

**PENGARUH ORIENTASI LINGKUNGAN INTERNAL DAN ORIENTASI
NILAI KARYAWAN TERHADAP PERILAKU HIJAU KARYAWAN:
PERAN MODERASI IKLIM PSIKOLOGIS HIJAU**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

LESLY CLAUDIA SILALAH

11190690

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lesly Claudia Silalahi
NIM : 11190690
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH ORIENTASI LINGKUNGAN INTERNAL DAN ORIENTASI NILAI KARYAWAN TERHADAP PERILAKU HIJAU KARYAWAN: PERAN MODERASI IKLIM PSIKOLOGIS HIJAU”

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Januari 2023

Yang menyatakan



Lesly Claudia Silalahi
11190690

**PENGARUH ORIENTASI LINGKUNGAN INTERNAL DAN ORIENTASI
NILAI KARYAWAN TERHADAP PERILAKU HIJAU KARYAWAN:
PERAN MODERASI IKLIM PSIKOLOGIS HIJAU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



DISUSUN OLEH:

LESLY CLAUDIA SILALAH

11190690

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH ORIENTASI LINGKUNGAN INTERNAL DAN ORIENTASI NILAI
KARYAWAN TERHADAP PERILAKU HIJAU KARYAWAN PERAN MODERASI: IKLIM
PSIKOLOGIS HIJAU**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

LESLY CLAUDIA SILALAH

11190690

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 24 Januari 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, MT
(Ketua Tim)

2. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.
(Dosen Penguji)

3. Hardo Firmana Given Grace Manik, S.E., M.Sc.
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 26 Januari 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH ORIENTASI LINGKUNGAN INTERNAL DAN ORIENTASI
NILAI KARYAWAN TERHADAP PERILAKU HIJAU KARYAWAN:
PERAN MODERASI IKLIM PSIKOLOGIS HIJAU**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 19 Desember 2022



Lesly Claudia Silalahi
Lesly Claudia Silalahi

11190690

HALAMAN MOTTO

Tetapi carilah dahulu Kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu.

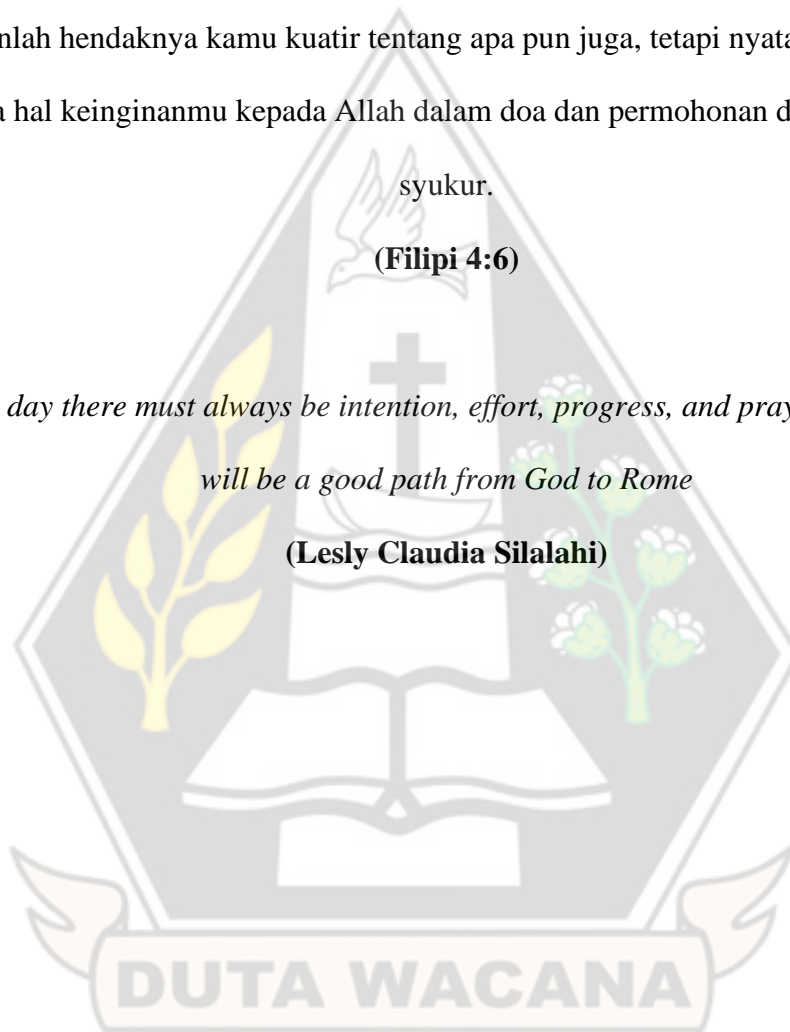
(Matius 6:33)

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.

(Filipi 4:6)

Every day there must always be intention, effort, progress, and prayer, then there will be a good path from God to Rome

(Lesly Claudia Silalahi)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan rasa bersyukur kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas pertolongan, kasih dan berkat-Nya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kemampuan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan pendidikan sarjana.
2. Orangtua terkasih sebagai penulis yaitu bapak Berman Silalahi dan ibu Florida Saragih yang sangat mencintai penulis penuh dengan kasih sayang, serta yang selalu memberi dukungan melalui doa, material, perhatian, motivasi dan juga semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ka Renta, Hotni, Elsa, Jese selaku kaka dan adik penulis serta abang ipar penulis bang Jefri, Lian dan Adam yang selalu mendukung proses skripsi ini.
4. Bapak Hardo Firmana Given Grace Manik, S.E, M.Sc. selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan waktu dan tenaga dalam membimbing, mengarahkan serta memberikan saran dan masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen dan staff atas bantuan, bimbingan dan ilmu yang diberikan.
6. Yang terkasih Masido Sidauruk yang selalu menemani dalam suka dan duka serta rutin mengingatkan, memberikan semangat penuh, asupan dan kasih sayang dalam mengerjakan skripsi.
7. Ka Mattew dan Ka Galih yang sudah bersedia membantu, mengingatkan memberi semangat dan bertukar pikiran dalam proses pengerjaan skripsi ini.
8. Rissa Harum yang bersedia direpotkan, memberikan dukungan dalam bentuk hati dan pikiran, juga memperhatikan pola makan penulis agar teratur.
9. Teman-teman gereja dan kuliah yang senantiasa menyemangati penulis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi. Penulisan skripsi ini, dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh dan mencapai gelar Sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya sebagai penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Pak Hardo Firmana Given Grace Manik, S.E, M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dalam mencari responden serta dukungan secara material dan moral.
3. Sahabat dan kaka tingkat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 19 Desember 2022



