

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan iklim dan degradasi lingkungan telah muncul sebagai isu global yang memerlukan partisipasi aktif dari berbagai pihak, termasuk organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya. Dalam konteks ini, perilaku Karyawan Ramah Lingkungan (*Green Employee Behavior, GEB*) merujuk pada tindakan karyawan yang mendukung upaya pelestarian lingkungan di tempat kerja. Contoh perilaku ini meliputi penghematan energi, pengurangan limbah, serta penggunaan kembali sumber daya. Fenomena *GEB* semakin mendapatkan perhatian yang signifikan, mengingat pentingnya bagi organisasi untuk mengadopsi praktik berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan keberlanjutan jangka panjang yang diharapkan.¹

Berdasarkan fakta yang ada, dapat disimpulkan bahwa *GEB* telah diimplementasikan di berbagai sektor dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional serta mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Sejumlah perusahaan telah merumuskan kebijakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan, yang mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan yang pro-lingkungan. Contoh kegiatan tersebut meliputi program daur ulang dan penerapan teknologi yang hemat energi. Selain itu, penerapan *GEB* tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kesadaran akan

¹ Thomas A. Norton et al., "Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda," *Organization and Environment* 28, no. 1 (2015): 103–25, <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>.

isu-isu lingkungan, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi biaya operasional perusahaan.²

Data yang diperoleh mengenai *Green Employee Behavior (GEB)* menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam penerapan kebijakan lingkungan di lingkungan kerja. Berdasarkan laporan dari berbagai penelitian, perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan yang mendukung lingkungan cenderung mengalami peningkatan dalam kepuasan karyawan. Selain itu, reputasi perusahaan juga menunjukkan perbaikan yang positif. Lebih lanjut, hasil survei mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kesadaran terhadap isu-isu lingkungan cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan.³

Dalam pelaksanaan *Green Employee Behavior (GEB)* di lingkungan kerja, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagian karyawan masih menunjukkan kurangnya kesadaran mengenai pentingnya perilaku yang ramah lingkungan. Hal ini dapat menghambat upaya untuk menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan. Selain itu, dukungan yang minim dari pihak manajemen juga berkontribusi terhadap ketidakefektifan implementasi kebijakan lingkungan. Di samping itu, terdapat kesenjangan yang signifikan antara kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dan partisipasi aktif karyawan dalam mendukung program-program lingkungan yang ada. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk

² Ian M. Katz et al., *Employee Green Behavior: A Meta Analysis, Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 29, 2022, <https://doi.org/10.1002/csr.2260>.

³ Katz et al.

meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan.⁴

Penerapan *Green Employee Behavior (GEB)* di lingkungan kerja memiliki signifikansi yang tidak dapat diabaikan. Perilaku ramah lingkungan yang ditunjukkan oleh karyawan tidak hanya berkontribusi pada keberlanjutan organisasi, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan. Selain itu, implementasi *GEB* yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat secara keseluruhan.⁵

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang memengaruhi *Green Employee Behavior (GEB)*, yang mencakup aspek individu, organisasi, dan lingkungan. Beberapa studi menekankan peran nilai-nilai individu, kepemimpinan, serta budaya organisasi dalam mendukung penerapan *GEB* di lingkungan kerja. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *GEB* menjadi krusial untuk meningkatkan efektivitas implementasinya.⁶

Terdapat beberapa faktor yang diketahui berpengaruh terhadap *Green Employee Behavior (GEB)*, di antaranya adalah religiusitas, budaya

⁴ Siti Norashikin Bashirun and Shereen Noranee, "Influence of Environmental Knowledge and Attitude on Employee Green Behaviour," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 10, no. 6 (2020): 937–46, <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i6/7463>.

⁵ Huirong Tian, Jian Zhang, and Jingjing Li, "The Relationship Between Pro-Environmental Attitude and Employee Green Behavior: The Role of Motivational States and Green Work Climate Perceptions," *Environmental Science and Pollution Research* 27, no. 7 (2020): 7341–52, <https://doi.org/10.1007/s11356-019-07393-z>.

