

## **Pengaruh Budaya Organisasi Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi**

NAILA CAHAYANI PUTRI & FAJRIANTHI\*  
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menyelidiki dampak budaya organisasi ramah lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan melalui komitmen organisasi. Data diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 111 karyawan perusahaan yang telah memperoleh sertifikasi ISO 14001. Penelitian ini menggunakan model 4 PROCESS macro by Andrew F. Hayes yang tersedia di SPSS 26 untuk Windows untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi ramah lingkungan berpengaruh signifikan dan langsung terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan dan komitmen organisasi. Bertentangan dengan ekspektasi, perilaku ramah lingkungan karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi dampak positif budaya organisasi ramah lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan.

**Kata kunci:** *Employee Green Behavior, Organizational Commitment, Green Organizational Culture*

### **ABSTRACT**

This study investigates the impact of green organizational culture on employee green behavior through organizational commitment. Data was obtained from questionnaires filled out by 111 employees from companies that have acquired ISO 14001 certification. This research employs model 4 PROCESS macro by Andrew F. Hayes available in SPSS 26 for Windows to analyze the data. The result shows that green organization culture significantly and directly affects employee green behavior and organizational commitment. Contrary to the expectation, employee green behavior is not significantly influenced by organizational commitment. Furthermore, this research found that organizational commitment does not mediate the positive impact of green organizational culture on employee green behavior.

**Keywords:** *Employee Green Behavior, Organizational Commitment, Green Organizational Culture*

## **PENDAHULUAN**

Perubahan iklim global semakin memburuk dengan meningkatnya emisi gas rumah kaca. Setiap tahunnya, dunia mengeluarkan sekitar 50 milyar ton gas rumah kaca yang kian memperparah perubahan iklim. Data yang diperoleh Our World in Data (2020) menunjukkan bahwa 73,2% emisi datang dari penggunaan energi yang meliputi tenaga listrik, panas, dan transportasi. Besarnya emisi yang dihasilkan dari penggunaan energi masih didominasi oleh industri di berbagai sektor. Data tersebut meningkatkan kesadaran para aktor bisnis di Indonesia untuk menunjukkan upaya lebih dalam performa manajemen lingkungan. Misalnya, melalui penerapan sistem manajemen lingkungan ISO 14001 sebagai pedoman dalam penyelesaian isu manajemen lingkungan (Cammileri, 2022). Pada level yang lebih mendasar beberapa perusahaan juga mulai menyongsong budaya ramah lingkungan untuk membentuk perilaku karyawan agar bertindak lebih ramah lingkungan (Aggarwal & Agarwala, 2021; Lülfs & Hahn, 2013). Meskipun begitu, keberhasilan inisiatif-inisiatif tersebut bergantung pada akumulasi perilaku dari para karyawan di perusahaan tersebut (Unsworth, dkk., 2021).

Survei yang dilakukan pada lebih dari 20 negara menemukan bahwa sebagian besar orang tidak mengambil pilihan-pilihan berkelanjutan. Hanya sedikit responden yang melaporkan bahwa mereka menyuarakan isu-isu keberlanjutan di tempat kerja mereka. Di Indonesia sendiri, data yang didapatkan dari beberapa studi menunjukkan masih minimnya keterlibatan karyawan dalam perilaku-perilaku

---

ramah lingkungan di tempat kerja (Abadiyah, dkk., 2020; Mayangsari, dkk., 2019). Mayangsari, dkk (2019) menduga bahwa permasalahan tersebut disebabkan oleh kurangnya upaya perusahaan dalam memberikan pemahaman pada karyawan mengenai pentingnya perlindungan lingkungan. Perusahaan dapat berkontribusi untuk meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan dengan memengaruhi faktor-faktor yang melatarbelakangi kemunculan EGB, salah satunya melalui penerapan budaya ramah lingkungan dalam organisasi atau yang disebut sebagai *green organizational culture*.