Lesly Claudia Silalahi

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PENGAJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | v |
| HALAMAN MOTTO | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| ABSTRACT | xvi |
| BAB I | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Pertanyaan Penelitian | 9 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.5.1 Manfaat untuk Penelitian | 9 |
| 1.5.2 Manfaat untuk Perguruan Tinggi | 10 |
| 1.5.3 Manfaat untuk Perusahaan | 10 |
| 1.6 Batasan penelitian | 10 |
| 1.7 Variabel penelitian | 11 |

| | |
|--|-----------|
| BAB II | 12 |
| 2.1 Teori Nilai-Kepercayaan-Norma (<i>Value-Belief-Norm</i>) | 12 |
| 2.2 Orientasi Lingkungan Internal | 15 |
| 2.2.1 Indikator Orientasi Lingkungan Internal..... | 17 |
| 2.3 Orientasi Nilai Karyawan..... | 18 |
| 2.3.1 Indikator Orientasi Nilai Lingkungan | 19 |
| 2.4 Perilaku Hijau Karyawan | 21 |
| 2.4.1 Indikator Perilaku Hijau Karyawan..... | 22 |
| 2.5 Iklim Psikologis Hijau | 24 |
| 2.5.1 Indikator Pendukung Iklim Psikologis Hijau | 25 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu | 26 |
| 2.7 Pengembangan Hipotesis | 30 |
| 2.7.1 Pengaruh Orientasi Lingkungan Internal terhadap Perilaku Hijau Karyawan | 30 |
| 2.7.2 Pengaruh Orientasi Nilai Karyawan terhadap Perilaku Hijau Karyawan | 32 |
| 2.7.3 Iklim Psikologis Hijau Memoderasi Hubungan Orientasi Lingkungan Internal terhadap Perilaku Hijau Karyawan..... | 34 |
| 2.7.4 Iklim Psikologis Hijau Memoderasi Hubungan Orientasi Nilai Karyawan terhadap Perilaku Hijau Karyawan..... | 36 |
| 2.8 Kerangka Penelitian | 37 |
| BAB III..... | 39 |
| 3.1 Data dan Sumber Penelitian | 39 |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian | 39 |
| 3.2.1 Populasi Penelitian | 39 |
| 3.2.2 Sampel Penelitian..... | 40 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| 3.4 Uji Kuesioner | 42 |
| 3.4.1 Uji Validitas | 42 |
| 3.4.2 Uji Reliabilitas..... | 43 |
| 3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 44 |

| | | |
|-----------------------|---|-----------|
| 3.6 | Alat Analisis..... | 47 |
| 3.6.1 | Uji Simultan (Uji F) | 47 |
| 3.6.2 | Analisis Regresi Berganda | 49 |
| 3.6.3 | Analisis Regresi dengan Variabel Moderating (<i>Moderated Regression Analysis</i>)..... | 50 |
| BAB IV | | 52 |
| 4.1 | Gambaran Umum..... | 52 |
| 4.2 | Profil Responden..... | 53 |
| 4.3 | Analisis Uji | 60 |
| 4.3.1 | Uji Validitas | 60 |
| 4.3.2 | Uji Reliabilitas..... | 63 |
| 4.4 | Statistik Deskriptif | 64 |
| 4.5 | Pengujian Hipotesis..... | 66 |
| 4.5.1 | Uji F..... | 66 |
| 4.5.2 | Uji Regresi Linear Berganda..... | 67 |
| 4.5.3 | Uji Moderasi..... | 69 |
| 4.6 | Pembahasan Hasil | 71 |
| 4.6.1 | Pengaruh Orientasi Lingkungan Internal terhadap Perilaku Hijau Karyawan | 71 |
| 4.6.2 | Pengaruh Orientasi Nilai Karyawan terhadap Perilaku Hijau Karyawan | 74 |
| 4.6.3 | Iklm Psikologis Hijau Memoderasi Hubungan Orientasi Lingkungan Internal terhadap Perilaku Hijau Karyawan..... | 75 |
| 4.6.4 | Iklm Psikologis Hijau Memoderasi Hubungan Orientasi Nilai Karyawan terhadap Perilaku Hijau Karyawan..... | 77 |
| BAB V | | 80 |
| 5.1 | Kesimpulan dan Saran | 80 |
| 5.2 | Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 86 |
| LAMPIRAN | | 93 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3. 1 Skala Likert | 42 |
| Tabel 3. 2 Indikator Variabel | 47 |
| Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 53 |
| Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia | 54 |
| Tabel 4. 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 54 |
| Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Profesi/Jabatan | 56 |
| Tabel 4. 5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Sektor Instansi..... | 57 |
| Tabel 4. 6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Provinsi Instansi..... | 58 |
| Tabel 4. 7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama/Masa Kerja..... | 59 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validasi..... | 61 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas..... | 63 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif..... | 65 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji F..... | 67 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 68 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Moderasi..... | 70 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 1..... 38



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 93 |
| Lampiran 2 Data Responden..... | 102 |
| Lampiran 3 Jawaban Responden..... | 115 |
| Lampiran 4 Analisis Deskriptif..... | 128 |
| Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 131 |
| Lampiran 6 Statistik Deskriptif..... | 136 |
| Lampiran 7 Uji F dan Uji Regresi Linear Berganda..... | 137 |
| Lampiran 8 Uji Moderasi..... | 139 |
| Lampiran 9 Lembar Kartu Konsultasi..... | 140 |
| Lampiran 10 Halaman Persetujuan..... | 142 |
| Lampiran 11 Lembar Revisi Ujian Pendadaran..... | 143 |
| Lampiran 12 Lembar Revisi Judul Skripsi..... | 144 |



**PENGARUH ORIENTASI LINGKUNGAN INTERNAL DAN ORIENTASI
NILAI KARYAWAN TERHADAP PERILAKU HIJAU KARYAWAN:
PERAN MODERASI IKLIM PSIKOLOGIS HIJAU**

Lesly Claudia Silalahi

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

leslyclaudia21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh orientasi lingkungan internal dan orientasi nilai karyawan terhadap perilaku hijau karyawan pada perusahaan *profit* ataupun *non-profit*, serta menggunakan iklim psikologis hijau sebagai variabel moderasi. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan memperoleh sampel melalui kuesioner dan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 185 responden yang pernah diberi arahan untuk menerapkan perilaku pro-lingkungan pada saat bekerja. Teknik analisis data yang digunakan: uji F, uji regresi berganda dan uji moderasi. Hasil penelitian ini menyatakan: kenaikan ataupun penurunan pada orientasi lingkungan internal tidak mempengaruhi perilaku hijau karyawan; orientasi nilai karyawan berpengaruh positif terhadap perilaku hijau karyawan. Jika dilihat melalui variabel moderasi, bahwa iklim psikologis hijau tidak terdukung dalam memperkuat hubungan orientasi lingkungan internal terhadap perilaku hijau karyawan dan iklim psikologis hijau memiliki pengaruh dalam memperkuat hubungan antara orientasi nilai karyawan terhadap perilaku hijau karyawan.

Kata Kunci: Orientasi Lingkungan Internal, Orientasi Nilai Karyawan, Perilaku Hijau Karyawan, Iklim Psikologis Hijau Karyawan.

