



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

Dhita_eka_ananda_putri_182010200242_Mnj_A3_Sdm

Author(s)

Coordinator

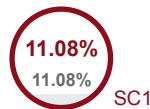
perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

3322






Length in words

24646

Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		3
Micro spaces		1
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		21

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/download/52/93/194	32 0.96 %
2	The Effect of Environmental Leadership and Environmental Personality on Staffsâ€™ Perception Toward Greening Institutions Subhan Andi Muhammad;	25 0.75 %
3	https://repository.unja.ac.id/70021/5/BAB%20V%20SKRIPSI.pdf	19 0.57 %
4	https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/download/1233/738/6542	19 0.57 %

5	https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/download/52/93/194	19 0.57 %
6	https://www.studocu.com/id/document/universitas-darussalam-ambon/social-psycology/new-file-90-tugas/49448760	18 0.54 %
7	https://eprints.ummmetro.ac.id/1493/5/BAB_V-44-45.pdf	16 0.48 %
8	https://repository.unja.ac.id/70021/5/BAB%20V%20SKRIPSI.pdf	15 0.45 %
9	https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/28947/2/1520411058_BAB-II_sampai_SEBELUM-BAB-TERAKHIR.pdf	13 0.39 %
10	http://ptpsi.com/wp-content/uploads/2024/10/PP-Nomor-20-Tahun-2024.pdf	12 0.36 %

from RefBooks database (3.28 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	The Effect of Environmental Leadership and Environmental Personality on Staffsâ€™ Perception Toward Greening Institutions Subhan Andi Muhammad;	56 (4) 1.69 %
2	Determinan Faktor Kinerja Karyawan Agus Budiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I;	24 (3) 0.72 %
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kamidin Masruhi,Rahmadani, Ilham Labbase, Nasir Munawir;	7 (1) 0.21 %
4	Pegaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada JNE Sub Agen Klaten Prema Vidya Santi, Bangun Putra Prasetya;	6 (1) 0.18 %
5	PENGARUH SUKU BUNGA TABUNGAN TERHADAP JUMLAH TABUNGAN PADA PD. BKK BREBES CABANG KERSANA KABUPATEN BREBES Ulul Absor;	5 (1) 0.15 %
6	Analisis Tingkat Pengetahuan dalam Pemilihan dan Penggunaan Kontrasepsi di Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu: Analysis of Knowledge Level in the Selection and Usege of Contraception in District Tikke Raya Pasangkayu District Lestari Ayu Lestari, Andi Atirah Masyita, Ririen Hardani;	5 (1) 0.15 %
Source: Paperity - abstrakty		
1	Deteksi Fraud Melalui Audit Pemerintahan yang Efektif: Analisis Multigrup Gender dan Pengalaman Dekar Urumsah,Briyan Efflin Syahputra;	6 (1) 0.18 %

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (7.80 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/download/52/93/194	62 (4) 1.87 %
2	https://repository.unja.ac.id/70021/5/BAB%20V%20SKRIPSI.pdf	34 (2) 1.02 %

3	https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/download/1233/738/6542	25 (2) 0.75 %
4	https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kybernology/article/download/9666/5446	19 (3) 0.57 %
5	https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/28947/2/1520411058_BAB-II_sampai_SEBELUM-BAB-TERAKHIR.pdf	19 (2) 0.57 %
6	https://www.studocu.com/id/document/universitas-darussalam-ambon/social-psycology/new-file-90-tugas/49448760	18 (1) 0.54 %
7	http://ptpsi.com/wp-content/uploads/2024/10/PP-Nomor-20-Tahun-2024.pdf	17 (2) 0.51 %
8	https://eprints.umm metro.ac.id/1493/5/BAB_V-44-45.pdf	16 (1) 0.48 %
9	https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/46308/30098	13 (2) 0.39 %
10	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/21921/15/T1_212017204_Lampiran.pdf	11 (1) 0.33 %
11	http://repository.ub.ac.id/11152/4/Lampiran.pdf	10 (1) 0.30 %
12	http://repository.iainkudus.ac.id/5658/9/7.%20BAB%20IV.pdf	5 (1) 0.15 %
13	http://repository.ub.ac.id/126426/10/12._Lampiran.pdf	5 (1) 0.15 %
14	https://journal.grahamitra.id/index.php/jomer/article/download/66/165/	5 (1) 0.15 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 5 No. 4, Oktober 2022