*Green organizational culture* merujuk pada sejauh mana nilai, simbol, dan artefak dari sebuah organisasi mencerminkan keinginan atau kebutuhan untuk beroperasi dalam cara yang ramah lingkungan (Harris & Crane, 2002). GOC juga meliputi simbol, norma, dan keyakinan bersama serta membentuk perilaku standar yang diharapkan dari individu-individu dalam organisasi tersebut. Dalam kaitannya dengan perilaku ramah lingkungan karyawan, GOC dianggap sebagai syarat yang mendasar untuk mendukung adanya peningkatan yang berkelanjutan mengenai performa lingkungan karyawan, karena budaya dianggap dapat memberikan tekanan pada individu untuk bertindak sesuai nilai budaya yang berlaku (Al-Swidi, dkk., 2021).

Sejauh ini, penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi mengenai pengaruh budaya ramah lingkungan perusahaan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Studi yang dilakukan oleh Al-Swidi, dkk (2021) menunjukkan bahwa budaya ramah lingkungan perusahaan berhubungan secara positif dan signifikan dengan perilaku ramah lingkungan karyawan. Peneliti tersebut menjelaskan bahwa semua praktik dan kebijakan perusahaan yang meningkatkan kemampuan karyawan, memotivasi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas produksi yang lebih ramah lingkungan, serta berpartisipasi penuh pada kesempatan-kesempatan yang tersedia untuk mengembangkan organisasi yang lebih ramah lingkungan. Sebaliknya, Yeşiltaş, dkk (2022) menemukan bahwa penerapan budaya ramah lingkungan di perusahaan hanya berdampak pada peningkatan kesadaran lingkungan hidup karyawan namun tidak memicu timbulnya perilaku ramah lingkungan karyawan.

Adanya inkonsistensi di antara temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa mekanisme pengaruh budaya ramah lingkungan perusahaan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan masih belum dapat dijelaskan dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menjembatani kesenjangan tersebut dengan mempelajari bagaimana *green organizational culture* memengaruhi *employee green behavior* melalui mediasi variabel lain, yaitu *organizational commitment*. Komitmen terhadap organisasi dipilih sebagai variabel mediasi berdasarkan temuan penelitian-penelitian sebelumnya yang mempelajari keterkaitan antara komitmen organisasi dengan budaya ramah lingkungan organisasi dan perilaku ramah lingkungan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Shahriari, dkk (2022) menemukan bahwa penerapan budaya ramah lingkungan di dalam suatu perusahaan berdampak signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asmui, dkk (2016), adanya budaya ramah lingkungan di kantor dapat mendorong rasa kepemilikan, loyalitas, dan kebanggaan terhadap organisasi atau perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja sehingga karyawan semakin berkomitmen terhadap organisasi dan bersedia untuk terlibat dengan perilaku yang sesuai dengan budaya tersebut.

Lebih lanjut, komitmen terhadap organisasi juga merupakan salah satu prediktor perilaku karyawan yang efektif (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; You, dkk., 2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kongrerck (2017) terdapat hubungan positif antara komitmen karyawan terhadap organisasi dan perilaku ramah lingkungan karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Ly (2023) menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara komitmen terhadap organisasi dan perilaku ramah lingkungan karyawan. Peneliti tersebut menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung terlibat dalam perilaku-perilaku yang bertanggung jawab serta menguntungkan perusahaan, seperti perilaku ramah lingkungan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, berikut merupakan hipotesis penelitian ini:

**H<sub>1</sub>: Budaya ramah lingkungan organisasi berdampak positif terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan**

## H<sub>2</sub>: Komitmen terhadap organisasi memediasi pengaruh budaya ramah lingkungan organisasi pada perilaku ramah lingkungan karyawan

### METODE

#### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori untuk memperjelas serta meningkatkan pemahaman terhadap konsep (Neuman, 2014). Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya untuk menjawab pertanyaan mengenai penyebab kemunculan perilaku ramah lingkungan karyawan.