⁶ Abdullah Kaid Al-Swidi, Hamid Gelaidan, and Redhwan Mohammed Saleh, "The Joint Impact of Green Human Resource Management, Leadership and Organizational Culture on Employee Green Behaviour and Organisational Environmental Performance," *Journal of Cleaner Production* 316, no. May (2021): 128112, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>.

organisasi, dan lingkungan kerja. Religiusitas memiliki peran penting dalam membentuk nilai-nilai individu yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap lingkungan. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap penerapan kebijakan yang mendukung lingkungan. Di sisi lain, lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai pendorong atau penghambat bagi perilaku karyawan dalam mendukung upaya keberlanjutan.⁷

Religiusitas memiliki potensi untuk memengaruhi perilaku karyawan dalam mendukung upaya pelestarian lingkungan. Hal ini disebabkan oleh ajaran agama yang sering menekankan pentingnya menjaga keseimbangan alam serta tanggung jawab terhadap lingkungan. Oleh karena itu, individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap lingkungan. Mereka merasa memiliki tanggung jawab moral untuk melestarikan alam, yang pada gilirannya dapat mendorong tindakan pro-lingkungan dalam konteks pekerjaan.⁸

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengindikasikan adanya hubungan positif antara religiusitas dan perilaku pro-lingkungan. Temuan dari studi-studi tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan religius yang mendalam cenderung menunjukkan tingkat kepedulian yang lebih tinggi terhadap lingkungan. Selain itu, mereka juga lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan lingkungan di

⁷ Agus Susanto, "The Role of Organizational Culture as a Mediator Between the Influence of Motivation, Leadership, and Supply Chain Management on Employee Green Behavior," *International Journal of Social Science and Business* 7, no. 4 (2023): 824–31, <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i4.50999>.

⁸ Javeria Andleeb Qureshi and Asad Shahjehan, "A Systematic Review and Meta-Analysis of Relationships Between Religiosity and Employees Constructive and Destructive Behaviors," *Journal of Religion and Health* 60, no. 4 (2021): 2592–2607, <https://doi.org/10.1007/s10943-019-00868-w>.

tempat kerja.⁹

Budaya organisasi memainkan peran yang signifikan dalam mendorong *Green Enterprise Behavior (GEB)*. Sebuah budaya organisasi yang mendukung prinsip keberlanjutan akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk menerapkan praktik-praktik yang ramah lingkungan. Selain itu, nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi dapat memengaruhi tingkat tanggung jawab yang dirasakan oleh karyawan terhadap pelestarian lingkungan. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi yang berfokus pada keberlanjutan menjadi krusial dalam mendorong partisipasi aktif karyawan dalam upaya menjaga kelestarian lingkungan.¹⁰

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang mengedepankan keberlanjutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan. Organisasi yang menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan cenderung lebih efektif dalam mendorong partisipasi karyawan dalam program-program lingkungan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya keberlanjutan dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan.¹¹

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam

⁹ Nanang Setiawan, "Religiosity for Preventing Employee Fraud," *Journal of Applied Managerial Accounting* 8, no. 1 (2024): 1–14.

¹⁰ Rifdah Abadiyah, Anis Eliyana, and Ahmad Rizki Sridadi, "Motivation, Leadership, Supply Chain Management Toward Employee Green Behavior with Organizational Culture as a Mediator Variable," *International Journal of Supply Chain Management* 9, no. 3 (2020): 981–89.

¹¹ Flevy Lasrado and Norhayati Zakaria, "Go Green! Exploring the Organizational Factors That Influence Self-Initiated Green Behavior in the United Arab Emirates," *Asia Pacific Journal of Management* 37, no. 3 (2020): 823–50, <https://doi.org/10.1007/s10490-019-09665-1>.

mempengaruhi *Green Employee Behavior (GEB)*. Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan adanya kebijakan serta fasilitas yang ramah lingkungan, berpotensi untuk mendorong karyawan agar lebih peduli terhadap isu-isu lingkungan. Di samping itu, dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja juga berperan sebagai pendorong bagi karyawan dalam menerapkan praktik *GEB*. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam upaya keberlanjutan.¹²

Penelitian sebelumnya telah mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpotensi untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam kegiatan yang berorientasi pada lingkungan. Dalam hal ini, keberadaan insentif, fasilitas yang memadai, serta kebijakan yang jelas terkait keberlanjutan di tempat kerja memainkan peranan penting. Ketiga elemen tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan kesadaran karyawan serta mendorong partisipasi mereka dalam upaya menjaga kelestarian lingkungan.¹³

Menurut Hasan, selaku Kepala Yayasan, fenomena yang terjadi di Yayasan Darul Ma'arif Al Karimiyah Padang menunjukkan bahwa kesadaran karyawan terhadap *Green Employee Behavior* atau perilaku ramah lingkungan masih beragam. Yayasan Darul Ma'arif Al Karimiyah Padang

¹² Ayu Wahyuni and Budiono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 3 (2022): 769.