**THE INFLUENCE OF INTERNAL ENVIRONMENTAL ORIENTATION
AND EMPLOYEE VALUE ORIENTATION ON EMPLOYEE GREEN
BEHAVIOR: THE ROLE OF GREEN PSYCHOLOGICAL
CLIMATE MODERATION**

Lesly Claudia Silalahi

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

leslyclaudia21@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to find out the influence of internal environmental orientation and employee value orientation on employee green behavior in profitable or non-profit companies, as well as using the green psychological climate as a moderation variable. This research uses quantitative methods by obtaining samples through questionnaires and purposive sampling techniques. The sample used in this study was 185 respondents who had been given directions to implement green behaviors while working. Data analysis techniques used: F test, multiple regression test and moderation test. The results of the study: the increase or decrease in the orientation of the internal environment does not affect the green behavior of employees; The value orientation of employees positively affects the green behavior of employees. When viewed through moderation variables, that the green psychological climate is not supported in strengthening the relationship of internal environmental orientation to employee green behavior and the green psychological climate has an influence in strengthening the relationship between employee value orientation to employee green behavior.

Keywords: *Internal Environmental Orientation, Employee Value Orientation, Employee Green Behavior, Green Psychological Climate*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri dan teknologi informasi yang semakin pesat menyebabkan terjadinya kerusakan dan permasalahan tentang kondisi lingkungan hidup di sekitar berdirinya perusahaan. Permasalahan lingkungan hidup juga sering terjadi di Indonesia dan cenderung disebabkan oleh sektor industri, kehadiran kawasan industri yang ada di Indonesia dapat memberikan kontribusi besar terhadap perubahan iklim, berupa pencemaran udara, air, tanah oleh emisi gas rumah kaca serta kerusakan hutan. Berdasarkan data Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK), pada tahun 2021 Indonesia menghasilkan timbulan limbah B3 (bahan berbahaya dan beracun) mencapai 60 juta ton dan sebanyak 2.897 industri sektor manufaktur menghasilkan limbah B3. Kemudian, sektor prasarana menghasilkan limbah B3 yang berasal dari 2.406 industri. Lalu, sebanyak 2.103 industri sektor pertanian (agroindustri) menghasilkan limbah B3, dan sektor pertambangan energi dan migas menghasilkan limbah B3 sebanyak 947 industri.

Masalah kerusakan lingkungan hidup tersebut sering kali terjadi karena perilaku sumber daya manusia perusahaan yang tidak berperilaku pro-lingkungan ketika bekerja, hal ini juga berkaitan dengan masalah moral dari sumber daya manusia tersebut yaitu dimana sumber daya manusia dalam perusahaan tidak peduli terhadap isu lingkungan, tidak bertanggung

jawab atas lingkungan dan hanya mementingkan keuntungan saja. Oleh karena itu permasalahan lingkungan hidup merupakan salah satu isu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam keberlangsungan kegiatan operasional bisnis perusahaan.

Tidak sedikit isu-isu tentang peningkatan kerusakan lingkungan hidup disebabkan oleh aktivitas manusia juga dalam operasional suatu perusahaan. Secara global, para peneliti dan pemeduli lingkungan telah menyetujui fakta bahwa alasan kerusakan lingkungan, peningkatan polusi dan hilangnya keanekaragaman hayati berakar dari perilaku manusia (Mtutu & Thondhlana, 2016). Maka dari itu, sangat penting untuk setiap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki kesadaran dan kepekaan yang tinggi terhadap masalah lingkungan hidup dan memulai untuk berperilaku yang pro-lingkungan.

Organisasi perusahaan umumnya dianggap sebagai agen terbaik untuk menanggapi masalah lingkungan (Wright & Nyberg, 2017). Yuriev *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa mempromosikan perilaku pro-lingkungan karyawan di tempat kerja adalah cara utama bagi perusahaan untuk mewujudkan tanggung jawab sosial mereka dan untuk mempromosikan pembangunan berkelanjutan dari lingkungan hidup. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia perusahaan juga diperlukan untuk meminimalisir situasi tersebut dan harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta pemanfaatan sumber daya alam tanpa berlebihan. Perilaku pro-lingkungan karyawan juga disebut sebagai perilaku hijau karyawan, yaitu digambarkan sebagai rangkaian kegiatan pekerjaan

karyawan yang ramah lingkungan dan membantu tercapainya tujuan melindungi lingkungan pada tingkat perusahaan.

Menurut Ones & Dilchert (2012), perilaku hijau karyawan mengacu pada tindakan individu di tempat kerja yang berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan. De Roeck & Farooq (2017) mendefinisikan perilaku hijau karyawan merupakan sebagai keterlibatan karyawan dalam praktik hijau melalui tindakan melakukan pekerjaan dengan cara yang ramah lingkungan. Contoh perilaku hijau karyawan misalnya adalah tindakan seperti menghemat energi dengan mematikan lampu saat meninggalkan kantor, menghindari pemborosan dengan mengoreksi dokumen secara elektronik daripada mencetaknya, memanfaatkan sumber daya secara efisien dengan menggunakan telekonferensi daripada bepergian ke rapat, dan daur ulang (Norton *et al.*, 2017).

Chou (2014) mengemukakan bahwa perilaku hijau karyawan bersifat pro-sosial dan harus mencakup peran dan ekstra peran perilaku hijau sebab kedua bentuk perilaku tersebut berkontribusi pada keberhasilan perusahaan melalui penciptaan nilai. Bagaimana perilaku pada akhirnya diklasifikasikan, seperti apakah perilaku tersebut dalam peran atau peran ekstra, tergantung pada organisasi perusahaan dan harapan yang dimiliki organisasi terhadap karyawannya (Dumont *et al.*, 2017). Oleh karena itu, orientasi lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan perlu dikaji sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku hijau karyawan.

Orientasi lingkungan organisasi merupakan nilai organisasi, yaitu sejauh mana organisasi mengakui tanggung jawabnya sendiri terhadap lingkungan alam dan mencerminkan sejauh mana karyawan mengenali kebenaran terkait masalah lingkungan dan dampak yang dimiliki perusahaan terhadap masalah lingkungan (Banerjee, 2002). Dalam penelitian ini, orientasi lingkungan yang digunakan adalah dimensi orientasi lingkungan internal. Orientasi lingkungan internal menyangkut nilai-nilai internal perusahaan, standar perilaku etis dan komitmen terhadap perlindungan lingkungan yang sering dimulai oleh para pemimpin perusahaan dari aspirasi pribadi mereka untuk bertanggung jawab terhadap lingkungan hidup dalam organisasi perusahaan (Chan, 2010).