e-ISSN : 2622-6383

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Pada Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Sidoarjo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Sidoarjo. **Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan** metode survei melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 61 karyawan yang dipilih sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), serta uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala interval dan telah melalui uji validitas serta reliabilitas, yang menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat diandalkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan positif terhadap perilaku ramah lingkungan, sehingga menjadi faktor dominan dalam membentuk perilaku berkelanjutan di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; gaya kepemimpinan; perilaku ramah lingkungan

This work is licensed under a  **HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/"** **Creative Commons Attribution 4.0 International License.**

Pendahuluan

1. Sumber daya manusia adalah salah satu modal terbesar dan terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh setiap organisasi perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber pengetahuan serta roda penggerak dari setiap aktivitas dalam organisasi yang tidak tergantikan keberadaannya. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan yang tepat akan mampu mencapai keberhasilan dalam upaya mencapai tujuan - tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan tersebut selain diajukan untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia, juga untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki keterkaitan kuat dengan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan loyal akan mampu memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pemerintah Indonesia juga mulai berupaya untuk mendorong industri-industri di Indonesia agar memperhatikan aspek ramah lingkungan dalam melakukan proses bisnisnya guna mengurangi kerusakan lingkungan dan menopang daya saing sektornya hingga produknya dapat bersaing di lingkup domestik maupun global. Beberapa regulasi guna mendukung green industry adalah Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2015 tentang Pembangunan Sumber Daya Industri yang berbunyi "**Perusahaan industri dan perusahaan kawasan industri wajib memanfaatkan sumber daya alam secara efisien, ramah lingkungan, dan berkelanjutan**".

2. Global warming juga menjadi masalah yang penting dalam kehidupan manusia. Saat ini, masyarakat sudah merasakan beberapa kerugian yang disebabkan oleh global warming (Amaliah et al., 2015). Meningkatnya masalah plastik, dan global warming dapat menjadi masalah yang serius jika tidak dicari penyelesaiannya. Dengan adanya beberapa isu lingkungan yang sedang marak, munculah Environmentalism corporate, yaitu bentuk kepedulian

terhadap lingkungan yang dihadapi oleh perusahaan dan upaya untuk mengintegrasikan permasalahan hidup dalam rencana strategis perusahaan (Ristianawati Dwi Utami et al., 2014). Hal ini terjadi karena kondisi alam dan pengaruh perubahan iklim membuat individu lebih bijaksana dalam memanfaatkan sumber daya alam yang dimilikinya (Khoiriyah & Toro, 2014)

3. Kepedulian masyarakat Indonesia terhadap lingkungan masih relatif rendah. Hal ini terlihat dari perilaku hidup masyarakat sehari-hari, seperti: membuang sampah sembarangan, membuang sampah di sungai, ilegal logging, dan penggunaan air, kertas, dan plastik yang kurang bijaksana (Khoiriyah & Toro, 2014).

4. Perilaku ramah lingkungan dibentuk dengan lingkungan kerja yang baik dan gaya kepemimpinan. Menurut (Hirsh, 2010) baik atau buruk suatu lingkungan perilaku manusia berpengaruh besar terhadap kondisi ekologi secara global sehingga dibutuhkan solusi yang berkenaan dengan perilaku. Perilaku ramah lingkungan dapat dilihat dengan pentingnya menjaga lingkungan contohnya penerapan dalam organisasi penggunaan energi listrik dan air, pengurangan volume sampah dan isu-isu lingkungan lain tidak hanya memberikan kontribusi positif dalam organisasi atau perusahaan akan tetapi juga mempengaruhi laju perubahan iklim dan mencegah kerusakan lingkungan tempat kerja. Dalam suatu tingkatan level manajemen, manajemen puncak mengambil peran penting dalam pembentukan suatu organisasi. Melalui komitmen manajemen puncak, perusahaan yang konsisten menerapkan pembangunan berkelanjutan akan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif (Colwell, Scott & Joshi, 2013).