¹³ Tian, Zhang, and Li, "The Relationship Between Pro-Environmental Attitude and Employee Green Behavior: The Role of Motivational States and Green Work Climate Perceptions."

memiliki lingkungan yang kompleks dengan berbagai unit pendidikan dan sosial, diantaranya satu Panti Asuhan Putra, satu SMP Swasta, dan satu SMA Swasta. Dengan keberagaman unit tersebut, tantangan dalam menerapkan perilaku ramah Lingkungan (*Green Employee Behavior*) menjadi semakin kompleks.¹⁴ Meskipun yayasan ini memiliki nilai-nilai religius yang kuat, praktik keberlanjutan dimasing-masing unit belum berjalan secara optimal dan masih bergantung pada kesadaran individu. Menurut Bismiza, selaku pengurus yayasan, beberapa tenaga pendidik dan karyawan sudah mulai menerapkan perilaku hijau, seperti menghemat dan listrik dan mengurangi penggunaan plastik, namun belum ada standar atau kebijakan yang mengikat untuk memastikan konsistensi dalam penerapan perilaku tersebut.

Data observasi menunjukkan perbedaan budaya organisasi dalam pengelolaan sampah di Yayasan Darul Ma'arif Al Karimiyah Padang. Panti Asuhan menghasilkan volume sampah rumah tangga tertinggi, sehingga memerlukan pengangkutan dua kali seminggu. SMP/SMA telah menerapkan sistem pemilahan sampah (organik, non-organik, dan B3), dengan pengangkutan sekali seminggu. SMP secara khusus mengintegrasikan program daur ulang sampah ke dalam kurikulum Prakarya, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perilaku ramah lingkungan. Perbedaan ini mengindikasikan variasi tingkat kesadaran dan implementasi program keberlanjutan diantara unit-unit pendidikan dalam yayasan, yang relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks pengaruh religiusitas dan budaya

¹⁴ Essy Anesta Asdami et al., "Korelasi Antara Etika Lingkungan Dan Perilaku Masyarakat Dalam Pelestarian Lingkungan: Tinjauan Literatur," *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Teknologi Dalam Ilmu Tanaman* 1, no. 2 (2024): 1–10.

organisasi terhadap *Green Employee Behavior*, dimediasi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang mencakup berbagai unit dengan kebutuhan dan karakteristik berbeda turut mempengaruhi tingkat kepedulian terhadap lingkungan. Misalnya di Panti Asuhan Putra, fokus utama adalah pemenuhan kebutuhan dasar anak-anak, seperti pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan. Menurut Wendra, selaku pengurus panti asuhan, dalam praktiknya, kesadaran akan pengelolaan sampah dan efisiensi energi masih belum menjadi prioritas. Kurangnya fasilitas seperti tempat sampah terpilah dan sistem daur ulang menyebabkan sampah-sampah tersebut dicampur dan tidak terpisah sesuai jenis-jenisnya.¹⁵ Sementara itu, SMP dan SMA Swasta yang beroperasi dibawah yayasan, terdapat fleksibilitas dalam menerapkan kebijakan sekolah, termasuk yang berkaitan dengan praktik keberlanjutan. Namun, tanpa adanya kebijakan formal dari yayasan yang mengatur praktik ramah lingkungan, penerapan *Green Employee Behavior* masih bergantung pada inisiatif masing-masing guru dan staf. Beberapa guru mungkin telah menerapkan prinsip hemat energi dan digitalisasi dalam pembelajaran, tetapi masih banyak yang menggunakan metode konvensional yang menghasilkan banyak limbah. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana religiusitas dan budaya kerja di yayasan ini dapat berkontribusi terhadap *Green Employee Behavior*, dengan mempertimbangkan peran lingkungan kerja yang beragam sebagai