#### Partisipan

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability* sampling berjenis *purposive sampling*. Dalam menggunakan *purposive sampling*, peneliti dapat memilih partisipan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, yakni:

1. Sedang bekerja di perusahaan yang telah memperoleh sertifikasi ISO 14001
2. Masa jabatan minimal 1 tahun

Karakteristik populasi dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan ISO 14001 telah menjalankan inisiatif untuk mengurangi polusi dalam proses bisnis serta penerapan sistem manajemen lingkungan diketahui dapat memicu kesadaran karyawan terhadap permasalahan lingkungan (Waxin, dkk., 2019). Peneliti berasumsi bahwa penerapan ISO 14001 menunjukkan adanya upaya perusahaan untuk mengembangkan budaya ramah lingkungan di dalam perusahaan. Sementara itu, karakteristik terkait masa kerja dipilih berdasarkan adanya pertimbangan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun telah melalui masa penyesuaian yang cukup (Chrisdiana & Rahardjo, 2019)

Peneliti mendapatkan sejumlah 142 partisipan yang mengisi kuesioner hingga tuntas, namun 31 di antaranya tidak berhasil melalui item *attention check* sehingga peneliti memperoleh sejumlah 111 data partisipan yang dapat diuji secara statistik ( $M_{usia} = 26,2$ ;  $SD_{usia} = 4,3$ ;  $M_{masa\ kerja} = 2,86$ ;  $SD_{masa\ kerja} = 2,52$ ; 50,45 persen perempuan).

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	55	49,5
Perempuan	56	50,5
<b>Usia</b>		
< 25 tahun	63	56,76%
26 – 30 tahun	35	31,53%
31 – 40 tahun	10	9,01%
41 – 50 tahun	3	2,70%
<b>Masa Kerja</b>		
< 5 tahun	98	88,28%
6 – 10 tahun	10	9,00%
> 10 tahun	3	2,70%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	13	11,7%
Diploma	12	10,8%
Sarjana	83	74,8%
Pascasarjana	3	2,7%
N = 111		

#### Pengukuran

*Employee green behavior* diukur dengan skala *Green Behavior Scale* yang berisi lima item pernyataan yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Purba dan Tikurura (2022).

Instrumen ini bertujuan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap praktik yang sejalan dengan tujuan ramah lingkungan organisasi. Skala tersebut dinyatakan reliabel ( $\alpha=0,86$ ) dan valid karena mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r -meja.

*Green organizational culture*, diukur dengan instrumen yang berisi lima item pernyataan yang dikembangkan oleh Pham, dkk (2018) dan telah diterjemahkan oleh Nurfitriyana & Muafi (2023). Instrumen ini bertujuan untuk mengukur persepsi individu terhadap budaya ramah lingkungan organisasi. Pengukuran dimensi budaya ramah lingkungan telah diuji reliabilitas ( $\alpha=0,69$ ), validitas konvergen dan diskriminan

*Organizational commitment* diukur dengan menggunakan enam item pernyataan dari Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) (Mowday dkk., 1979) yang diterjemahkan oleh Hartono dan Etikariena (2021). Instrumen ini menguji komitmen organisasi, yaitu sejauh mana karyawan mendukung tujuan perusahaan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota. Skala ini telah diuji reliabilitas ( $\alpha=0,78$ ) dan validitas konvergen yang menemukan bahwa nilai faktor pemuatan berkisar antara 0,72 - 0,81 dan dinyatakan sah.

Berdasarkan uji tersebut dapat dinyatakan bahwa ketiga instrumen mempunyai validitas yang baik. Instrumen juga tergolong reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,65 (Vaske dkk., 2017)

#### *Analisis Data*

Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan *model 4 PROCESS macro by Andrew F. Hayes* yang tersedia di *SPSS 26 for Windows*. Penelitian ini juga menguji *common method bias* dan uji asumsi seperti uji korelasi, linearitas, normalitas, serta uji multikolinearitas.

#### *Uji common method bias*

Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *Harman's single factor test*. Peneliti menggunakan teknik ini dengan memasukkan seluruh item dari setiap variabel penelitian ke dalam analisis faktor eksploratif. Asumsi dasar dari teknik ini adalah, jika terdapat varians metode yang sama, maka satu faktor yang sama akan menjelaskan lebih dari 50% varians antar variabel dalam penelitian ini (Fuller dkk., 2016). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa total varians yang diekstraksi dari satu faktor adalah sebesar 33,47% yang menunjukkan tidak adanya gejala *common method bias* dalam penelitian ini.