5. Salah satu perusahaan yang masih bersaing dengan perusahaan lain dalam arus persaingan global yaitu PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, yang bergerak di bidang produk pakan ternak. Salah satu lokasi pabrik PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk yaitu di kawasan Buduran. Dalam upaya merealisasikan green industry, berbagai upaya yang dilakukan perusahaan lingkungan hidup telah mendapat apresiasi dari pihak independen. Tahun 2015 Perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk meraih penghargaan terkait upaya yang dilakukan dalam mengelola dan melestarikan lingkungan hidup yaitu PROPER BIRU dari Kementerian Lingkungan hidup dan kehutanan. Penghargaan ini membuktikan komitmen dan dedikasi perseroan dalam menjaga kelestarian lingkungan pada lokasi usaha.

6. Program Manajemen Lingkungan (PML) di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk juga terimplementasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sistem pengolahan limbah produksi yang sesuai dengan prosedur, dimana PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk bekerja sama dengan vendor pengolah limbah yang telah tersertifikasi sehingga dapat dipastikan limbah produksi dikelola dengan baik serta tidak mencemari lingkungan. Tidak hanya itu, dalam operasional sehari-hari baik produksi maupun operasional lainnya seperti administrasi, dan lainnya perusahaan telah menyediakan media agar program manajemen lingkungan tetap berjalan dengan baik, contohnya

7. dengan menyediakan tempat sampah yang berbeda untuk berbagai macam jenis sampah, penempelan himbauan hemat energy, hemat air, dan sebagainya agar karyawan senantiasa ingat dan mematuhi ketentuan mengenai manajemen lingkungan.

8. Namun, ada beberapa masalah yang dihadapi manajemen di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo, salah satunya kurangnya perilaku ramah lingkungan. Hal ini dibuktikan bahwa banyaknya karyawan yang menggunakan air berlebihan ketika dalam proses pengolahan bahan baku, dan penggunaan kertas yang belum optimal. Sehingga perusahaan perlu melakukan sosialisasi, mengingat pentingnya penggunaan sumber daya alam yang efektif dan efisien mungkin. Berikut beberapa data pemakaian kertas terkait yang terbilang cukup tinggi yang mencerminkan masih kurangnya perilaku ramah lingkungan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

9. Penelitian ini memiliki novelty pada pengungkapan perbandingan tingkat pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan, yang belum banyak dibahas secara spesifik dalam konteks industri agribisnis seperti PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo. Temuan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung praktik-praktik berkelanjutan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan perilaku ramah lingkungan masih menarik untuk dikaji. Untuk itu penulisan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk".

Metode Analisis

10. Penelitian ini, yang bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan ilmiah yang valid melalui prosedur sistematis, dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo Gedangan yang berlokasi di Jl. Raya Tebel No.Km 3,8, Tebel Tengah, Tebel, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menyajikan datanya dalam bentuk angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Suharsimi Arikunto, 2006) Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang dikenal karena prosesnya yang sangat bergantung pada angka, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi dan penyajian hasil. Sebanyak 61 sampel dipilih secara acak (simple random sampling) untuk dianalisis dalam penelitian ini.

11. Tabel 1. Jumlah sampel masing masing departemen produksi

- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24.
- 25.
- 26.
- 27.
- 28.

29. Pada penelitian ini teknik dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product And Service Solutions) yang terdapat uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik (Sugiyono, 2016).

30. Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variable Lingkungan kerja

Pernyataan Frekuensi Mean Kategori

SS S N TS STS

Suasana tempat saya bekerja membuat saya bersemangat	43	15	3	0	0	4,66	Tinggi
Hubungan kerja dengan rekan kerja sudah harmonis	38	16	7	0	0	4,51	Tinggi
Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan saling terbuka	34	21	6	0	0	4,46	Tinggi
Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan saling mendukung	37	19	5	0	0	4,52	Tinggi
Keamanan kerja ditempat kerja saya sudah baik	38	17	6	0	0	4,52	Tinggi

Dari hasil jawaban responden yang telah di oleh, variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang tinggi dengan range 4,20 - 5.00 yang mana dengan nilai tersebut mendapat respond yang positif dari rsponden.

31. Tabel 3.Distribusi Frekuensi Variable Gaya Kepemimpinan

Pernyataan Frekuensi Mean Kategori

SS S N TS STS

Pemimpin selalu memberikan ide atau masukan kepada anggota, seperti dalam menyelesaikan masalah.	29	22	10	0	0	4,31	Tinggi
Atasan saya melakukan perubahan hal baru setiap dia mendapatkan pengalaman	31	19	10	1	0	4,31	Tinggi
Atasan saya berbagi pengetahuan kepada karyawan.	28	21	10	2	0	4,23	Tinggi
Atasan bersedia mendengar pendapat dan saran bawahan	31	23	6	0	1	4,36	Tinggi
Kepemimpinan yang dilakukan atasan saya sangat tegas dan tegas dan fleksibel.	29	22	9	0	1	4,28	Tinggi
Pimpinan saya menginspirasi karyawan untuk mencapai kemungkinan yang di inginkan perusahaan.	37	19	5	0	0	4,52	Tinggi

Dari hasil jawaban tersebut variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai dengan ktegori tinggi yang manan nilai mean tersebut di atas 4.20-5.00 yang mana nilai tersebut memiliki respond yang positif dari para responden

32. Tabel 4.Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Ramah Lingkungan

Pernyataan Frekuensi Mean Kategori

SS S N TS STS

Saya selalu memanfaatkan bahan baku seefektif mungkin	35	23	3	0	0	4,52	Tinggi
Saya menerapkan perilaku menghemat listrik dan mengurangi limbah untuk kelestarian lingkungan	33	24	4	0	0	4,48	Tinggi
Saya selalu memakai peralatan kerja seperlunya	32	28	1	0	0	4,51	Tinggi
Saya mempertimbangkan penggunaan bahan baku yang berbahaya	39	20	2	0	0	4,61	Tinggi
Saya selalu mengajak rekan kerja untuk menghemat penggunaan bahan baku	32	24	5	0	0	4,44	Tinggi
Saya selalu mematikan peralatan kerja ketika tidak digunakan	30	30	1	0	0	4,48	Tinggi

33. Variable perilaku ramah lingkungan memilihi respond yang positif yang di berikan para responden yang memiliki nilai mean diatas 4.20, sehingga nilai variable ramah lingkungan di kategorikan tinggi dan positif dengan nilai mean yang dihasilkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil dari uji validitas ini yang mana nilai Rtabel harus lebih besar dari 0.252

Tabel 5. Hasil uji validitas lingkungan kerja

Pernyataan Rhitung rtabel Keterangan

Suasana tempat saya bekerja membuat saya bersemangat	0,751	0,252	Valid
Hubungan kerja dengan rekan kerja sudah harmonis	0,884	0,252	Valid
Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan saling terbuka	0,865	0,252	Valid
Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan saling mendukung	0,906	0,252	Valid
Keamanan kerja ditempat kerja saya sudah baik	0,848	0,252	Valid

Tabel 6. Hasil uji validitas gaya kepemimpinan

Pernyataan rhitung rtabel Keterangan

Pemimpin selalu memberikan ide atau masukan kepada anggota, seperti dalam menyelesaikan masalah.	0,784	0,252	Valid
Atasan saya melakukan perubahan hal baru setiap dia mendapatkan pengalaman	0,727	0,252	Valid
Atasan saya berbagi pengetahuan kepada karyawan.	0,843	0,252	Valid
Atasan bersedia mendengar pendapat dan saran bawahan	0,736	0,252	Valid
Kepemimpinan yang dilakukan atasan saya sangat tegas dan tegas dan fleksibel.	0,782	0,252	Valid
Pimpinan saya menginspirasi karyawan untuk mencapai kemungkinan yang di inginkan perusahaan.	0,732	0,252	Valid