¹⁵ Julina -, "Analisis Pengetahuan Lingkungan Dan Perilaku Ramah Lingkungan Berdasarkan Gender Dan Tingkat Pendidikan Di Kota Pekanbaru," *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender* 15, no. 2 (2016): 232, <https://doi.org/10.24014/marwah.v15i2.2650>.

mediator dalam hubungan tersebut.¹⁶

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam analisis pengaruh religiusitas dan budaya organisasi terhadap *Green Employee Behavior (GEB)* dengan mempertimbangkan peran mediasi dari lingkungan kerja. Sebagian besar studi sebelumnya cenderung memfokuskan perhatian pada faktor individu dan organisasi secara terpisah. Namun, penelitian ini berupaya untuk mengintegrasikan ketiga variabel tersebut. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana interaksi antara religiusitas, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi *GEB*. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidang akademik serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH RELIGIUSITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *GREEN EMPLOYEE BEHAVIOR* DIMEDIASI OLEH LINGKUNGAN KERJA PADA YAYASAN DARUL MA’ARIF AL KARIMIYAH PADANG”**

B. Batasan Masalah

Untuk memberikan arah yang lebih jelas pada penelitian ini serta memaksimalkan hasil yang diperoleh, penulis telah menetapkan batasan penelitian dilakukan pada:

¹⁶ Herjuno Putro, “Melangkah Menuju Lingkungan Yang Berkelanjutan : Tantangan Dan Solusi Untuk Masa Depan Bumi Melangkah Menuju Lingkungan Yang Berkelanjutan : Tantangan Utama Yang Dihadapi Dalam Menjaga Keberlanjutan Lingkungan Di,” *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* 1, no. 3 (2024): 111–20.

1. Subjek penelitian difokuskan pada karyawan yang bekerja di lingkungan Yayasan Darul Ma'arif Al Karimiyah Padang, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan
2. Lokasi dan waktu penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan Yayasan Darul Ma'arif Al Karimiyah Padang, dalam periode waktu tertentu lebih kurang selama 30 hari

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil sesuai dengan penjelasan dari latar belakang masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap *Green Employee Behavior*?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Green Employee Behavior*?
3. Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap Lingkungan Kerja?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Green Employee Behavior*?
6. Bagaimana Lingkungan Kerja diduga memediasi pengaruh Religiusitas terhadap *Green Employee Behavior*?
7. Bagaimana Lingkungan Kerja diduga memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Green Employee Behavior*?

D. Tujuan Masalah

Dari rumusan masalah di atas dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap *Green Employee Behavior*.
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Green Employee Behavior*.
3. Menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap Lingkungan Kerja.
4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja.
5. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Green Employee Behavior*.
6. Menganalisis Lingkungan Kerja diduga memediasi pengaruh Religiusitas terhadap *Green Employee Behavior*.
7. Menganalisis Lingkungan Kerja diduga memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Green Employee Behavior*.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam pemahaman mengenai Religiusitas dan Budaya Organisasi serta kaitannya dengan *Green Employee Behavior*, serta Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat meningkatkan kemampuan analisis, penelitian, dan penulisan ilmiah yang berguna dalam dunia akademik maupun profesional. Penelitian ini juga ditulis untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

2. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi Fakultas dan Universitas dalam pengembangan kajian akademik terkait manajemen sumber daya manusia dan perilaku ramah lingkungan. Selain itu, penelitian ini dapat mendorong mahasiswa lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bidang yang relevan.

3. Bagi Yayasan Darul Ma'arif Al Karimiyah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan strategi dan program peningkatan *Green Employee Behavior* yang lebih efektif dan berkelanjutan, serta menjadi bahan berupa pemahaman yang lebih komprehensif tentang Religiusitas dan Budaya Organisasi karyawannya.

F. Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran secara umum tentang penelitian, mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini mengulas teori yang berkaitan dengan judul penelitian dan menggambarkan tentang pemikiran yang penulis lakukan serta penelitian terdahulu.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel,

teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian dan membahas bagaimana hasil dari penelitian yang dilakukan penulis.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian supaya pembaca dapat melihat ringkasan temuan penelitian serta saran untuk pengembangan lebih lanjut.

