

Employee Welfare Review through Environmentally Friendly Behavior

Telaah Kesejahteraan Pegawai melalui Perilaku Ramah Lingkungan

Khoerunnisa Fiqriyah¹, Anissa Lestari Kadiyono², Zahrotur R. Hinduan³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran, Indonesia

Email: ¹ khoerunnisa18001@mail.unpad.ac.id, ² anissa.lestari@unpad.ac.id, ³ z.r.hinduan@unpad.ac.id

Artikel Info	ABSTRACT
Riwayat Artikel: Penyerahan 2024-02-09 Revisi 2024-03-23 Diterima 2024-05-12	<i>The worsening climate conditions in Indonesia has pushed numerous companies to transform themselves to become a green company that aims to preserve the environment through their daily operations. Through Social Exchange Theory, employee green behavior is found to increase employee self-satisfaction, which in turn will enhance their well-being. This research is done to examine the relationship between employee green behavior (EGB) and employee well-being (EWB) among one of green company employees. This quantitative, non-experimental research involved 104 employees from one of the green company. This research utilized the Employee Green Behavior questionnaire developed based on The Green Five Taxonomy to measure EGB, as well as the Employee Well-Being questionnaire to measure EWB. Both are self-report questionnaires. The results of this research indicate a significant positive relationship between employee green behavior ($p=0.01$, $r=0.300$) and employee well-being among employees. Additionally, the study also reveals significant differences in employee green behavior and employee well-being between gender groups. This suggests the need for more comprehensive research to further two related variables.</i>
Keyword: Employee Green Behavior; Employee Well-Being; Green Company	

ABSTRAK	Kata Kunci
Kondisi iklim yang kian memburuk telah direspon oleh berbagai macam perusahaan di Indonesia sebagai suatu panggilan untuk melakukan perubahan, yaitu dengan bertransformasi menjadi sebuah <i>green company</i> yang memang bertujuan melestarikan lingkungan melalui aktivitas operasionalnya sehari-hari. Melalui teori pertukaran sosial, perilaku ramah lingkungan ditemukan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui hubungan antara <i>employee green behavior</i> (EGB) dan <i>employee well-being</i> (EWB) pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif non-eksperimental dan melibatkan 104 salah satu perusahaan yang mengukung <i>green company</i> . Peneliti menggunakan alat ukur <i>Employee Green Behavior</i> yang dikembangkan berdasarkan <i>The Green Five Taxonomy</i> untuk mengukur EGB, serta alat ukur <i>Employee Well-Being</i> untuk mengukur EWB. Kedua penelitian bersifat <i>self-report questionnaire</i> . Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara EGB ($p=0,01$, $r=0,300$) dengan EWB pada karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan EGB dan EWB yang signifikan antara kelompok jenis kelamin. Artinya, dibutuhkan adanya penelitian lebih komprehensif untuk melihat lebih dalam kedua variabel ini.	Perilaku Ramah Lingkungan; Kesejahteraan Pegawai; Green Company

Copyright (c) 2024 Khoerunnisa Fiqriyah, Anissa Lestari Kadiyono & Zahrotur R. Hinduan

Korespondensi:

Khoerunnisa Fiqriyah
Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran, Indonesia
Email: khoerunnisa18001@mail.unpad.ac.id



LATAR BELAKANG

Perubahan iklim dan pemanasan global di Indonesia masih menjadi isu penting untuk dibahas. Hasil penelitian Economic and Environmental Program for Southeast Asia (EEPSEA) tentang pemetaan kerentanan perubahan iklim Asia Tenggara tahun 2009 menunjukkan bahwa dari 530 kota di 7 (tujuh) negara, Indonesia merupakan negara yang paling rentan terhadap dampak perubahan iklim dibandingkan dengan sekitar 6 (enam) negara lainnya: Thailand, Kamboja, Laos, Vietnam, Malaysia, dan Filipina. World Wide Fund for Nature (WWF) Indonesia (2008) memperkirakan Indonesia rentan terhadap dampak perubahan iklim karena merupakan salah satu negara dengan kepadatan penduduk tertinggi dan memiliki ribuan pulau kecil (Yusuf & Francisco, 2017). Pada tahun 2023, Dwikorita Karnawati, Direktur Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG), mengatakan dampak pemanasan global akan semakin nyata di Indonesia pada tahun 2020 (Kominfo, 2023).

