Work Environment Dan *Employee Green Behavior* Terhadap *Employee Performance* Pada KPGS Cikajang Garut

Syintiana Dewi[1], Acep Abdul Basit[2], Intan Tenisia Prawita Sari[3]
[1,2,3] Universitas Garut, Indonesia
E-mail: syintianad@gmail.com

Article History:
Received: 27 Juli 2026
Revised: 30 Juli 2026
Accepted: 26 Oktober 2026

Keywords: *Work Environment, Employee Green Behavior, Employee Performance*

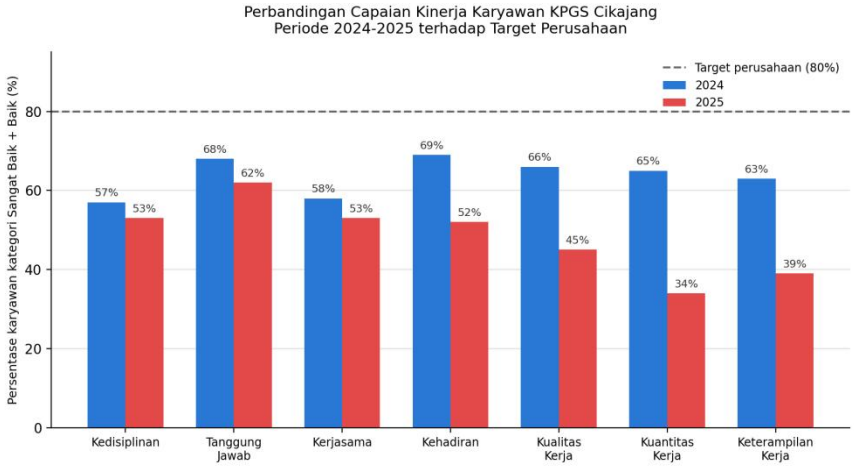
Abstract: *Penelitian ini ditujukan guna mengkaji pengaruh Work Environment dan Employee Green Behavior terhadap Employee Performance pada Koperasi Peternakan Garut Selatan (KPGS) Cikajang Garut. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian melibatkan seluruh karyawan unit pengolahan susu dan unit pakan ternak KPGS Cikajang yang berjumlah 30 orang, dengan pemilihan sampel menggunakan teknik total sampling. Data diperoleh melalui kuesioner* berskala *Likert, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya secara parsial Work Environment tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance, sementara Employee Green Behavior berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, Work Environment dan Employee Green Behavior berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance, dimana kedua variable tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi Employee Performance, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan perilaku ramah lingkungan oleh karyawan memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dengan persaingan bisnis yang kian kompetitif ini, keberhasilan organisasi tidak lagi ditentukan semata oleh modal dan teknologi, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusia yang produktif, adaptif, dan bertanggung jawab terhadap lingkungan (Sonji et al., 2024). Tuntutan pembangunan berkelanjutan *(sustainable development)* mendorong organisasi untuk menyeimbangkan pencapaian kinerja ekonomi dengan tanggung jawab lingkungan, sehingga *employee performance* menjadi tolok ukur utama keberhasilan organisasi, karena mencerminkan pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh karyawan sesuai tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2017). Apabila kinerja karyawan menurun secara konsisten, organisasi berpotensi mengalami penurunan produktivitas serta kesulitan dalam

mempertahankan keberlanjutan operasionalnya.

Kondisi tersebut tercermin pada Koperasi Peternakan Garut Selatan (KPGS) Cikajang, koperasi yang bergerak dalam pengelolaan dan pengolahan hasil peternakan susu dengan aktivitas operasional yang intensif menggunakan sumber daya alam, seperti air bersih dan energi listrik, serta menghasilkan limbah organik dan nonorganik dari proses sanitasi kandang, pencucian peralatan, dan distribusi produk. Berdasarkan data rekapitulasi penilaian *employee performance* KPGS Cikajang periode 2024–2025, persentase karyawan yang memperoleh kategori Sangat Baik dan Baik mengalami penurunan pada seluruh tujuh indikator penilaian, dengan penurunan paling tajam terjadi pada indikator kuantitas kerja dan keterampilan kerja sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Perbandingan Capaian Employee Performance KPGS Periode 2024–2025

Sumber: Rekapitulasi Penilaian Employee Performance KPGS Cikajang, diolah dari data periode 2024–2025.