#### *Uji normalitas*

Asumsi normalitas diuji dengan melihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada *SPSS 26 for Windows*. Hasil uji normalitas pada tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Dapat dinyatakan bahwa data sisa variabel terikat berdistribusi normal.

**Table 1. Uji Normalitas Variabel Dependeml**

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
EGB	.054	111	0.200	0.992	110	0.732

#### Uji korelasi

Tabel 1 menunjukkan hasil matriks korelasi (N = 111.) Terlihat bahwa usia berkorelasi negatif dengan Employee Green Behavior (EGB) sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, variabel umur akan dikontrol pada saat uji hipotesis. Green Organizational Culture (GOC) menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan Organizational Commitment (OC) ( $p < 0.01$ ,  $r = 0.56$ ) dan Employee Green Behavior (EGB) ( $p < 0.01$ ,  $r = 0.43$ ). Sedangkan Komitmen Organisasi (OC) berkorelasi positif dengan Employee Green Behavior (EGB) ( $p < 0,01$ ,  $r = 0,28$ ).

**Tabel 2. Matriks Korelasi**

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1 Jenis Kelamin	-	-							
2 Usia	26.2	4.3	0.34**						
3 Pendidikan	2.68	0.71	-0.03	0.29**					
4 Masa Kerja	2.86	2.52	-0.21*	0.61**	0.07				
5 GOC	3.64	6.87	-0.08	-0.05	0.10	0.09			
6 OC	3.80	77.0	0.18	-0.18*	0.12	-0.11	0.56**		
7 EGB	3.88	5.70	0.09	0.26**	-0.10	-0.11	0.43**	0.28**	

Note: N = 111; Jenis Kelamin = (0) Laki-laki (1) Perempuan; Pendidikan = (1) SMA (2) Diploma (3) Sarjana (4) Pascasarjana; GOC = *Green Organizational Culture*; OC = *Organizational Commitment*; EGB = *Employee Green Behavior*; (\*p < 0,05, \*\*p < 0,01)

#### Uji linearitas

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas pada tabel 3 diketahui bahwa hubungan ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan linier dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga hubungan antar variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas.

**Tabel 3. Hasil uji linearitas**

	Linearity (Sig.)	Deviation from Linearity
Employee Green Behavior*Green Organizational Culture	0.000	0.828
Employee Green Behavior *Organizational Commitment	0.002	0.128
Organizational Commitment*Green Organizational Culture	0.000	0.878

#### Uji multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, peneliti menguji nilai *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan hasil tabel 4, nilai VIF semuanya berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak adanya multikolinearitas terpenuhi.

**Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance
Green Organizational Culture	1,463	0,684
Organizational Commitment	1,463	0,684

## HASIL PENELITIAN

Tabel 5 merupakan hasil pengujian hipotesis terhadap variabel mediator yaitu *Organizational Commitment* dan variabel dependen yaitu *Employee Green Behavior*. Model penelitian ini mampu memprediksi 24% ( $R^2 = 0,24$ ) variance *Employee Green Behavior* (EGB) sehingga masih terdapat 76%

prediktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Hayes (2018) menyatakan bahwa korelasi antar variabel dianggap signifikan jika menunjukkan nilai  $p < 0,05$ .

