

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan iklim, polusi, dan kerusakan lingkungan menjadi masalah global yang mendesak. Banyak organisasi kini menyadari bahwa pertumbuhan ekonomi harus diimbangi dengan keberlanjutan lingkungan. Dalam konteks ini, perilaku hijau di tempat kerja (*Green employee Behavior*, GEB) sangat penting, karena tindakan kecil karyawan dapat berkontribusi besar terhadap efisiensi sumber daya dan citra organisasi yang bertanggung jawab. GEB mencakup perilaku karyawan yang mendukung praktik ramah lingkungan, baik dalam tugas resmi maupun secara sukarela. Meta-analisis oleh Katz menunjukkan bahwa GEB berkorelasi positif dengan faktor-faktor seperti persepsi terhadap HRM hijau, iklim psikologis yang mendukung, kepemimpinan transformasional hijau, dan dukungan dari atasan. Ini menegaskan bahwa faktor kontekstual organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk GEB.¹

Pentingnya GEB di sektor kelapa sawit semakin menonjol karena kegiatan produksi minyak sawit memiliki dampak lingkungan yang besar, mulai dari penggunaan lahan, limbah cair, hingga konsumsi energi dalam proses pengolahan. Perusahaan yang bergerak di sektor ini perlu menumbuhkan perilaku hijau di kalangan karyawannya agar kebijakan

¹ Ian M. Katz et al., "Employee Green Behavior: A Meta-Analysis," *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 29, no. 5 (2022): 1146–1157.

keberlanjutan tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar diinternalisasi dalam kegiatan kerja sehari-hari.² *Green Employee Behavior* merupakan bentuk nyata dari kesadaran individu terhadap tanggung jawab ekologis yang berkontribusi pada efisiensi organisasi dan reputasi lingkungan perusahaan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa peningkatan perilaku hijau karyawan dapat menjadi faktor penting dalam mewujudkan keberlanjutan organisasi, terutama pada sektor industri yang memiliki risiko ekologis tinggi.

Dalam pelaksanaan *Green Employee Behavior* (GEB) di lingkungan kerja, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Pertama, sejumlah karyawan masih menunjukkan kurangnya kesadaran akan pentingnya perilaku ramah lingkungan, yang dapat menghambat upaya 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 signifikan antara kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dan partisipasi aktif karyawan dalam mendukung program-program lingkungan yang ada. Kesenjangan ini mengindikasikan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan dan memastikan bahwa kebijakan yang ada benar-benar diimplementasikan dengan baik.³

² Mai Simahatie Munawarah, Syaripuddin, Munadya Yumna, "Implementasi Green Human Resource Management, Employees' Green Behavior Dan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Industri Di Aceh" 6 (2025).

³ 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): 937–946.

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap Green Employee Behavior (GEB), di antaranya adalah religiusitas, dan lingkungan kerja. Religiusitas memiliki peran untuk membentuk nilai-nilai individu yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Selain itu, lingkungan kerja berfungsi sebagai pendorong atau penghambat bagi perilaku karyawan dalam mendukung upaya keberlanjutan.⁴

Religiusitas dapat mempengaruhi perilaku pro-lingkungan dengan mendorong individu untuk peduli terhadap lingkungan. Orang yang memiliki tingkat religiusitas tinggi biasanya menginternalisasi nilai-nilai yang menekankan pentingnya menjaga alam. Ajaran agama sering kali mendorong tindakan positif, seperti melindungi lingkungan dan berpartisipasi dalam kegiatan konservasi. Dengan demikian, individu yang lebih religius cenderung lebih aktif dalam melakukan tindakan ramah lingkungan, karena merasa terikat oleh nilai-nilai yang mereka anut.⁵

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan. Individu dengan tingkat religiusitas tinggi cenderung lebih peduli terhadap lingkungan dan lebih aktif dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan, seperti daur ulang dan penghematan energi. Ajaran agama sering kali memperkuat hubungan antara kepedulian lingkungan dan tindakan pro-lingkungan, karena individu yang memahami

⁴ 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): 824–831.

⁵ Kintan Qumariyana, "Literature Review: Agama Dan Religiusitas Dalam Mendukung Perilaku pro Lingkungan," *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental X* (2022): 1–9, <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/113347>.

nilai-nilai tersebut dalam konteks agama mereka merasa lebih termotivasi untuk bertindak.⁶

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam mempengaruhi *green employee behavior* (GEB) Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan adanya kebijakan serta fasilitas yang ramah lingkungan, berpotensi untuk mendorong karyawan agar lebih peduli terhadap isu-isu lingkungan. Selain 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.⁷

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas yang fokus pada keberlanjutan. 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.⁸

⁶ Afzaal Ali, Mehkar Sherwani, and Adnan Ali, "Environmental Concern and Pro-Environment Behavior in a Pakistani Sample within an Individual Religiosity Framework," *Global Journal of Advanced Research* 2, no. 5 (2015): 865–876.