Berdasarkan Gambar 1, capaian seluruh indikator pada tahun 2024 maupun 2025 masih berada jauh di bawah target perusahaan sebesar 80% karyawan berkategori Sangat Baik, dan kesenjangan *(gap)* antara capaian dan target tersebut justru semakin melebar pada tahun 2025 dibandingkan tahun 2024. Kondisi ini menandakan bahwa permasalahan yang terjadi bersifat sistemik dan tidak dapat diselesaikan hanya melalui pendekatan kebijakan, melainkan memerlukan identifikasi faktor penyebab secara empiris.

Selain permasalahan pada aspek kinerja, hasil wawancara juga mengarah pada kondisi *Work Environment* yang belum sepenuhnya mendukung, baik dari sisi fisik, seperti fasilitas dan tata ruang di unit pengolahan susu, gudang pakan, dan area pengomposan yang dinilai belum memadai, maupun dari sisi nonfisik, seperti koordinasi antarunit dan dukungan organisasi yang belum berjalan proaktif sehingga mengganggu konsentrasi dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, penerapan *Employee Green Behavior* juga belum berjalan konsisten, baik pada aspek yang bersifat wajib *(required green behavior)*, seperti kepatuhan terhadap prosedur pengelolaan limbah, maupun pada aspek yang bersifat sukarela *(voluntary green behavior)*, seperti inisiatif memilah limbah serta menghemat air dan energi tanpa menunggu instruksi atasan.

Work Environment atau lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan yang dapat mendukung atau menghambat pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja mencakup ruang fisik, tata letak, kebisingan peralatan, materi, dan hubungan antar rekan kerja, yang secara bersama-sama berpotensi memberikan dampak terhadap kualitas hasil kerja yang dihasilkan (Basri, M., et al. 2024). Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas dan

kuantitas hasil kerja mereka (Pulungan et al., 2025).

Selain lingkungan kerja, perkembangan isu keberlanjutan turut memunculkan dimensi baru dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu *Employee Green Behavior* (EGB). *Employee Green Behavior* merujuk pada perilaku karyawan yang dilakukan secara sadar untuk meminimalkan dampak negatif aktivitas kerja terhadap lingkungan hidup, baik dalam bentuk perilaku yang diwajibkan *(required)* maupun yang bersifat sukarela *(voluntary)* (Norton et al., 2015). Karyawan yang menerapkan *Employee Green Behavior* secara aktif cenderung lebih disiplin dalam menggunakan sumber daya, lebih efisien dalam mengelola limbah, dan berkontribusi pada pengurangan biaya operasional, yang kemudian turut berkontribusi positif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Katz et al., 2022).

Perbedaan antara kondisi ideal, yaitu *Work Environment* yang kondusif dan *Employee Green Behavior* yang terinternalisasi secara konsisten dengan kondisi faktual yang ditemukan di KPGS Cikajang, mengindikasikan adanya *research gap* yang memerlukan kajian lebih mendalam. Selain itu, hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *Work Environment* dan *Employee Green Behavior* terhadap *employee performance* juga menunjukkan temuan yang tidak konsisten, khususnya pada konteks organisasi berbasis pengelolaan sumber daya alam seperti koperasi peternakan. Sebagian penelitian mengungkapkan pengaruh yang signifikan, sementara lainnya mengungkapkan pengaruh yang lemah, tidak langsung, atau bahkan tidak relevan dengan kinerja individu, sehingga diperlukan pengujian ulang pada konteks koperasi peternakan susu.