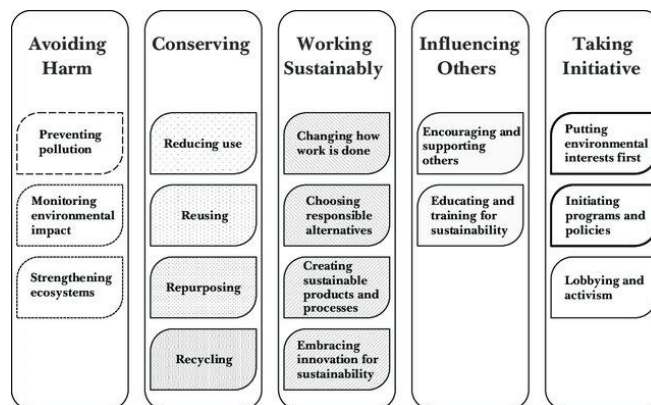
Perusahaan industri mempunyai kewajiban melakukan pencegahan kerusakan dan pencemaran lingkungan hidup sesuai dengan ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Industri (Pardede, 2002). Sebagaimana dijelaskan pada ayat 1, perusahaan industri yang didirikan dalam satu lokasi harus memperhatikan keseimbangan dan kelestarian sumber daya alam yang digunakan dalam produksi industrinya, serta mencegah kerusakan dan pencemaran lingkungan hidup yang disebabkan oleh kegiatan komersial dan industri.

Bisnis hijau adalah suatu bentuk usaha yang dalam seluruh kegiatannya hanya menghasilkan sedikit limbah ke lingkungan dan tidak menimbulkan dampak besar terhadap lingkungan (Unair, 2023). *Green Company* mengadaptasi prinsip dan praktik yang melindungi manusia dan alam, dengan cara melakukan aktivitas yang berfokus untuk mencapai tujuan-tujuan sosial dan ekonomi, keseimbangan lingkungan, serta kesehatan dan perkembangan suatu perusahaan (Alisjahbana & Murniningtyas, 2018). Untuk menerapkan program *Green Company*, sebuah perusahaan membutuhkan modal besar, kualitas SDM yang mumpuni, teknologi tinggi, manajemen canggih, visi terarah, serta komitmen dan konsistensi yang kuat.

Bentuk implementasi program *Green Company*, dilakukan bermacam-macam, mulai dari mengubah kebiasaan kerja pegawai misalnya dengan menganjurkan karyawan untuk bersepeda ke kantor pada hari tertentu, minim penggunaan kertas (*paperless*), ataupun mengaplikasikan sumber energi yang ramah lingkungan. Ada juga yang memberikan program Digitalisasi dan *Green Environment* dalam kantor. Adanya konsep *smart office* dapat menjadi solusi untuk kemudahan bagi penghuni gedung, masalah pencemaran energi lingkungan, penciptaan kantor yang ramah lingkungan (*green environment*), serta mewujudkan efisiensi biaya pengelolaan gedung, dan pemanfaatan perkembangan teknologi informasi.

Untuk mendukung pengimplementasian program *Green Company*, dibutuhkan pula perilaku pelestarian lingkungan oleh karyawan perusahaan itu sendiri, yang dipahami sebagai *employee green behavior*, yaitu perilaku individu yang dapat diukur yang berkontribusi untuk tujuan

pelestarian lingkungan dalam konteks pekerjaan (Ones dan Dilchert, 2012). *Employee green behavior* sendiri memiliki *Green Five Taxonomy* yang terdiri dari kategori *avoiding harm*, *conserving*, *working sustainably*, *influencing others*, dan *taking initiatives*.



Gambar 1. The Green Behavior Five Taxonomy

Perilaku kelestarian lingkungan di perusahaan dapat diwujudkan dalam perilaku seperti membuang sampah pada tempatnya, menghemat penggunaan air dan listrik, mengurangi penggunaan kertas, dan sebagainya. Semakin banyak karyawan yang menunjukkan perilaku yang dapat meningkatkan ketahanan alam dan kelestarian lingkungan, serta semakin sering perilaku tersebut muncul, akan semakin baik dan bermanfaat pula bagi perusahaan untuk dapat mencapai predikat *green company*.