⁷ Ulva Noviana and Eka Avianti Ayuningtyas, "The Influence of Work Environment, Workload, and Work Motivation on The Performance of Employees," *Jurnal KENTAL, Kewirausahaan dan Bisnis Digital* 1, no. 1 (2024): 1–11.

⁸ 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): 7341–7352.

Fenomena yang terjadi di PT AMP (agro masang perkasa) Plantation Agam menunjukkan bahwa kesadaran karyawan terhadap Green Employee Behavior atau perilaku ramah lingkungan masih beragam. PT AMP (agro masang perkasa) memiliki perkebunan dengan lahan yang sangat luas terbagi menjadi 3 bagian yaitu pabrik, perkebunan, dan pembibitan yang mana dalam penelitian ini mengambil bagian dari perkebunan yang mana disana tidak hanya full perkebunan tetapi juga terdapat kantor dari pengelola perkebunan tersebut. Dari hasil wawancara dari supervisor perkebunan tersebut bahwanya penerapan GEB sudah bisa dikatakan berjalan dengan baik tetapi belum menyeluruh karna masih banyak karyawan yang lalai terhadap kesadaran. Dalam praktiknya, sebagian besar karyawan masih berorientasi pada pencapaian hasil kerja, sehingga kesadaran terhadap pentingnya menjaga lingkungan belum sepenuhnya terbentuk. Perilaku ramah lingkungan seperti pengelolaan limbah yang benar, penghematan energi, atau upaya menjaga kebersihan area kerja sering kali belum menjadi kebiasaan yang melekat dalam rutinitas mereka. Hal ini diperparah oleh tekanan antara tuntutan produktivitas dan komitmen terhadap keberlanjutan, di mana efisiensi kerja terkadang lebih diutamakan dibandingkan kepatuhan terhadap praktik hijau.

Adapun data karyawan pada perkebunan pt amp plantation agam dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 1
Data karyawan

No	Bagian pekerjaan	Jumlah
1.	Bagian pemanen	15

2.	Pemeliharaan tanaman	16
3.	Pemupukan	15
4.	Perawatan infrastruktur kebun	5
5.	Tim semprot	10
6.	Mandor	5
7.	Pengutip brondolan	15
	Jumlah	80

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam analisis pengaruh religiusitas terhadap Green Employee Behavior (GEB) dengan mempertimbangkan peran moderasi dari lingkungan kerja. Sebagian besar studi sebelumnya cenderung memfokuskan perhatian pada faktor individu dan organisasi secara terpisah. Namun, penelitian ini berupaya untuk mengintegrasikan kedua variabel tersebut. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana interaksi antara religiusitas, 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 TERHADAP GREEN EMPLOYEE BEHAVIOR DENGAN**

LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI MODERASI PADA PT AMP PLANTATION AGAM

B. Batasan Penelitian

Agar menghindari pembahasan yang lebih luas Penelitian ini hanya membahas karyawan bagian perkebunan dan untuk mengukur pengaruh religiusitas terhadap *green employee behavior* yang di moderasi oleh lingkungan kerja. Penelitian tidak mencakup faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi *green employee behavior* , seperti kesadaran lingkungan, budaya organisasi, atau kebijakan perusahaan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap *green employee behavior* pada karyawan PT AMP Plantation Agam?
2. Apakah lingkungan kerja memoderasi hubungan antara religiusitas dan *green employee behavior* pada karyawan PT AMP Plantation Agam?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap *green employee behavior* pada karyawan PT AMP Plantation Agam.
2. Untuk menguji peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara religiusitas dan *green employee behavior* pada karyawan PT AMP Plantation Agam.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya terkait hubungan

antara religiusitas, lingkungan kerja, dan perilaku prolingkungan karyawan (*green employee behavior*).

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT AMP Plantation Agam dalam merancang kebijakan dan strategi yang menumbuhkan perilaku prolingkungan di kalangan karyawan melalui penguatan nilai religiusitas dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji faktor-faktor psikologis dan lingkungan yang memengaruhi perilaku berkelanjutan di sektor perkebunan atau industri lainnya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat penjelasan latar belakang masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang kerangka teoritis yang berkaitan tentang religiusitas, *green employee behavior*, serta lingkungan kerja sebagai moderasi.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, Lokasi penelitian, sampel dan populasi penelitian, sumber data penelitian, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data dan Gambaran umum objek penelitian.

BAB VI : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V : PENUTUP

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

UIN IMAM BONJOL
PADANG