9
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	21.5
	Setuju	19	29.2	29.2	50.8
	Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

C2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	15.4
	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	23.1
	Setuju	19	29.2	29.2	52.3
	Sangat Setuju	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

C3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	10.8	10.8	10.8
	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	15.4
	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	23.1
	Setuju	23	35.4	35.4	58.5
	Sangat Setuju	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

C4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	10.8	10.8	10.8
	Tidak Setuju	4	6.2	6.2	16.9
	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	20.0
	Setuju	26	40.0	40.0	60.0
	Sangat Setuju	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Correlations						
		A1	A2	A3	A4	TOTAL (Y)
Organizational Citizenship Behavior (A1)	Pearson Correlation	1	.920**	.864**	.872**	.951**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
A2	Pearson Correlation	.920**	1	.893**	.898**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
A3	Pearson Correlation	.864**	.893**	1	.923**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
A4	Pearson Correlation	.872**	.898**	.923**	1	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
TOTAL (Y)	Pearson Correlation	.951**	.966**	.959**	.963**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya bersedia membantu rekan kerja meskipun bukan tugas saya.	12.14	11.246	.914	.966
Saya menyelesaikan setiap tugas pekerjaan dengan penuh ketelitian.	12.09	11.054	.940	.959
Saya berusaha menjalankan tugas tambahan dengan sikap profesional tanpa banyak keluhan.	12.09	10.866	.927	.963
Saya berkomunikasi dengan rekan kerja secara sopan untuk menjaga keharmonisan kerja.	12.00	10.781	.932	.961

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Green Human Resource Managemen* (X1)

Correlations						
		B1	B2	B3	B4	TOTAL (X1)
Green Human Resource Managemen (B1)	Pearson Correlation	1	.913**	.892**	.846**	.951**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
B2	Pearson Correlation	.913**	1	.922**	.874**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
B3	Pearson Correlation	.892**	.922**	1	.893**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
B4	Pearson Correlation	.846**	.874**	.893**	1	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
TOTAL (X1)	Pearson Correlation	.951**	.967**	.967**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Perekrutan dan seleksi karyawan dilaksanakan dengan mempertimbangkan kualitas dan kompetensi calon karyawan.	11.80	12.444	.915	.962
Saya sudah mengikuti pelatihan pengembangan ramah lingkungan.	11.82	12.059	.942	.954
Saya mendapatkan penghargaan ramah lingkungan dari organisasi.	11.78	11.953	.942	.954
Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.	11.72	11.547	.899	.968

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Job Satisfaction* (X2)

Correlations						
		C1	C2	C3	C4	TOTAL (X2)
Job Satisfaction (C1)	Pearson Correlation	1	.944**	.919**	.882**	.973**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
C2	Pearson Correlation	.944**	1	.936**	.830**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
C3	Pearson Correlation	.919**	.936**	1	.897**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
C4	Pearson Correlation	.882**	.830**	.897**	1	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
TOTAL (X2)	Pearson Correlation	.973**	.963**	.975**	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

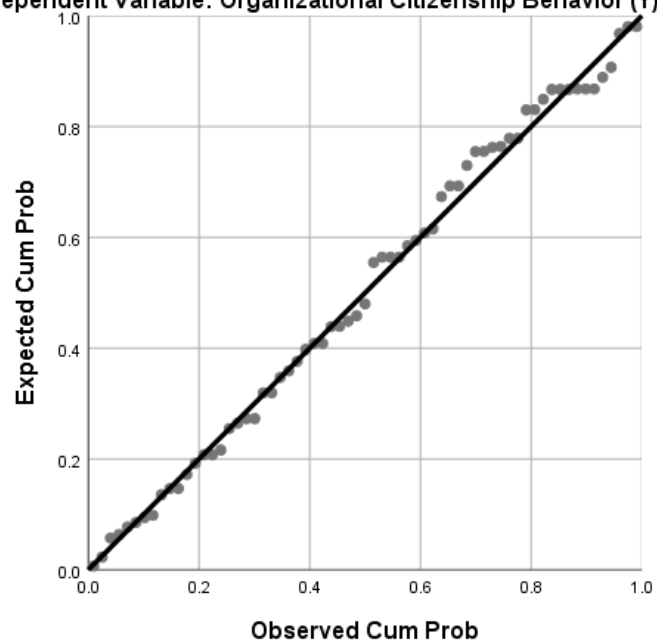
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa puas dengan informasi yang diberikan oleh organisasi terkait pekerjaan saya.	11.86	13.621	.951	.959
Saya merasa puas dengan keberagaman(variasi) tugas yang diberikan.	11.86	14.090	.935	.964
Saya merasa puas menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	11.95	13.701	.954	.958
Saya menilai gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan usaha dan kinerja saya.	11.95	14.170	.890	.976