**Tabel 5. Uji Hipotesis dengan PROCESS macro by Andrew F. Hayes**

Variablel	Mediator ( <i>Organizational Commitment</i> )				Y ( <i>Employee Green Behavior</i> )			
	$\beta$	p	LLCI	ULCI	$\beta$	p	LLCI	ULCI
<i>Green Organizational Culture</i> (GOC)	0.62	0.00	0.45	0.80	0.34	0.00	0.17	0.51
<i>Organizational Commitment</i> (OC)	-	-	-	-	0.01	0.90	-0.14	0.16
Age	-0.03	0.05	-0.06	0.00	-0.03	0.01	-0.05	-0.01

Pada kolom output mediator terlihat bahwa *green organizational culture* (GOC) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment* (OC) ( $\beta = 0.62$ ,  $p < 0.05$ ). Selanjutnya *green organizational culture* (GOC) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee green behavior* (EGB) ( $\beta = 0.34$ ,  $p < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa GOC mempunyai pengaruh positif terhadap EGB dan H1 dapat diterima. Sedangkan variabel *organizational commitment* (OC) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *employee green behavior* (EGB) ( $\beta = 0.01$ ,  $p > 0.05$ ). Selanjutnya ditemukan bahwa variabel usia menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap EGB ( $\beta = -0.03$ ,  $p < 0.05$ )

Berdasarkan hasil uji mediasi pada tabel 6 diketahui bahwa pengaruh langsung menunjukkan nilai  $\beta = 0,34$ ,  $p < 0,01$ , sedangkan pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai  $\beta = 0,01$ ,  $p > 0,05$ , dari *total effect* sebesar  $\beta = 0,35$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa *green organizational culture* (GOC) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee green behavior* (EGB). Sedangkan *organizational commitment* tidak berperan signifikan dalam memediasi pengaruh positif *green organizational culture* (GOC) terhadap *employee green behavior* (EGB). Dengan demikian H1 : Budaya organisasi ramah lingkungan mempunyai dampak positif terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan dapat diterima. Sedangkan, H2 : Komitmen terhadap organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi ramah lingkungan terhadap perilaku karyawan ramah lingkungan ditolak.

**Tabel 6. Analisis Mediasi**

	Direct effect	Boot SE	LLCI	ULCI
<i>Green organizational culture</i> (GOC)	0.34	0.08	0.17	0.51
	Indirect effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
<i>Organizational Commitment</i> (OC)	0.01	0.05	-0.11	0.10

## DISKUSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme pengaruh *green organizational culture* (GOC) pada *employee green behavior* (EGB) melalui mediasi *organizational commitment* (OC). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari *green organizational culture* (GOC) pada *employee green behavior* (EGB). Temuan ini mendukung hasil penelitian Al-Swidi, dkk (2021) yang mengidentifikasi adanya pengaruh positif dari GOC pada EGB. Menurut peneliti tersebut, apabila perusahaan ingin mengembangkan perilaku ramah lingkungan di antara para pegawainya, maka keseluruhan kebijakan dan praktik seharusnya diselaraskan dengan sistem

---

manajemen lingkungan seperti ISO 14001 dan tujuan pengembangan perusahaan yang lebih ramah lingkungan.

Adanya budaya ramah lingkungan diketahui merupakan sebuah kekuatan untuk memotivasi karyawan agar lebih bertanggung jawab dalam melindungi lingkungan (Shahriari, dkk., 2023). Selain itu, budaya ramah lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan dapat berfungsi sebagai salah satu determinan yang memengaruhi kesadaran lingkungan karyawan. Pemahaman karyawan terhadap nilai budaya ramah lingkungan perusahaan dapat memicu kesadaran untuk bertindak dalam cara yang lebih ramah lingkungan, yang kemudian berdampak pada kemunculan *employee green behavior* (Al-Swidi, dkk., 2021; Mancha & Yoder, 2015)

Penelitian ini menemukan insignifikansi *indirect effect* yang dapat dijelaskan oleh beberapa alasan. Pertama, meskipun *green organizational culture* diketahui berdampak positif pada *organizational commitment*, komitmen tersebut tidak menyebabkan peningkatan pada *employee green behavior*. Afsar dkk (2020) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat komitmen terhadap organisasi lebih tinggi cenderung untuk mendemonstrasikan perilaku lain seperti *task performance*, *job engagement*, dan perilaku proaktif daripada terlibat dalam perilaku pro lingkungan.