Pembaruan penelitian ini terletak pada pengkajian pengaruh *Work Environment* dan *Employee Green Behavior* terhadap *employee performance* pada konteks koperasi peternakan susu, khususnya KPGS Cikajang. Penelitian ini memiliki perbedaan mendasar dibandingkan penelitian terdahulu yang umumnya lebih banyak berfokus pada sektor jasa, manufaktur berskala besar, maupun organisasi modern yang telah memiliki sistem manajemen lingkungan formal. Sebagian besar penelitian sebelumnya menitikberatkan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada sektor jasa dan formal, seperti penelitian Nusraningrum et al. (2024) mengenai *green Work Environment* dan *employee engagement* pada perusahaan berskala besar, serta penelitian Kalalo (2025) terkait pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada organisasi modern. Selain itu, penelitian Nurmadani dan Waskito (2025) pada instansi pengelolaan daerah aliran sungai turut mengungkapkan bahwa perilaku ramah lingkungan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian tersebut masih dilakukan pada konteks instansi pemerintahan berbasis pengelolaan sumber daya alam secara administratif, bukan pada koperasi peternakan yang memiliki karakteristik operasional produksi dan pengolahan hasil ternak secara langsung.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini secara spesifik menguji pengaruh *Work Environment* dan *Employee Green Behavior* secara simultan sebagai variabel independen terhadap *employee performance* pada konteks koperasi peternakan susu, sebuah konteks yang belum pernah menjadi objek kajian kedua variabel tersebut secara bersamaan. Kebaruan penelitian ini juga terletak pada penggunaan indikator *Work Environment* yang dikontekstualisasikan pada karakteristik operasional peternakan, seperti sanitasi lini produksi, pengelolaan limbah, kebisingan mesin, dan kualitas fasilitas pendingin susu, serta penerapan dimensi EGB menurut Norton et al. (2015) yang membedakan perilaku hijau wajib *(required)* dan sukarela *(voluntary)*, sehingga memungkinkan analisis yang lebih komprehensif mengenai kontribusi setiap dimensi terhadap *employee performance* di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji *Work Environment* dan

Employee Green Behavior terhadap *employee performance* pada KPGS Cikajang. Studi ini diharapkan mampu memberikan gambaran berdasarkan data nyata mengenai peran *Work Environment* serta *Employee Green Behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, sekaligus menjadi masukan bagi manajemen KPGS Cikajang dalam merancang kebijakan yang tepat sasaran.

LANDASAN TEORI

Work Environment

Work Environment memiliki makna bahwa semua yang ada di sekitar pegawai bisa berdampak pada mereka pada saat melakukan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2020), *Work Environment* ialah lingkungan yang mendukung pekerja untuk bekerja secara optimal sehingga target kerja dapat dicapai. *Work Environment* didefinisikan sebagai ruang fisik, tata letak, kebisingan peralatan, materi, dan hubungan antar rekan kerja, serta kualitas semua komponen tersebut berpotensi memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Selanjutnya, Jaya et al. (2022) menyatakan bahwa *Work Environment* mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan aktivitas kerja, lingkungan sekitar dimana seorang pekerja bekerja, dan metode kerja. Seluruh faktor tersebut memengaruhi kinerja pekerja baik secara individu maupun kelompok. Fauzobihi et al. (2025) juga menambahkan bahwasanya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di lingkungan pegawai yang memengaruhi produktivitas pegawai.

Employee Green Behavior

Dalam era pembangunan berkelanjutan, perilaku ramah lingkungan karyawan di tempat kerja menjadi isu strategis yang semakin banyak dikaji dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Norton et al. (2015) mengemukakan bahwasanya *Employee Green Behavior (EGB)* merupakan perilaku karyawan dalam mengurangi dampak negatif aktivitas organisasi terhadap lingkungan. Menurut Katz et al. (2022) EGB adalah tindakan nyata karyawan yang menunjukkan kepedulian dan tanggung jawab pada lingkungan. Alexander et al. (2025) menyatakan bahwa EGB merupakan konsep yang dapat mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan melalui penerapan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja, seperti mengikuti program lingkungan perusahaan, mendaur ulang, dan menghemat energi.