Orientasi lingkungan internal dapat dipahami sebagai budaya perusahaan pro-lingkungan yang menyangkut nilai-nilai internal perusahaan dan standar etika mengenai tingkat komitmen yang harus diberikan untuk perlindungan lingkungan (Baker & Sinkula, 2005). Orientasi lingkungan internal organisasi dapat dikonseptualisasikan sebagai persepsi bersama mengenai sejauh mana kelestarian lingkungan dipromosikan di antara karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan. Kemudian, konseptualisasi orientasi lingkungan perusahaan dapat diperluas dari segi persepsi manajerial yaitu orientasi lingkungan internal menjadi pengakuan bersama di antara karyawan mengenai pentingnya pendekatan pro-lingkungan dalam menjalankan bisnis (Rommel & Alex, 2019). Sementara itu, perusahaan harus merumuskan kebijakan organisasi formal untuk mendorong komitmen karyawan terhadap tujuan pro-lingkungan.

Chan & Ma (2016) juga mengemukakan bahwa menetapkan kebijakan dan prosedur organisasi yang ramah lingkungan, mengelaborasi laporan keberlanjutan, dan pelatihan lingkungan karyawan adalah komitmen dari orientasi lingkungan internal. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semakin besar dan sejauh mana kelestarian lingkungan dipromosikan perusahaan kepada karyawan dalam kegiatan operasional sehari-hari (yaitu, semakin besar orientasi lingkungan internal organisasi), semakin besar kemungkinan karyawan untuk menunjukkan perilaku ramah lingkungan dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya membahas mengenai orientasi nilai karyawan, yang mana juga merupakan salah satu faktor yang membantu karyawan dalam penerapan perilaku hijau karyawan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ruepert *et al.* (2017), menyatakan bahwa perilaku hijau karyawan di tempat kerja didasarkan pada sejauh mana organisasi perusahaan bertujuan untuk mewujudkan tanggung jawab lingkungan hidup perusahaan serta pada kekuatan nilai-nilai biosfer (lingkungan) karyawan, karena kedua faktor ini menentukan sejauh mana karyawan fokus pada manfaat lingkungan.

Menurut De Groot & Steg (2010), nilai-nilai lingkungan merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan tentang perlindungan dan pelestarian lingkungan alam. Nilai ini penting karena membuat karyawan menghargai lingkungan kerja mereka dan menemukan makna dalam pekerjaan melalui norma dan nilai mereka, sehingga hal ini membantu karyawan mulai melakukan tindakan pro-

lingkungan (Ruepert *et al.*, 2017). Karyawan dengan nilai-nilai lingkungan yang kuat cenderung memicu perilaku pro-lingkungan karyawan, mengarahkan kesediaan mereka untuk melakukan tindakan yang benar, dan membuat pekerjaan mereka lebih bermakna. Selain itu, karyawan dengan memiliki nilai-nilai lingkungan yang kuat akan menganggap bahwa perilaku pro-lingkungan sebagai bagian dari identitas diri mereka. Dengan demikian, karyawan mungkin untuk terlibat dalam perilaku hijau atau seperti memiliki kreativitas hijau (Hawari *et al.*, 2021).

Penelitian ini juga memeriksa peran iklim psikologis hijau sebagai alat untuk memoderasi tingkat kekuatan hubungan antara orientasi lingkungan internal dan orientasi nilai karyawan terhadap perilaku hijau karyawan. Iklim psikologis merupakan hasil interaksi sosial karyawan, di mana karyawan menentukan nilai-nilai kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi yang mereka temui dan amati di tempat kerja (Kuenzi & Schminke, 2009). Lebih lanjut Norton *et al.* (2017), mendefinisikan iklim psikologis hijau juga sebagai persepsi dan interpretasi karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik organisasi perusahaan mereka terkait kelestarian lingkungan.

Konsep iklim psikologis hijau berlaku untuk organisasi perusahaan yang mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dan berfokus melalui penggabungan beragam kebijakan ramah lingkungan (Das *et al.*, 2019). Norton *et al.* (2017) mengemukakan gagasan tentang iklim psikologis hijau mewakili realisasi serta pemahaman bersama karyawan tentang pedoman, proses, dan tindakan perusahaan mereka mengenai keberlanjutan ekologis

(lingkungan) yang mencerminkan nilai-nilai hijau organisasi perusahaan (Norton *et al.*, 2017; Dumont *et al.*, 2017).

Beberapa perusahaan di Indonesia juga telah mulai memperkenalkan inisiatif ramah lingkungan di dalam kegiatan operasionalnya agar karyawan memiliki perilaku pro-lingkungan sehingga, mampu meningkatkan kinerja dan membantu mencapai target yang berkelanjutan. Sebagai contoh, PT Indocement Tungal Prakarsa memiliki komitmen dan kebijakan pada aspek lingkungan hidup dalam setiap aktivitas operasionalnya. Hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan utama mereka seperti pengendalian emisi karbon melalui inovasi produk dengan memperkenalkan produk semen dengan kandungan klinker yang lebih rendah (*Portland Composite Cement/PCC*), sehingga CO₂ yang dihasilkan jauh lebih sedikit, perseroan juga melakukan kegiatan penghijauan dan konservasi lingkungan di lokasi operasional dan penambangan yang dilakukan guna mengurangi dampak negatif bagi keanekaragaman hayati.

Sebagai aplikasi ojek online terbesar di Indonesia, Gojek juga mulai menerapkan gaya hidup ramah lingkungan melalui dua program yaitu membuat fitur *GoGreener* dalam aplikasinya dan melakukan kolaborasi dengan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) melalui penandatanganan kerjasama. Gojek juga melakukan edukasi untuk membangun pemahaman atas isu lingkungan hidup. Pendekatan ini akan melibatkan konsumen melalui berbagai macam inisiatif *GoGreener*, serta memberikan pelatihan bagi mitra usaha dan mitra *driver* agar dapat melakukan kegiatan operasional dengan lebih ramah lingkungan.

Melihat dan merasakan kondisi lingkungan sektor industri di Indonesia yang belum sepenuhnya menerapkan praktik hijau (ramah lingkungan), menarik perhatian peneliti untuk meneliti lebih dalam lagi tentang bagaimana penerapan konteks green (ramah lingkungan) di Indonesia melalui perilaku hijau karyawan dan dimoderasi melalui peran iklim psikologis hijau. Dengan harapan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti dapat mengetahui apakah dengan semakin tingginya orientasi lingkungan internal, dapat mempengaruhi tingkat perilaku hijau karyawan menjadi lebih tinggi dan apakah semakin tingginya tingkat orientasi nilai karyawan, juga dapat mempengaruhi semakin tinggi perilaku hijau karyawan serta menggunakan iklim psikologis hijau untuk melihat kekuatan hubungan antara orientasi lingkungan internal dan orientasi nilai karyawan terhadap perilaku hijau karyawan. Oleh karena latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang: Pengaruh Orientasi Lingkungan Internal dan Orientasi Nilai Karyawan terhadap Perilaku Hijau Karyawan: Peran Moderasi Iklim Psikologis Hijau.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan penelitian Tahir *et al.* (2020) mengatakan bahwa penelitian tentang variabel-variabel tersebut perlu diuji kembali di industri, budaya dan negara yang berbeda.
2. Perilaku hijau karyawan di Indonesia masih harus dipelajari dan lebih di praktikkan lagi.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian yang muncul dari permasalahan tersebut adalah:

1. Apakah semakin tinggi tingkat orientasi lingkungan internal akan mempengaruhi semakin tinggi perilaku hijau karyawan?
2. Apakah semakin tinggi tingkat orientasi nilai karyawan akan mempengaruhi semakin tinggi perilaku hijau karyawan?
3. Apakah peran iklim psikologis hijau memperkuat hubungan antara orientasi lingkungan internal terhadap perilaku hijau karyawan?
4. Apakah peran iklim psikologis hijau memperkuat hubungan antara orientasi nilai karyawan terhadap perilaku hijau karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis apakah orientasi lingkungan berpengaruh terhadap perilaku hijau karyawan.
2. Menganalisis apakah orientasi nilai karyawan berpengaruh terhadap perilaku hijau karyawan.
3. Menganalisis apakah iklim psikologis hijau berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara orientasi lingkungan dan orientasi nilai karyawan terhadap perilaku hijau karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat untuk Penelitian

Penelitian ini memperluas dan menambah wawasan, pengetahuan peneliti, serta mengasah kemampuan untuk menganalisis masalah di bidang perilaku

sumber daya manusia (SDM) dan juga sebagai bentuk implementasi ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan.

1.5.2 Manfaat untuk Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi sebagai bahan referensi atau bahan pustaka bagi mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana khususnya program studi manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia, serta diharapkan bermanfaat sebagai pedoman awal dalam meneliti terkait konsep praktik green secara mendalam.

1.5.3 Manfaat untuk Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pedoman, informasi dan bahan pertimbangan kepada perusahaan betapa pentingnya untuk menerapkan praktik konsep green di perusahaan masa kini. Serta dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan komitmen perusahaan dalam menciptakan perilaku hijau karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih efektif dan optimal dan ramah lingkungan bagi pihak internal dan eksternal perusahaan.

1.6 Batasan penelitian

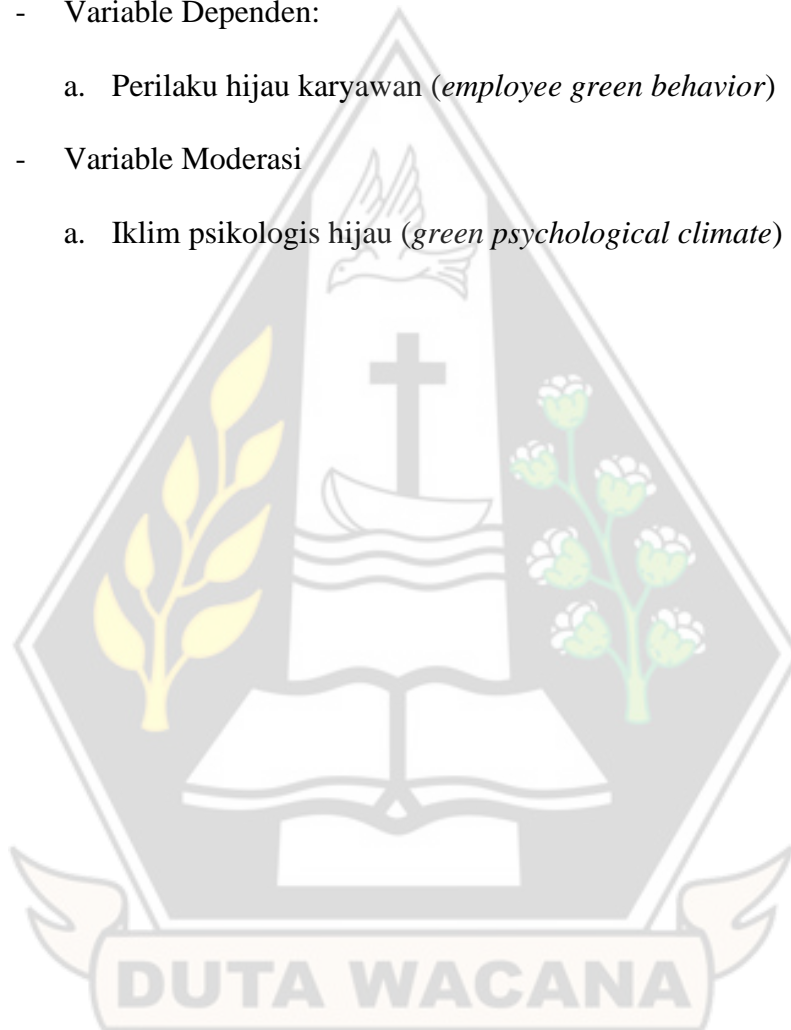
Batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang ada pada di Indonesia
2. Penelitian dilakukan pada bulan September – Desember
3. Responden utama yang menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang sudah pernah diberikan arahan untuk mempraktikkan perilaku hijau di perusahaan.

1.7 Variabel penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah:

- Variabel Independen:
 - a. Orientasi lingkungan internal (*internal environmental orientation*)
 - b. Orientasi nilai karyawan (*employee value orientation*)
- Variable Dependen:
 - a. Perilaku hijau karyawan (*employee green behavior*)
- Variable Moderasi
 - a. Iklim psikologis hijau (*green psychological climate*)



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Orientasi lingkungan internal tidak mempengaruhi perilaku hijau karyawan. Orientasi lingkungan internal dapat dipahami sebagai budaya perusahaan pro-lingkungan yang menyangkut nilai-nilai internal perusahaan dan standar etika mengenai tingkat komitmen yang harus diberikan untuk perlindungan lingkungan. Namun kenyataannya hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa saat ini masih banyak beberapa organisasi/perusahaan di Indonesia yang memandang bahwa pengelolaan dan perlindungan lingkungan bukan merupakan hal yang penting dan bukan investasi yang efektif. Selain itu hal ini juga disebabkan oleh karyawan menilai bahwa perlindungan dan kelestarian lingkungan dalam organisasi mereka masih kurang mendapat perhatian dari para pemimpin di lingkungan perusahaan mereka. Peneliti merekomendasikan sudah saatnya organisasi/perusahaan di Indonesia harus mengenalkan betapa pentingnya penerapan terkait perlindungan dan kelestarian lingkungan dalam bekerja kepada karyawannya. Hal ini dapat dimulai dengan membentuk tim atau divisi manajemen lingkungan yang berfokus pada penerapan aspek lingkungan alam dalam kegiatan operasional organisasi/perusahaan. Manajemen lingkungan dapat melakukan

kegiatan atau program pelatihan hijau kepada semua anggota internal organisasi/perusahaan, dengan tujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang tepat tentang penghijauan ataupun perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Melakukan kegiatan mendaur ulang bersama di kantor, serta memberi sanksi berupa denda atau pemotongan gaji bagi karyawan yang melanggar aturan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Hal ini tentunya akan membutuhkan pengawasan yang ketat dari manajemen lingkungan agar seluruh internal organisasi/perusahaan secara serentak menerapkan perilaku pro-lingkungan.