Hasil penelitian ini mempertegas saran dari penelitian sebelumnya terkait pentingnya pemilihan variabel yang tepat guna menjelaskan mekanisme pengaruh *green organizational culture* terhadap *employee green behavior* (Mirahsani, dkk., 2023). Menurut teori identitas sosial, individu cenderung menunjukkan perilaku yang sejalan dengan identifikasi terhadap organisasinya. Meskipun identifikasi dan komitmen merupakan konstruk yang memiliki kesamaan dalam hal keterkaitan antara individu dan organisasi, keduanya mencerminkan aspek yang berbeda dalam menjelaskan hubungan antara individu dengan organisasi.

Van Knippenberg dan Sleebos (2006) menjelaskan bahwa apabila dibandingkan dengan komitmen, identifikasi terhadap organisasi tidak begitu dipengaruhi oleh intervensi yang bertujuan untuk membuat pekerjaan atau organisasi menjadi tempat lebih menyenangkan. Oleh karena itu, perilaku karyawan yang lebih bergantung pada identifikasi akan lebih dipengaruhi oleh intervensi yang berfokus pada prestise dan kekhasan organisasi. Sedangkan, perilaku karyawan yang lebih bergantung pada komitmen, akan cenderung dipengaruhi oleh intervensi yang dirancang berdasarkan motivasi berbasis pertukaran, seperti *contingent reward system* di mana karyawan mendapatkan *reward* ketika mencapai *milestone* tertentu dalam pekerjaannya.

Dalam konteks penelitian ini, implementasi *green organizational culture* di dalam sebuah organisasi merupakan program atau intervensi yang lebih berkaitan dengan upaya peningkatan prestise serta *competitive advantage* dari perusahaan tersebut (Gürlek & Tuna, 2018; Pangarso, dkk., 2024). Berdasarkan hasil penelitian ini, *employee green behavior* tidak dipengaruhi oleh *organizational commitment*. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa perilaku ramah lingkungan karyawan merupakan kelas perilaku yang tidak begitu dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi dan lebih memungkinkan ketika dijelaskan melalui variabel identifikasi terhadap organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan adanya pengaruh negatif yang signifikan pada *employee green behavior*. Artinya, individu yang berusia lebih muda memiliki kecenderungan untuk lebih terlibat dalam perilaku menjaga lingkungan dibandingkan individu yang berusia lebih tua.

#### *Keterbatasan Penelitian*

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel *organizational commitment* tidak memediasi pengaruh penerapan budaya ramah lingkungan organisasi pada perilaku ramah lingkungan karyawan. Berdasarkan penjelasan penelitian yang dilakukan oleh Van Knippenberg dan Sleebos (2006), jenis perilaku yang tidak dijelaskan oleh komitmen terhadap organisasi kemungkinan dapat dijelaskan oleh variabel identifikasi terhadap organisasi (*organizational identification*), sedangkan penelitian ini tidak mempelajari peran mediasi dari *organizational identification*.

---

Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang telah memiliki sertifikasi ISO 14001 dengan asumsi bahwa terdapat derajat kontrol tertentu dalam menerapkan budaya ramah lingkungan dalam perusahaan tersebut. Adanya pembatasan ini menyebabkan belum maksimalnya kemampuan generalisasi dari penelitian ini, mengingat masih terdapat organisasi atau perusahaan yang belum mendapatkan sertifikasi ISO 14001 namun sudah menerapkan budaya ramah lingkungan (contoh: sekolah-sekolah yang mendapatkan penghargaan adiwiyata). Selain itu, penelitian ini tidak mengukur pendapatan responden sebagai variabel demografi. Hasil survei yang dilakukan oleh Deloitte Insights (2023) menunjukkan adanya kemungkinan bahwa perbedaan pendapatan berdampak pada bagaimana karyawan menunjukkan perilaku ramah lingkungan, di mana karyawan dari golongan ekonomi ke bawah lebih jarang atau bahkan tidak pernah membahas isu-isu terkait keberlanjutan lingkungan di tempat kerja.

### SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat peran mediasi yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap pengaruh budaya organisasi ramah lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Meski begitu, budaya ramah lingkungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan secara langsung. Peneliti menyimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap penerapan budaya hijau dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi, namun komitmen tersebut tidak serta merta mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan.