Employee Performance

Mangkunegara (2017) menerangkan bahwasanya *employee performance* adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh pegawai setelah menyelesaikan tanggung jawab yang diemban. Kinerja menjadi indikator dalam menilai tingkat pencapaian tujuan organisasi melalui kontribusi yang diberikan oleh setiap individu. Menurut (Sabrina Shela Fatimah Zahra & Sungkono, 2024) kinerja menggambarkan hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang setelah menyelesaikan tugasnya serta kontrbusinya terhadap organisasi. (Setyo Widodo & Yandi, 2022) menambahkan bahwasanya kinerja adalah perbuatan pegawai selama menjalankan pekerjaannya yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan kondisi *work environment, employee green behavior*, dan *employee performance*, serta menguji pengaruhnya secara parsial maupun simultan melalui analisis regresi linear berganda. Penelitian dilakukan pada Koperasi Peternakan Garut Selatan (KPGS) Cikajang, dengan populasi sekaligus sampel seluruh karyawan unit pengolahan susu dan unit pakan ternak sebanyak 30 orang, menggunakan teknik *total sampling* (Sugiyono, 2021).

Data diperoleh melalui kuesioner berskala Likert lima tingkat sebagai instrumen utama, didukung wawancara dengan manajemen dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan SPSS melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kajian teori telah dipaparkan, rumusan hipotesis penelitian ini meliputi:

H1: *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada KPGS Cikajang.

H2: *Employee Green Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada KPGS Cikajang.

H3: *Work Environment* dan *Employee Green Behavior* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada KPGS Cikajang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel.1 Uji Validitas

Variabel	Indikator/Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Work Environment	WE1	0,590	0,361	Valid
	WE2	0,739	0,361	
	WE3	0,575	0,361	
	WE4	0,539	0,361	
	WE5	0,531	0,361	
	WE6	0,588	0,361	
	WE7	0,694	0,361	
Employee Green Behavior	EGB1	0,461	0,361	Valid
	EGB2	0,664	0,361	
	EGB3	0,681	0,361	
	EGB4	0,627	0,361	
	EGB5	0,687	0,361	
	EGB6	0,637	0,361	
	EGB7	0,575	0,361	
Employee Performance	EP1	0,592	0,361	Valid
	EP2	0,668	0,361	
	EP3	0,715	0,361	
	EP4	0,73	0,361	
	EP5	0,533	0,361	
	EP6	0,594	0,361	
	EP7	0,583	0,361	
	EP8	0,717	0,361	
	EP9	0,573	0,361	

Variabel	Indikator/Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	EP10	0,655	0,361	

Hasil di atas memperlihatkan bahwasanya seluruh indikator tersebut mampu mengukur variabel penelitian secara akurat serta merepresentasikan konsep yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021), instrumen penelitian yang valid mampu mengukur variabel sesuai tujuan penelitian sehingga menghasilkan data yang akurat dan layak dimanfaatkan dalam analisis statistik. Atas dasar hasil tersebut, seluruh item pernyataan pada penelitian ini layak dimanfaatkan dalam proses pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

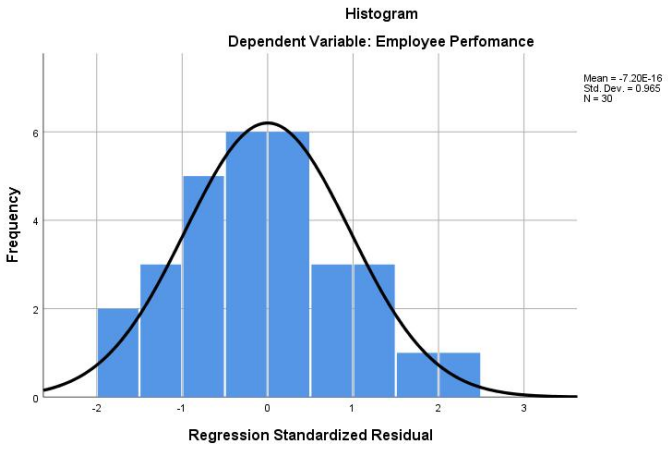
Tabel. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Environment	0,712	Reliabel
Employee Green Behavior	0,732	Reliabel
Employee Performance	0,835	Reliabel