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77605285
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.051
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

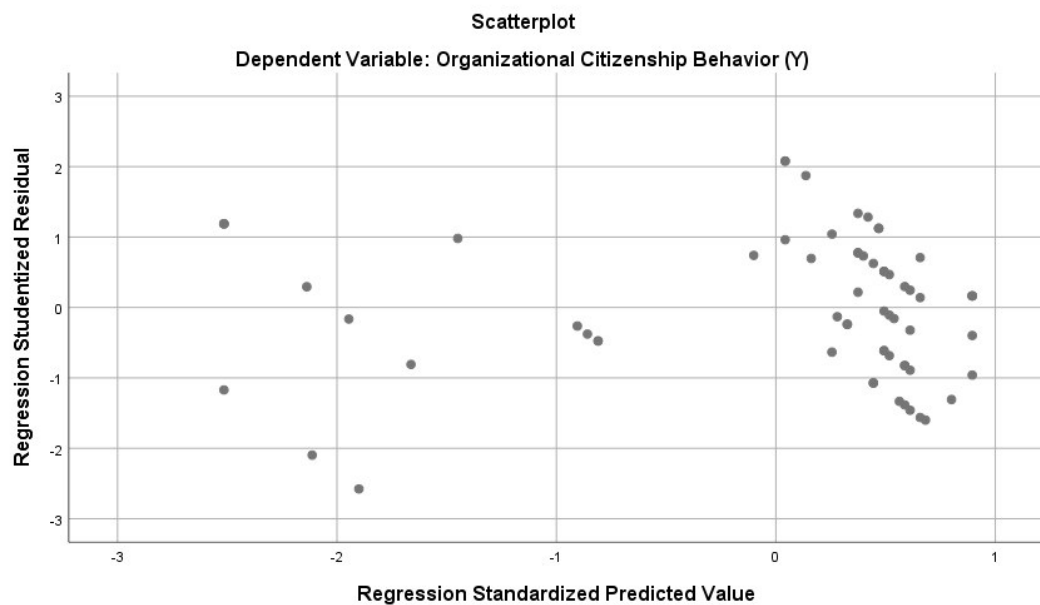


Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.556	.804		3.179	.002		
	Green Human Resource Managemen (X1)	.380	.122	.397	3.109	.003	.161	6.197
	Job Satisfaction (X2)	.478	.113	.537	4.210	.000	.161	6.197

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.556	.804		3.179	.002		
	Green Human Resource Managemen (X1)	.380	.122	.397	3.109	.003	.161	6.197
	Job Satisfaction (X2)	.478	.113	.537	4.210	.000	.161	6.197

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.832	1.804

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction (X2), Green Human Resource Managemen (X1)

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.556	.804		3.179	.002
	Green Human Resource Managemen (X1)	.380	.122	.397	3.109	.003
	Job Satisfaction (X2)	.478	.113	.537	4.210	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1036.367	2	518.183	159.142	.000 ^b
	Residual	201.879	62	3.256		
	Total	1238.246	64			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction (X2), Green Human Resource Managemen (X1)

Nilai-Nilai r Product Moment pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

Nilai t Tabel pada Tingkat Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai F Tabel pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191