2. Orientasi nilai karyawan mempengaruhi perilaku hijau karyawan. Nilai-nilai lingkungan merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan tentang perlindungan dan pelestarian lingkungan alam. Karyawan dalam penelitian ini menyakini bahwa nilai-nilai lingkungan merupakan hal utama yang mempengaruhi beragam sikap, norma, niat dan perilaku sebagai faktor penting dalam menunjang penerapan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Dengan adanya nilai lingkungan akan membuat karyawan menghargai lingkungan kerja mereka dan menemukan makna dalam pekerjaan melalui norma dan nilai mereka, sehingga hal ini membantu karyawan mulai melakukan tindakan pro-lingkungan. Dalam hal ini, peneliti juga menyarankan agar manajemen lingkungan juga memperhatikan karyawan-karyawan yang sudah memiliki nilai lingkungan dan menerapkannya dalam kegiatan bekerja sehari-hari. Oleh karena itu manajemen lingkungan perlu mengimplementasikan sistem manajemen imbalan (*rewards*

management), yaitu untuk memberikan sebuah apresiasi melalui insentif keuangan kepada karyawan yang sudah berperilaku ramah lingkungan dalam bekerja. Selain itu juga dapat diberikan *reward* atau imbalan non-keuangan seperti pujian dan pengakuan kepada karyawan yang sudah berperilaku pro-lingkungan.

3. Iklim psikologis hijau tidak memperkuat hubungan antara orientasi lingkungan internal terhadap perilaku hijau karyawan. Konsep iklim psikologis hijau sebenarnya berlaku untuk organisasi perusahaan yang mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dan berfokus melalui penggabungan beragam kebijakan ramah lingkungan. Namun melalui hasil penelitian ini dengan menggunakan uji moderasi dapat diketahui jika para pimpinan di organisasi/perusahaan di Indonesia masih memiliki kesadaran yang rendah terkait isu dan perlindungan lingkungan. Selain itu masih banyak beberapa organisasi/perusahaan yang belum sepenuhnya peduli terhadap budaya lingkungan dalam organisasi/perusahaan mereka. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu, dimana perusahaan harus memandang bahwa hal terkait menjaga kelestarian lingkungan dalam bekerja merupakan salah satu prioritas utama perusahaan dalam keberlangsungan organisasi jangka panjang, agar terciptanya suatu organisasi/perusahaan yang *sustainability*. Peneliti merekomendasikan bahwa dalam proses penerapan kepedulian akan perlindungan lingkungan dalam lingkungan kerja organisasi/perusahaan, karyawan juga bisa diberikan kegiatan atau program pelatihan pro-lingkungan seperti melalui kegiatan *workshop* dengan tema pelestarian

lingkungan, dapat juga melalui penciptaan budaya lingkungan organisasi/perusahaan yang ramah lingkungan. Selain itu juga dapat dilakukan dengan membuat sistem manajemen disiplin yaitu untuk memberikan 3x peringatan bagi karyawan yang melanggar aturan perilaku pro-lingkungan (seperti membuang sampah tidak sesuai dengan jenis sampahnya) dan jika lebih dari 3x peringatan akan diberikan hukuman ataupun berupa sanksi atas perbuatan yang tidak ramah lingkungan dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih disiplin terkait pemahaman dan bekal mengenai kiat-kiat dalam menerapkan perilaku yang pro-lingkungan pada saat bekerja.

4. Iklim psikologis hijau memperkuat hubungan antara orientasi nilai karyawan terhadap perilaku hijau karyawan. Iklim psikologis dianggap sebagai acuan dominan yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu di bidang psikologi organisasi dan lingkungan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa iklim psikologis hijau yang positif mendorong karyawan di perusahaan Indonesia untuk memiliki niat yang lebih kuat untuk mengikuti peraturan dan rekomendasi kelestarian lingkungan serta menunjukkan tingkat perilaku hijau karyawan yang lebih tinggi. Lebih lanjut lagi, iklim psikologis hijau yang dihasilkan oleh karyawan melalui orientasi nilai lingkungan akan memotivasi mereka untuk terlibat dalam pekerjaan, sehingga menghasilkan perilaku hijau dan merasa bahwa mereka sendiri memiliki tanggung jawab untuk berperilaku pro-lingkungan dalam bekerja. penting bagi organisasi untuk mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keselarasan antara nilai-nilai hijau

karyawan dan nilai-nilai yang didukung dan dipromosikan oleh organisasi. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar para pemimpin organisasi/perusahaan harus memahami peran dan tanggung jawab mereka sebagai panutan. Dalam hal ini sebagai panutan yang diharapkan adalah mampu menyuarakan pentingnya memperhatikan aspek lingkungan dalam kegiatan operasional perusahaan dan turut mempraktikkan perilaku ramah lingkungan. Karena karyawan cenderung meniru dan belajar dari perilaku pemimpin mereka sehingga secara psikologis mereka akan mencontoh perilaku pro-lingkungan yang dilakukan pemimpin organisasi/perusahaan tersebut dan bertindak dalam upaya melindungi lingkungan alam ketika bekerja.

5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian terkait praktik hijau atau penerapan perilaku hijau karyawan di lingkup organisasi/perusahaan perlu diperluas dan dikembangkan kembali di masa depan dengan penelitian secara kualitatif, seperti melalui metode wawancara. Dengan tujuan agar mendapatkan hasil temuan penelitian yang lebih spesifik intensif. Selain itu, penelitian ini memperoleh responden dari beberapa provinsi saja dengan pengklasifikasian sektor organisasi/perusahaan. Dengan menggunakan beberapa sampel provinsi di Indonesia membuat hasil penelitian ini tidak dapat dikatakan dapat mewakili semua organisasi/perusahaan di Indonesia karena aksesibilitas data di Indonesia cukup sulit.