Mengingat pentingnya peran budaya ramah lingkungan organisasi dalam meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan, maka perusahaan harus berupaya mengembangkan budaya hijau melalui kebijakan yang berlaku untuk memastikan standar operasional bisnis yang lebih ramah lingkungan. Manajer dapat memprioritaskan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan seperti menyelenggarakan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan karyawan dalam bertindak lebih ramah lingkungan di tempat kerja (green training), diikuti dengan manajemen dan kompensasi atas kinerja ramah lingkungan (green compensation) (Ahmad dkk., 2023). Perusahaan dapat mengedukasi manajemen puncak dan pemangku kepentingan mengenai pentingnya mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih ramah lingkungan. Memiliki kepemimpinan yang berkomitmen terhadap kelestarian lingkungan dapat memberikan sinyal kepada karyawan untuk menerapkan budaya hijau sebagai nilai inti perusahaan (Chen & Wu, 2022).

Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian dengan melibatkan karyawan dan anggota perusahaan atau organisasi yang belum mendapatkan sertifikasi ISO 14001 namun telah menerapkan budaya ramah lingkungan. Peneliti merekomendasikan untuk mereplikasi penelitian yang dilakukan pada organisasi seperti Sekolah Adiwiyata atau Green School yang mengutamakan kepedulian terhadap lingkungan (Permana & Ulfatin, 2018)

Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel demografi, seperti pendapatan individu. Data yang diperoleh Deloitte Insights (2023) menunjukkan bahwa individu dengan pendapatan rendah jarang atau tidak pernah membahas isu terkait keberlanjutan di tempat kerja. Selain itu, individu dengan pendapatan rendah lebih cenderung memahami bahwa atasan dan perusahaan kurang terlibat dalam mengatasi permasalahan terkait kelestarian lingkungan. Berdasarkan hasil survei, terdapat kemungkinan perbedaan pendapatan berdampak pada persepsi karyawan terhadap budaya hijau yang diterapkan perusahaan



## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, keluarga penulis dan orang-orang terdekat yang telah memberikan ruang bagi penulis untuk memperdalam proses pembelajaran dan penelitian ini. Penulis terbukaterhadap segala kritik dan saran dari semua pihak, mengingat karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna.

## DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Naila Cahayani Putri dan Fajrianti tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

## PUSTAKA ACUAN

- Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Motivation, leadership, supply chain management toward employee green behavior with organizational culture as a mediator variable. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 981-989.
- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297-312.
- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2021). Green organizational culture: an exploration of dimensions. *Global Business Review*, 09721509211049890.
- Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Makhbul, Z. K. M., & Ali, K. A. M. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, 9(9).
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112.
- Asmui, M. U., Mokhtar, N. M., Musa, N. D., & Hussin, A. (2015). Green culture and its attachment to organizational commitment among public university staff. *Advanced Science Letters*, 21(6), 1902-1905.
- Camilleri, M. A. (2022). The rationale for ISO 14001 certification: A systematic review and a cost-benefit analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(4), 1067-1083.
- Chen, T., & Wu, Z. (2022). How to facilitate employees' green behavior? The joint role of green human resource management practice and green transformational leadership. *Frontiers in psychology*, 13, 906869.
- Chrisdiana, L., & Rahardjo, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Turn Over Intention di Generasi Millennial. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v1i1.4738>
- Deloitte Insights. *Economic uncertainty puts pressure on sustainable behavior change*. (2023). <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/environmental-social-governance/sustainable-consumer-behaviors.html>
- Fuller, C. M., Simmering, M. J., Atinc, G., Atinc, Y., & Babin, B. J. (2016). Common methods variance detection in business research. *Journal of business research*, 69(8), 3192-3198.