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dari hasil pengujian didapati nilai Cronbach's Alpha pada variabel *Work Environment* sebesar 0,712, *Employee Green Behavior* sebesar 0,732, dan *Employee Performance* sebesar 0,835.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar.2 Grafik Histogram

Tabel. 3 Uji Shapiro-Wilk

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work Environment	.201	30	.337	.940	30	.091
Employee Green Behavior	.152	30	.073	.920	30	.060

Employee Performance	.198	30	.043	.886	30	.048

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil pengujian di atas mendapati nilai signifikansi *Work Environment* sebesar 0,091 dan *Employee Green Behavior* sebesar 0,060, keduanya melebihi 0,05, sehingga kedua variabel berdistribusi normal. Di lain sisi, *Employee Performance* mendapati nilai signifikansi 0,048 yang sedikit di bawah batas 0,05. Meskipun demikian, histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati kurva normal. Selain itu, analisis regresi linear berganda relatif robust terhadap penyimpangan normalitas yang ringan sehingga model regresi tetap layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Kondisi ini merupakan keterbatasan penelitian sehingga interpretasi hasil penelitian perlu dilakukan secara cermat.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel. 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.491	5.112		.683	.500		
	Work Environment	-.032	.152	-.020	-.209	.836	.876	1.141
	Employee Green Behavior	1.347	.147	.888	9.147	.000	.876	1.141

a. Dependent Variable: Employee Performance

Uji multikolinearitas diterapkan guna mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai tolerance 0,876 > 0,10 dan nilai VIF 1,141 < 10 pada setiap variabel independen.

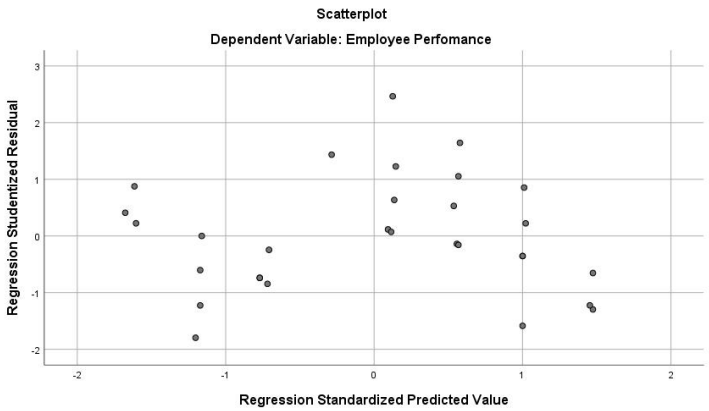
c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel. 5 Uji Heteroskdastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.003	3.071		.326	.747
	Work Environment	-.046	.091	-.102	-.502	.620
	Employee Green Behavior	.056	.088	.128	.630	.534

a. Dependent Variable: Abs_RES



Gambar. 3 Scatterplot

Berdasarkan output pada tabel coefficients didapati nilai Sig. Variabel *work environment* sebesar 0.620 > 0.05 dan nilai variabel *employee green behavior* sebesar 0.534 > 0.05 artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Selain itu, grafik scatterplot memperlihatkan bahwasanya sebaran titik-titik bersifat acak tanpa membentuk pola tertentu.

Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel. 6 Uji Persamaan Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.491	5.112		.683	.500
	Work Environment	-.032	.152	-.020	-.209	.836
	Employee Green Behavior	1.347	.147	.888	9.147	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 3{,}491 + -{,}032X_1 + 1{,}347X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, *employee green behavior* memiliki arah pengaruh positif, sementara *work environment* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *employee performance*. Nilai konstanta 3,491 mengindikasikan bahwasanya apabila *work environment* dan *employee green behavior* bernilai nol, maka *employee performance* berada pada nilai 3,491. Nilai koefisien regresi *work environment* sebesar -0,032 memiliki arah hubungan yang negatif, artinya setiap peningkatan satu satuan *work environment* justru diikuti penurunan *employee performance* sebesar 0,032, dengan menganggap variabel lainnya konstan namun sebagaimana dibahas pada uji t, koefisien ini tidak signifikan. Sementara itu, nilai koefisien regresi *employee green behavior* sebesar 1,347 mengindikasikan bahwasanya setiap peningkatan satu satuan *employee green behavior* akan meningkatkan *employee performance* sebesar 1,347, dengan menganggap variabel lainnya konstan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, *employee green behavior* menunjukkan pengaruh yang jauh lebih besar dan menjadi prediktor utama terhadap *employee performance* dibandingkan *work environment*. Hal ini menandakan bahwasanya peningkatan kinerja karyawan KPGS Cikajang lebih banyak didorong oleh konsistensi penerapan perilaku ramah lingkungan, seperti kepatuhan terhadap prosedur pengelolaan limbah serta inisiatif memilah limbah dan menghemat air maupun energi, dibandingkan oleh kondisi lingkungan kerja semata.

Uji t

Tabel.7 Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.491	5.112		.683	.500
	Work Environment	-.032	.152	-.020	-.209	.836
	Employee Green Behavior	1.347	.147	.888	9.147	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Hasil pengujian di atas memperlihatkan variabel *work environment* memperoleh nilai t hitung -0,209 dengan tingkat signifikansi 0,836 > 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil tersebut mengungkapkan bahwasanya *work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada KPGS Cikajang. Sementara itu, variabel *employee green behavior* memperoleh nilai t hitung sebesar 9,147 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05,

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut mengungkapkan bahwasanya secara parsial, *employee green behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karyawan KPGS Cikajang, dan menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan dalam model penelitian ini.

Temuan berbeda diungkapkan oleh Pulungan et al. (2025) bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi ini diduga berkaitan dengan karakteristik objek penelitian. KPGS Cikajang merupakan koperasi peternakan dengan prosedur kerja yang relatif seragam sehingga variasi kondisi lingkungan kerja tidak menjadi faktor utama yang membedakan tingkat kinerja antar karyawan. Namun temuan ini mendukung Norton et al. (2015) dan Katz et al. (2022) yang mengonfirmasi bahwasanya perilaku ramah lingkungan mampu meningkatkan efektivitas kerja melalui penggunaan sumber daya yang lebih efisien, kepatuhan terhadap prosedur lingkungan, serta meningkatnya tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Uji f

Tabel. 8 Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.392	2	134.196	47.010	.000[b]
	Residual	77.074	27	2.855		
	Total	345.467	29			

a. Dependent Variable: *Employee Performance*

b. Predictors: (Constant), *Employee Green Behavior*, *Work Environment*

Dari hasil pengujian di atas, didapati nilai F hitung 47.010 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh simultan *Work Environment* dan *Employee Green Behavior* mengungkapkan bahwasanya kedua variabel secara simultan memiliki kontribusi dalam menjelaskan *Employee Performance*. Meskipun secara parsial *Work Environment* tidak signifikan, kehadirannya tetap mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang memungkinkan *Employee Green Behavior* berkembang secara optimal. Karenanya, peningkatan kinerja karyawan sebaiknya dilakukan melalui kombinasi perbaikan lingkungan kerja dan penguatan perilaku ramah lingkungan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel. 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881[a]	.777	.760	1.68956