Harapan untuk penelitian selanjutnya direkomendasikan agar melakukan kajian yang lebih dalam lagi terkait konsep praktik hijau di Indonesia agar bisa menemukan berbagai penentu lain yang terkait penerapan perilaku hijau di sebuah organisasi/perusahaan. Serta menggunakan sampel responden yang lebih besar seperti menggunakan responden pada level CEO dengan tujuan agar mengetahui seberapa besar dan bagaimana kontribusi para manajer/pimpinan organisasi/perusahaan di Indonesia dalam menanggapi isu-isu lingkungan dan perlindungan kelestarian lingkungan dalam kegiatan operasional organisasi/perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hawari, Mohd Ahmad, et al. "How and When Frontline Employees' Environmental Values Influence Their Green Creativity? Examining the Role of Perceived Work Meaningfulness and Green HRM Practices." *Journal of Cleaner Production*, vol. 310, no. May, 2021, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127598>.
- AlSuwaidi, Mohammed, et al. "Understanding the Link between CSR and Employee Green Behaviour." *Journal of Hospitality and Tourism Management*, vol. 46, no. November 2020, 2021, pp. 50–61, <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.008>.
- Andersson, Lynne, et al. "Enacting Ecological Sustainability in the MNC: A Test of an Adapted Value-Belief-Norm Framework." *Journal of Business Ethics*, vol. 59, no. 3, 2005, pp. 295–305, <https://doi.org/10.1007/s10551-005-3440-x>.
- Baker, William E., and James M. Sinkula. "Environmental Marketing Strategy and Firm Performance: Effects on New Product Performance and Market Share." *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 33, no. 4, 2005, pp. 461–75, <https://doi.org/10.1177/0092070305276119>.
- Balundė, Audra, et al. "The Relationship between People's Environmental Considerations and pro-Environmental Behavior in Lithuania." *Frontiers in Psychology*, vol. 10, no. OCT, 2019, pp. 1–10, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02319>.
- Bamberg, Sebastian, and Guido Möser. "Twenty Years after Hines, Hungerford, and Tomera: A New Meta-Analysis of Psycho-Social Determinants of pro-Environmental Behaviour." *Journal of Environmental Psychology*, vol. 27, no. 1, 2007, pp. 14–25, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2006.12.002>.
- Banerjee, Subhabrata Bobby. "Corporate Environmentalism: The Construct and Its Measurement." *Journal of Business Research*, vol. 55, no. 3, 2002, pp. 177–91, [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00135-1](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00135-1).
- . "Managerial Perceptions of Corporate Environmentalism: Interpretations from Industry and Strategic Implications for Organizations." *Journal of Management Studies*, vol. 38, no. 4, 2001, pp. 489–513, <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00246>.

- Brockner, Joel, et al. "Commentary on 'Radical HRM Innovation and Competitive Advantage: The Moneyball Story.'" *Human Resource Management*, vol. 45, no. 1, 2006, pp. 127–45, <https://doi.org/10.1002/hrm>.
- Chan, Ricky Y. K. "Corporate Environmentalism Pursuit by Foreign Firms Competing in China." *Journal of World Business*, vol. 45, no. 1, 2010, pp. 80–92, <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.04.010>.
- Chan, Ricky Y. K., and Katherine H. Y. Ma. "Environmental Orientation of Exporting SMEs from an Emerging Economy: Its Antecedents and Consequences." *Management International Review*, vol. 56, no. 5, 2016, pp. 597–632, <https://doi.org/10.1007/s11575-016-0280-0>.
- Cheema, Sadia, et al. "Employees' Corporate Social Responsibility Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors for the Environment: The Mediating Roles of Organizational Identification and Environmental Orientation Fit." *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 27, no. 1, 2020, pp. 9–21, <https://doi.org/10.1002/csr.1769>.
- Chou, Chia Jung. "Hotels' Environmental Policies and Employee Personal Environmental Beliefs: Interactions and Outcomes." *Tourism Management*, vol. 40, 2014, pp. 436–46, <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.08.001>.
- Das, Anupam Kumar, and Shetu Ranjan Biswas. *Corporate Environmental Strategy and Voluntary Environmental Behavior — Mediating Effect of Psychological Green Climate*.
- De Groot, Judith I. M., and Linda Steg. "Relationships between Value Orientations, Self-Determined Motivational Types and pro-Environmental Behavioural Intentions." *Journal of Environmental Psychology*, vol. 30, no. 4, 2010, pp. 368–78, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.04.002>.
- De groot, Judith, and Linda Steg. "Value Orientations To." *Environment and Behavior*, vol. 40, no. 3, 2008, pp. 330–54.
- De Roeck, Kenneth, and Omer Farooq. "Corporate Social Responsibility and Ethical Leadership: Investigating Their Interactive Effect on Employees' Socially Responsible Behaviors." *Journal of Business Ethics*, vol. 151, no. 4, 2018, pp. 923–39, <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3656-6>.
- Dunlap, Riley. "The New Environmental Paradigm Scale: From Marginality to Worldwide Use." *Journal of Environmental Education*, vol. 40, no. 1, 2008, pp. 3–18, <https://doi.org/10.3200/JOEE.40.1.3-18>.

- Firmansyah, Amrie. "Pengaruh Green Intellectual Capital Dan Organizational Identity Dan Dampaknya Terhadap." *Jurnal Substansi*, vol. 1, 2017, pp. 183–219.
- Gabler, Colin B., et al. "Developing an Eco-Capability through Environmental Orientation and Organizational Innovativeness." *Industrial Marketing Management*, vol. 45, no. 1, 2015, pp. 151–61, <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2015.02.014>.
- Joseph F. Hair, et al. *Multivariate Data Analysis: Global Edition*. 2013, pp. 42–64.
- Kang, Jae Hyeung, et al. "Interactive Effects of Multiple Organizational Climates on Employee Innovative Behavior in Entrepreneurial Firms: A Cross-Level Investigation." *Journal of Business Venturing*, vol. 31, no. 6, 2016, pp. 628–42, <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.08.002>.
- Karpudewan, Mageswary. "The Relationships between Values, Belief, Personal Norms, and Climate Conserving Behaviors of Malaysian Primary School Students." *Journal of Cleaner Production*, vol. 237, 2019, p. 117748, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117748>.
- Khan, Muhammad Aamir Shafique, et al. "Interrelations between Ethical Leadership, Green Psychological Climate, and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model." *Frontiers in Psychology*, vol. 10, no. AUG, 2019, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01977>.
- Kuenzi, Maribeth, and Marshall Schminke. "Assembling Fragments into a Lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature." *Journal of Management*, vol. 35, no. 3, 2009, pp. 634–717, <https://doi.org/10.1177/0149206308330559>.
- Linnenluecke, Martina K., and Andrew Griffiths. "Corporate Sustainability and Organizational Culture." *Journal of World Business*, vol. 45, no. 4, 2010, pp. 357–66, <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.08.006>.
- Liobikienė, Genovaitė, et al. "Materialistic Values Impact on Pro-Environmental Behavior: The Case of Transition Country as Lithuania." *Journal of Cleaner Production*, vol. 244, 2020, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118859>.
- Littleford, Clare, et al. "Context, Control and the Spillover of Energy Use Behaviours between Office and Home Settings." *Journal of Environmental Psychology*, vol. 40, 2014, pp. 157–66,

<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.06.002>.