- 
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *The service industries journal*, 38(7-8), 467-491.
- Harris, L. C., & Crane, A. (2002). The greening of organizational culture: Management views on the depth, degree and diffusion of change. *Journal of organizational change management*, 15(3), 214-234.
- Hartono, G. M., & Etikariena, A. (2021). Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Kewargaan Organisasi Karyawan Bank Syariah. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 26(2), 365-382.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40.
- Kim, A., Kim, Y., & Han, K. (2019). A cross level investigation on the linkage between job satisfaction and voluntary workplace green behavior. *Journal of Business Ethics*, 159, 1199-1214.
- Lülfes, R., & Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10(2), 83-98.
- Ly, B. (2023). Green HRM and eco-friendly behavior in Cambodian public organizations: The mediation of organizational commitment. *Environmental Challenges*, 10, 100674.
- Mancha, R. M., & Yoder, C. Y. (2015). Cultural antecedents of green behavioral intent: An environmental theory of planned behavior. *Journal of environmental psychology*, 43, 145-154.
- Mayangsari, R. E., & Nawangsari, L. C. (2019). The effect of green recruitment, green training on environmental performance in PT Wira Cipta Perkasa using employee green behavior as mediation variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 217-231.
- Mirahsani, N., Azizan, O., Shahriari, M., Rexhepi, G., & Najmi, A. (2023). Green culture toward employee green behavior; the mediation roles of perceived support and green identity. *Environment, Development and Sustainability*, 1-24.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Neuman, W. L. (2013). *Basics of social research: Qualitative and quantitative approaches: Pearson new international edition*. Pearson Higher Ed.
- 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 & Environment*, 28(1), 103-125.
- Nurfitriyana, N., & Muafi, M. (2023). The effect of green organizational culture, green transformational leadership, and job satisfaction on organizational citizenship behavior: the role of mediating organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 12(3), 594-606.
- Our World in Data. (2020). *CO<sub>2</sub> and greenhouse gas emissions*. <https://ourworldindata.org/co2-and-greenhouse-gas-emissions>
- Pangarso, A., Setyorini, R., Umbara, T., & Latan, H. (2024). Green Organizational Culture and Competitive Advantage in Indonesian Higher Education: The Mediation Roles of Green Human Capital Management and Absorptive Capacity. In *Green Human Resource Management: A View from Global South Countries* (pp. 139-161). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Permana, B. I., & Ulfatin, N. (2018). Budaya sekolah berwawasan lingkungan pada sekolah adiwiyata mandiri. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 3(1), 11-21

- 
- Pham, N. T., Phan, Q. P. T., Tučková, Z., Vo, N., & Nguyen, L. H. (2018). Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 13(4), 1174-1189.
- Purba, S. D., & Tikurura, R. (2022). Effect Mediation of Green Behaviors on Green Employee Involvement in Improving Job Satisfaction in Pusat Sistem Informasi dan Teknologi Keuangan (PUSINTEK). *KINERJA*, 26(1), 151-166.
- Shahriari, M., Tajmir Riahi, M., Azizan, O., & Rasti-Barzoki, M. (2023). The effect of green organizational culture on organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(2), 180-197.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65), 9780203505984-16.
- Ture, R. S., & Ganesh, M. P. (2014). Understanding pro-environmental behaviours at workplace: Proposal of a model. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 10(2), 137-145.
- Unsworth, K. L., Davis, M. C., Russell, S. V., & Bretter, C. (2021). Employee green behaviour: How organizations can help the environment. *Current Opinion in Psychology*, 42, 1-6.
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 571-584.
- Vaske, J. J., Beaman, J., & Sponarski, C. C. (2017). Rethinking internal consistency in Cronbach's alpha. *Leisure sciences*, 39(2), 163-173.
- Waxin, M. F., Knuteson, S. L., & Bartholomew, A. (2019). Outcomes and key factors of success for ISO 14001 certification: Evidence from an emerging Arab Gulf Country. *Sustainability*, 12(1), 258.
- Yeşiltaş, M., Gürlek, M., & Kenar, G. (2022). Organizational green culture and green employee behavior: Differences between green and non-green hotels. *Journal of Cleaner Production*, 343, 131051.
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1669.
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in China: A technology acceptance model perspective. *Sustainability*, 11(19), 5408.