Green behavior menjadi upaya bersama bagi perusahaan dan karyawan sebagai perilaku untuk membantu organisasi dan lingkungan (Chaudhary, 2020; Tian, Zhang, & Li, 2020). Menurut Norton (2015), performa karyawan dapat dilihat dari kapasitas dan *general willingness* untuk menunjukkan performa yang dikaitkan dengan faktor-faktor kontekstual seperti kebijakan perusahaan untuk melakukan perilaku kelestarian lingkungan. Sudah banyak penelitian yang mencari tahu dampak *employee green behavior* terhadap lingkungan, akan tetapi masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi dampak *employee green behavior* terhadap karyawan itu sendiri (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanasy, 2015).

Di sisi karyawan, *employee green behavior* selain bertujuan untuk perlindungan lingkungan, juga membantu meningkatkan kepuasan kerja (Aguilera et al., 2007), dan berdampak positif pada profesionalitas karyawan, fisik, dan perkembangan kesehatan mental (Bauer & Aiman-Smith, 1996). Lebih dari sepertiga waktu seorang karyawan dihabiskan di tempat bekerja. Oleh karena itu, sangat memungkinkan bila kondisi yang dialami oleh karyawan di tempat kerja akan berpengaruh pada kehidupannya di rumah dan/atau kehidupan pribadinya.

Mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja, terdapat aspek Psikologi yang disertakan yaitu terkait kesejahteraan atau *well-being*, pada karyawan. *Well-being* merupakan hal umum yang sering diperhatikan oleh karyawan ketika mereka

berada dalam suatu lingkup pekerjaan. Karyawan dengan *well-being* yang lebih tinggi akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih banyak pada pekerjaan (Fan, Moen, Kelly, Hammer, & Berkman, 2019; Kameräde & Richardson, 2017). *Employee well-being* merupakan hal yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Kesejahteraan karyawan mempengaruhi performance yang diberikan karyawan ketika bekerja.

Terdapat tujuh dimensi yang dapat melihat bagaimana kondisi kesejahteraan seorang karyawan, yaitu *advancement, facilities, home work interface, job, physical health, psychological health, dan relationship*. Karyawan yang memiliki tingkat *well-being* yang tinggi akan cenderung lebih mudah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan karena merasa dihargai dan diakui oleh atasan serta rekan kerja.

Menurut studi yang dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa ketika karyawan merasakan efek menguntungkan dari penerapan perilaku mereka, karyawan akan membuat penilaian positif dan subjektif mengenai kepentingan, kemampuan, kebajikan, dan kekuatan mereka sendiri. Kesejahteraan karyawan yang baik dan perilaku pelestarian lingkungan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan dan menjaga predikat, serta pengakuan, baik dari cakupan nasional maupun internasional, terkait perusahaan yang mampu menjaga ketahanan lingkungan atau *Green Company*.

Ketika karyawan menerapkan perilaku ramah lingkungan dan menemukan bahwa perilaku mereka menghasilkan perubahan yang menguntungkan, rasa dan makna mereka menjadi terpuaskan, dengan demikian mempengaruhi *well-being* individu menjadi meningkat. Ini sesuai dengan deskripsi perilaku saling menguntungkan dalam *Social Exchange Theory*.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penting untuk mengetahui *well-being* dengan kaitannya pada penerapan *employee green behavior* pada karyawan. Dalam konteks bahwa kepedulian lingkungan telah menjadi fokus, perhatian lebih harus diberikan mengenai bagaimana *employee green behavior* di tempat kerja memiliki hubungan dengan *employee well-being*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan *employee green behavior* dengan *employee well-being*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk angka-angka (Goodwin, 2017). Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, desain penelitian yang digunakan adalah desain non-eksperimental.

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di salah satu anak perusahaan BUMN yang memiliki

saat ini bergerak untuk menjadi *green company*. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan sebanyak 5465 orang. Jumlah sampel minimal diambil dengan bantuan Unpad SAS dengan menggunakan teknik sampling *simple random sampling* dengan angka *bound of error* sebesar 10% dan *proportion* sebesar 0.5. Didapatkan jumlah sampel yang representatif terhadap populasi adalah 99 orang ($N = 5465, n = 99$). Dalam penelitian ini kemudian diperoleh 104 responden yang mewakili populasi dengan karakteristik sampel adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang sedang bekerja Work from Office (WFO);
2. bekerja di kantor yang menerapkan program Smart Office.

Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data dilakukan dengan pengisian kuesioner secara daring menggunakan *platform* Google Form. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan pengukuran menggunakan skala likert. Alat ukur *Employee Green Behavior* (EGB) yang digunakan pada penelitian ini merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Jacqueline C. McConnaughy (2014) berdasarkan *The Green Five Taxonomy* yang dikemukakan oleh Ones and Dilchert (2012). Jumlah item alat ukur yang dikembangkan adalah 39 item. Reliabilitas alat ukur dilihat dari Cronbach Alpha sebesar 0.855 yang artinya memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Alat ukur *Employee Well Being* diukur dengan menggunakan alat ukur *Employee Well Being* (Juniper, 2010). Alat uku rini terdiri dari 40 item dengan 22 item *favorable* dan 18 item *unfavorable*. Reliabilitas alat ukur dilihat dari Cronbach Alpha sebesar 0.830 yang artinya memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Teknik Analisa Data

Dalam menganalisis data, peneliti akan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) v.25. Pengolahan data akan diawali dengan melakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Kemudian akan dilakukan uji korelasi untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut.

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Data

Pada penelitian ini, diperoleh data sebanyak 104 responden yang merupakan karyawan yang bekerja secara Work from Office selama 3 (tiga) tahun terakhir dengan presentasi 54% berjenis kelamin Perempuan dan 46% berjenis kelamin laki-laki. Pada penelitian ini, responden yang terlibat berada pada rentang usia 25 sampai 52 tahun. Diperoleh usia rata-rata responden yang berpartisipasi yaitu 41-42 tahun, dengan skor standar deviasi sebesar 8,07, dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi Responden

Kategori		Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	46
	Perempuan	56	54
Usia (Dalam tahun)	Mean	41,69	
	SD	8,07	
	Min	25	
	Max	52	

Dalam Tabel 2. dibawah ini, karyawan memperoleh skor *employee green behavior* yang cukup tinggi ($M=4,73$, $SD=0,66$). Dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya, dimensi *influencing others* memiliki nilai rata-rata tertinggi ($M=5,01$, $SD=0,91$), diikuti dengan dimensi *conserving* ($M=4,96$, $SD=0,62$). Sedangkan dimensi *working sustainably*

ditemukan memiliki rata-rata paling rendah ($M=4,48$, $SD=0,66$).

Secara keseluruhan, variabel *employee green behavior* dan dimensi-dimensi di dalamnya juga menunjukkan tidak adanya nilai Skewness dan Kurtosis yang lebih besar dari 2 (dua) dan lebih rendah dari -2 (dua), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Field, 2013).

Tabel 2. Gambaran Employee Green Behavior

Variabel	Mean	SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Employee Green Behavior	4,73	0,66	3,00	5,88	-0,57	0,81
<i>Conserving</i>	4,96	0,62	3,11	6,00	-0,94	1,24
<i>Working Sustainably</i>	4,48	0,66	3,00	6,00	0,85	1,26
<i>Avoiding Harm</i>	4,52	0,86	2,43	6,00	-0,34	0,21
<i>Influencin Others</i>	5,01	0,91	2,50	6,00	-1,07	1,34
<i>Taking Initiatives</i>	4,69	0,74	3,00	6,00	-0,06	-0,02

Dapat dilihat pada tabel 3. dibawah, sebagian besar karyawan berada pada kategorisasi *employee green behavior* yang tinggi ($n=92$, 88.46%). Jika dilihat berdasarkan kategorinya masing-masing, ditemukan bahwa dimensi *conserving* ($n=92$, 88.46%) dan *influencing others* ($n=92$,

88.46%) juga berada pada kategori yang tinggi. Berbeda dengan dimensi *working sustainably* yang mana terdapat keseimbangan antara kategori sedang dan tinggi ($n=52$, 50%) pada responden.