a. Predictors: (Constant), *Employee Green Behavior*, *Work Environment*

Hasil pengujian di atas mendapati nilai R Square 0,777 atau 77,7% dan nilai Adjusted R Square 0,760 atau 76%. Temuan ini mengungkapkan bahwasanya variabel *work environment* dan *employee green behavior* secara simultan mampu menjelaskan *employee performance* sebesar 76%, sementara sisanya 24% dikontribusikan oleh faktor lain di luar penelitian antara lain kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Nilai Adjusted R Square tersebut mengindikasikan bahwasanya kemampuan model dalam menjelaskan variabel *employee performance* tetap baik meskipun telah dilakukan penyelesaian terhadap jumlah variabel independen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwasanya *Employee Green Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada KPGS Cikajang, sementara *Work Environment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun demikian, *Work Environment* dan *Employee Green Behavior* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* dengan kontribusi sebesar 76%. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku ramah lingkungan karyawan merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen KPGS Cikajang perlu memprioritaskan penguatan budaya kerja ramah lingkungan melalui pelatihan, sosialisasi, pemberian penghargaan, dan pengawasan terhadap penerapan praktik kerja hijau, disertai upaya perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini menyisakan sejumlah keterbatasan, seperti jumlah responden yang relatif terbatas hanya pada satu koperasi peternakan serta penggunaan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sehingga belum mampu menggali faktor-faktor lain yang memengaruhi *Employee Performance*. Karenanya, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada sektor agribisnis lainnya, menambah jumlah responden, serta mempertimbangkan variabel seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja

DAFTAR REFERENSI

Alexander, S., Tekwan, G., P, E. K., & R, Y. A. (2025). Pengaruh Employee Green Behavior terhadap Employee Well-Being pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, *3*(4), 1305–1313.

Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The influence of the work environment on employee performance. Jurnal Studi Manajemen Organisasi, 19(2), 57–63. https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560

Fauzobihi, Permana, F. D., & Rahman, E. (2025). The influence of the work environment on employee performance of PT Bloods Inc. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan), 9(2), 794. https://doi.org/10.58258/jisip.v9i2.8524

Basri, M., Arsal, R., & Hasran. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kirnerja karyawan PT. Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UBPN) Kolaka. Journal Publicuho, 7(3), 1352–1362. https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.502

Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Multifinance Tbk Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *4*(1), 1–14. https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376

Kalalo, R. R. (2025). The effect of green human resource management on employee green behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *32*(1), 404–418. https://doi.org/10.1002/csr.2956

Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee green behavior: A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *29*(5), 1146–1157. https://doi.org/10.1002/csr.2260

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda. *Organization and Environment*, *28*(1), 103–125. https://doi.org/10.1177/1086026615575773

Nurmadani, P. T., & Waskito, J. (2025). Pengaruh Green Human Resource Management, Komitmen Karyawan dan Perilaku Ramah Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi:

Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo). *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(4), 234–256. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1739

Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, *9*(May), 1–8. https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229

Pulungan, A. B., Musri, M. A., & Bangun, N. B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *YUME: Journal of Management*, *8*(1), 437–445.

Purbawinasta, L. H., & Premananto, G. C. (2023). Unlocking Green Initiatives: A Comprehensive Study on Factors Influencing Employee Environmental Behavior at PT Petrokimia Gresik. *WELFARE: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, *12*(2), 122–138. https://doi.org/10.14421/welfare.2023.122-03Fauzobihi, F., Permana, F. D., & Rahman, E. (2025). The Influence of the work environment on Employee Performance of PT Bloods Inc. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *9*(2), 794. https://doi.org/10.58258/jisip.v9i2.8524

Muhammad Basri, Rosfiah Arsal, & Hasran. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KIRNERJA KARYAWAN PT. ANTAM (Persero) Tbk. UNIT BISNIS PERTAMBANGAN NIKEL (UBPN) KOLAKA. *Journal Publicuho*, *7*(3), 1352–1362. https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.502

Sabrina Shela Fatimah Zahra, & Sungkono. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *1*(2), 92–97. https://doi.org/10.62710/pbtwc016

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

Sonji, E., Ilmi, S., & Abadiyah, R. (2024). The influence of green transformational leadership, green organizational culture, and job satisfaction on employee green behavior at PT X. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.