- Liu, Xianwei, et al. "Factors Influencing Public-Sphere pro-Environmental Behavior among Mongolian College Students: A Test of Value-Belief-Norm Theory." *Sustainability (Switzerland)*, vol. 10, no. 5, 2018, <https://doi.org/10.3390/su10051384>.
- Locke, Edwin A., and Gary P. Latham. "New Directions in Goal-Setting Theory." *Current Directions in Psychological Science*, vol. 15, no. 5, 2006, pp. 265–68, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>.
- Lu, Hui, et al. "Promotion or Inhibition? Moral Norms, Anticipated Emotion and Employee's pro-Environmental Behavior." *Journal of Cleaner Production*, vol. 258, 2020, p. 120858, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120858>.
- Mel, P. a, and S. C. Hin. *Business Research Methods*.
- Miller, Harold L. "Intergroup Behavior." *The SAGE Encyclopedia of Theory in Psychology*, 2016, <https://doi.org/10.4135/9781483346274.n163>.
- Norton, Thomas A., Hannes Zacher, Stacey L. Parker, et al. "Bridging the Gap between Green Behavioral Intentions and Employee Green Behavior: The Role of Green Psychological Climate." *Journal of Organizational Behavior*, vol. 38, no. 7, 2017, pp. 996–1015, <https://doi.org/10.1002/job.2178>.
- Norton, Thomas A., Stacey L. Parker, et al. "Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda." *Organization and Environment*, vol. 28, no. 1, 2015, pp. 103–25, <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>.
- Norton, Thomas A., Hannes Zacher, and Neal M. Ashkanasy. "Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions." *Journal of Environmental Psychology*, vol. 38, 2014, pp. 49–54, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.008>.
- Ones, Deniz S., and Stephan Dilchert. "Environmental Sustainability at Work: A Call to Action." *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 5, no. 4, 2012, pp. 444–66, <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>.
- Prasetyo Bambang, Jannah Miftahul Lina. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2012.
- Purdanti, N. M. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Intern Pada Koperasi Serba Usaha.
- Rahadi, Dedi Rianto, and Miftah Farid. "Analisis Variabel Moderating." *Paper*

Knowledge . Toward a Media History of Documents, vol. 7, no. 2, 2021.

- Ramus, Catherine A., and Ulrich Steger. "The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee 'Ecoinitiatives' at Leading-Edge European Companies." *Academy of Management Journal*, vol. 43, no. 4, 2000, pp. 605–26, <https://doi.org/10.2307/1556357>.
- Ruepert, Angela Maria, et al. "The Relationship between Corporate Environmental Responsibility, Employees' Biospheric Values and pro-Environmental Behaviour at Work." *Journal of Environmental Psychology*, vol. 54, 2017, pp. 65–78, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.10.006>.
- Sabokro, Mehdi, et al. "The Effect of Green Human Resources Management on Corporate Social Responsibility, Green Psychological Climate and Employees' Green Behavior." *Journal of Cleaner Production*, vol. 313, no. November 2020, 2021, p. 127963, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127963>.
- Salim, Agus, Dkk. *PROS_ Agus S, Lieli S_Model Implementasi Green Human_fulltext.Pdf*. 2017.
- Salvador, Rommel O., and Alex Burciaga. "Organizational Environmental Orientation and Employee Environmental In-Role Behaviors: A Cross-Level Study." *Business Ethics*, vol. 29, no. 1, 2020, pp. 98–113, <https://doi.org/10.1111/beer.12241>.
- Schneider, Benjamin, et al. "Organizational Climate and Culture." *Annual Review of Psychology*, vol. 64, no. July 2012, 2013, pp. 361–88, <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>.
- Schwartz S. H., and Bilsky W. "Toward A Universal Psychological Structure of Human Values." *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 53, no. 3, 1987, pp. 550–62, http://www.muweb.cz/martinsc/Schwartz/toward_to_structure_of_human_values.pdf%0Ahttp://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-33750611224&partnerID=tZOtx3y1.
- Schwartz, Shalom H. "Normative Influences on Altruism." *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 10, no. C, 1977, pp. 221–79, [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60358-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60358-5).
- Steg, Linda, et al. "An Integrated Framework for Encouraging Pro-Environmental Behaviour: The Role of Values, Situational Factors and Goals." *Journal of Environmental Psychology*, vol. 38, 2014, pp. 104–15,

<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.01.002>.

Steg, Linda, and Charles Vlek. "Encouraging Pro-Environmental Behaviour: An Integrative Review and Research Agenda." *Journal of Environmental Psychology*, vol. 29, no. 3, 2009, pp. 309–17, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>.

Stern, P. C., et al. "A Value-Belief-Norm Theory of Support for Social Movements: The Case of Environmentalism." *Human Ecology Review*, vol. 6, no. 2, 1999, pp. 81–97.

Stern, Paul C., et al. "Value Orientations, Gender, and Environmental Concern." *Environment and Behavior*, vol. 25, no. 5, 1993, pp. 322–48, <https://doi.org/10.1177/0013916593255002>.

Sugiyono, D. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. 2013.

Tahir, Rubab, et al. "The Impact of Greenwashing Practices on Green Employee Behaviour: Mediating Role of Employee Value Orientation and Green Psychological Climate." *Cogent Business and Management*, vol. 7, no. 1, 2020, <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781996>.

Vanderploeg, Jennifer, and Seung Eun (Joy) Lee. "Factors Influencing Pro-Environmental Behaviors in Craft Businesses." *Clothing and Textiles Research Journal*, vol. 37, no. 1, 2019, pp. 51–65, <https://doi.org/10.1177/0887302X18800394>.

Wesley Schultz, P. "The Structure of Environmental Concern: Concern for Self, Other People, and the Biosphere." *Journal of Environmental Psychology*, vol. 21, no. 4, 2001, pp. 327–39, <https://doi.org/10.1006/jevp.2001.0227>.

Wolf, Johannes. "Über Das Vorkommen von Chlorogensäure Und Inren Isomeren in Blättern von Steinobstbäumen." *Die Naturwissenschaften*, vol. 45, no. 6, 1958, pp. 130–31, <https://doi.org/10.1007/BF00640994>.

Wright, Christopher, and Daniel Nyberg. "An Inconvenient Truth: How Organizations Translate Climate Change into Business as Usual." *Academy of Management Journal*, vol. 60, no. 5, 2017, pp. 1633–61, <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0718>.

Yuliara, I. Made. "Regresi Linier Berganda 1." *Journal Article*, 2016, pp. 1–6, <http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/>.

Yuriev, Alexander, et al. "Overcoming the Barriers to Pro-Environmental Behaviors in the Workplace: A Systematic Review." *Journal of Cleaner*

Production, vol. 182, 2018, pp. 379–94,
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.041>.

Zhang, Jing A., and Sara Walton. “Eco-Innovation and Business Performance: The Moderating Effects of Environmental Orientation and Resource Commitment in Green-Oriented SMEs.” *R and D Management*, vol. 47, no. 5, 2017, pp. E26–39, <https://doi.org/10.1111/radm.12241>.

Zhou, Shunyi, et al. “Does Seeing ‘Mind Acts upon Mind’ Affect Green Psychological Climate and Green Product Development Performance? The Role of Matching between Green Transformational Leadership and Individual Green Values.” *Sustainability (Switzerland)*, vol. 10, no. 9, 2018, <https://doi.org/10.3390/su10093206>.