Tabel 7. Hasil uji validitas perilaku ramah lingkungan

Rhitung rtabel Keterangan

Saya selalu memanfaatkan bahan baku seefektif mungkin	0,784	0,252	Valid
Saya menerapkan perilaku menghemat listrik dan mengurangi limbah untuk kelestarian lingkungan	0,727	0,252	Valid
Saya selalu memakai peralatan kerja seperlunya	0,843	0,252	Valid
Saya mempertimbangkan penggunaan bahan baku yang berbahaya	0,736	0,252	Valid
Saya selalu mengajak rekan kerja untuk menghemat penggunaan bahan baku	0,782	0,252	Valid
Saya selalu mematikan peralatan kerja ketika tidak digunakan	0,732	0,252	Valid

Berdasarkan hasil tersebut variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan perilaku ramah lingkungan dapat dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Range	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,905	0,90	Reliabilitas Sempurna
Gaya Kepemimpinan	0,859	0,70	Reliabilitas Tinggi
Perilaku Ramah Lingkungan	0,873	0,70	Reliabilitas Tinggi

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual **N** 61

Normal Parameters,b Mean .0000000 Std. Deviation 2.05785904

Most Extreme Differences Absolute .101

Positive .101

Negative -.096

Test Statistic .101

Asymp. Sig. (2-tailed) .194c

Uji normalitas nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,194 lebih besar dari 0,05 atau 0,194 > 0,05, jadi hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal

Uji Linieritas

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.				
Perilaku Ramah Lingkungan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	179.162	7	25.595	4.664	.000		
Linearity	154.313	1	154.313	28.121	.000				
Deviation from Linearity	24.849	6	4.141	.755	.609				
Within Groups	290.838	53	5.488						
Total	470.000	60							

Tabel 11. Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table Sum of Squares df Mean Square F Sig.

Perilaku Ramah <u>Lingkungan</u> * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	215.892	12	17.991	3.398	.001
Linearity	149.657	1	149.657	28.270	.000		
Deviation from Linearity	66.235	11	6.021	1.137	.355		
Within Groups	254.108	48	5.294				
Total	470.000	60					

Dari hasil uji linieritas tersebut nilai sig. Dari setiap variabel baik variabel lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan menghasilkan nilai 0.000 yang mana < 0.05 yang dapat dinyatakan bahwa data tersebut linier.

Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Uji Collinearity Statistics

	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	.834	1.200
Gaya Kepemimpinan (X2)	.834	1.200

Hasil uji multikolinearitas di atas dapat dianggap tidak memiliki multikolinearitas karena nilai dari variabel lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) pada VIF kurang dari 10 atau VIF < 10, oleh karena itu, regresi linier **berganda yang digunakan dalam penelitian ini** bebas dari multikolinearitas.

Uji Autokorelasi Data

Tabel 13. Hasil Uji Autokorelasi Data

Model Summaryb Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson 1 .678a .459 .441 2.093 2.094

nilai DW (Durbin-Watson) sebesar 2,094. Diketahui nilai pada taraf signifikansi tabel durbin watson "d" sebesar 2,094, "du" sebesar 2,094, "du" sebesar 1,654, nilai "dl" sebesar 1,518, nilai "4-du" sebesar 2,346, dan nilai "4-dl" sebesar 2,482, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (du < d < 4-du = 1,654 < 2,094 < 2,346), artinya tidak terkena Autokorelasi, berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel, karena garis tersebar dan tidak ada yang membentuk pola. Hal ini dapat menunjukkan model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Regresi linier Berganda

Coefficientsa

Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.607	2.500	3.844	.000	
Lingkungan Kerja	.413	.106	.411	3.889	.000
Gaya Kepemimpinan	.308	.082	.397	3.750	.000

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.607	2.500		3.844	.000	
	Lingkungan Kerja	.413	.106	.411	3.889	.000	
	Gaya Kepemimpinan	.308	.082	.397	3.750	.000	

Tabel 17. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa										
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.					
1	Regression	215.913	2	107.956	24.643	.000b	Residual	254.087	58	4.381
Total	470.000	60								

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678a	.459	.441	2.093

Koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,459. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memberikan perubahan atau memiliki kontribusi terhadap variabel terikat perilaku ramah lingkungan (Y) sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku ramah lingkungan

Uji hipotesis pertama berbunyi, "Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo". Diperoleh hasil yakni hipotesis pertama telah diterima dan terbukti yang artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan (Y).

Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwadi et al., 2019) hasil studi ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan ramah lingkungan. Kondisi lingkungan kerja yang dianggap baik adalah ketika karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan optimal, dalam keadaan sehat, aman, dan merasa nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan memerlukan lebih banyak sumber daya tenaga dan waktu, serta tidak kondusif bagi pengembangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Mangkunegara, (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan elemen yang meliputi peralatan, material, kondisi sekitar tempat bekerja, metode, serta pengaturan kerja baik secara individual maupun kelompok. Sedangkan menurut Menurut (Kamsir, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja, mencakup aspek fisik seperti ruangan, tata letak, fasilitas, serta hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina christiani (2017) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap perilaku ramah lingkungan. Senada dengan itu, Kezia Theodora Satyaputra dan rekan-rekannya (2019) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi perilaku ramah lingkungan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan

Uji hipotesis kedua berbunyi, "Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo". Diperoleh hasil yakni hipotesis pertama telah diterima dan terbukti yang artinya gaya kepemimpinana (X2) berpengaruh signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan temuan (Sari, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, sebagai pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahan mencapai tujuan organisasi (termasuk perilaku ramah lingkungan), memiliki peran krusial. Interaksi antara karyawan dan pemimpin memengaruhi kenyamanan kerja, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang efektif selalu berupaya menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat, dengan kepemimpinan sebagai salah satu fokus utamanya dalam manajemen organisasi. Senada dengan itu, (Danthi, 2017) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah penggerak utama organisasi dalam mewujudkan seluruh tujuannya.

Perilaku ramah lingkungan karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan perusahaan. Untuk meningkatkan semangat kerja, perusahaan dapat mengandalkan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan. Menurut (Numaralia, 2018) komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dalam perusahaan. Dengan demikian, komunikasi memegang peranan vital bagi karyawan karena mempermudah pencarian solusi atas berbagai masalah, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka secara maksimal. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abadiyah et al., 2020) pada penelitiannya yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan. (Nawangarsi & Yanti, 2019) juga memberi kesimpulan serupa bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan.

Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan

Uji hipotesis ketiga berbunyi, "Diantara variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh paling signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan adalah lingkungan kerja".

Lingkungan kerja memegang peranan krusial dalam aktivitas karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi akan berdampak pada antusiasme dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan bersih tidak hanya memberikan rasa aman, tetapi juga berpotensi meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan. Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (Indriawaty, 2015)) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan elemen yang meliputi peralatan, material, kondisi sekitar tempat bekerja, metode, serta pengaturan kerja baik secara individual maupun kelompok.

(Laksono, 2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang menyediakan fasilitas pendukung akan memfasilitasi dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas tersebut, karyawan dapat mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi di bidangnya, yang berpotensi mendorong perilaku ramah lingkungan. Hal ini didukung oleh penelitian (a, 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan, begitu pula kombinasi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Penelitian oleh Laksono (2021) dan (Laksono & Wilasittha, 2021) juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara signifikan variabel lingkungan kerja diketahui berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo
2. Secara signifikan variabel gaya kepemimpinan diketahui berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo.
3. Variabel lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan dibanding dengan variabel gaya kepemimpinan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo.

Untuk riset lanjutan, disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi seperti budaya organisasi, motivasi intrinsik karyawan, atau kebijakan perusahaan terhadap lingkungan guna memperkaya pemahaman tentang mekanisme yang memperkuat perilaku ramah lingkungan di tempat kerja.