Tabel 3. Kategorisasi Variabel Employee Green Behavior

Variabel	Rendah (%)	Sedang (%)	Tinggi (%)
Employee Green Behavior	0 (0%)	12 (11,54%)	92 (88,46%)
<i>Conserving</i>	0 (0%)	12 (11,54%)	92 (88,46%)
<i>Working Sustainably</i>	0 (0%)	52 (50%)	52 (50%)
<i>Avoiding Harm</i>	3 (2,89%)	33 (31,73%)	68 (65,39%)
<i>Influencing Others</i>	4 (3,85%)	8 (7,69%)	92 (88,46%)
<i>Taking Initiatives</i>	0 (0%)	32 (30,77%)	72 (69,23%)

Berdasarkan Tabel 4 dibawah ini, diperoleh hasil bahwa nilai *employee well-being* pada karyawan cenderung berada pada level yang tinggi ($M=3,66$, $SD=0,11$). Sedangkan tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara ketujuh dimensi

dalam variabel *employee well-being*, dengan posisi tertinggi ditempati oleh dimensi *psychological health* ($M=3,89$, $SD=0,83$) dan posisi terendah oleh dimensi *job* ($M=3,54$, $SD=0,65$).

Tabel 4. Gambaran Employee Well-Being

Variabel	Mean	SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Employee Well-Being	3,66	0,11	3,34	4,40	2,39	22,72
<i>Advancement</i>	3,62	0,79	2,00	5,00	-0,07	-0,70
<i>Facilities</i>	3,67	0,89	1,50	5,00	-0,33	-0,33
<i>Homework Interface</i>	3,71	0,81	2,17	5,00	-0,02	-0,74
<i>Job</i>	3,54	0,65	2,00	4,67	-0,64	0,05
<i>Physical Health</i>	3,56	1,06	1,00	5,00	-0,31	-0,31
<i>Psychological Health</i>	3,89	0,83	1,83	5,00	-0,87	0,08
<i>Relationship</i>	3,83	0,91	1,67	5,00	-0,83	-0,06

Tabel 5. menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategorisasi *employee well-being* yang sedang ($n=53, 50,96\%$). Berdasarkan kategorinya masing-

masing, ditemukan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi di dimensi *psychological health* ($n=76, 73,08\%$) dan rendah di dimensi *physical health* ($n=56, 53,85\%$).

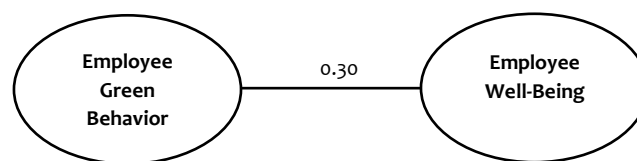
Tabel 5. Kategorisasi Variabel Employee Well-Being

Variabel	Rendah (%)	Sedang (%)	Tinggi (%)
Employee Well-Being	0 (0%)	53 (50,96%)	51 (49,04%)
Advancement	8 (7,69%)	44 (42,31%)	52 (50%)
Facilities	4 (3,85%)	44 (42,31%)	56 (53,85%)
Homework Interface	4 (3,85%)	44 (42,31%)	56 (53,85%)
Job	4 (3,85%)	56 (53,85%)	44 (42,31%)
Physical Health	12 (11,54%)	48 (46,15%)	44 (42,31%)
Psychological Health	4 (3,85%)	24 (23,08%)	76 (73,08%)
Relationship	8 (7,69%)	28 (26,92%)	68 (65,39%)

Uji Korelasi

Tabel 6. Uji Korelasi Statistik pada Variabel Employee Green Behavior dan Employee Well-Being

	r	p-value	Keterangan
Employee Green Behavior & Employee Well-Being	0,300	0,01	Berkorelasi



Gambar 2. Korelasi Kedua Variabel

Tabel 6. menunjukkan hasil uji korelasi antara variabel *employee green behavior* dan *employee well-being* berdasarkan data pada penelitian ini. Dapat dilihat pada tabel bahwa diperoleh nilai p-value sebesar 0,01, yang berarti bahwa nilai p-value < $\alpha=0,05$, sehingga H_0 ditolak. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti.

Kemudian, nilai r (*correlation coefficient*) sebesar 0,300 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel dapat diinterpretasikan sebagai adanya hubungan positif yang lemah. Nilai positif pada r menunjukkan adanya hubungan yang bersifat linear positif, sehingga dapat diartikan semakin tingginya nilai *employee green behavior* pada karyawan, akan semakin tinggi pula nilai *employee well-being* pada karyawan tersebut.

Uji Beda Jenis Kelamin

Tabel 7. Uji Beda berdasarkan Jenis Kelamin

Data Demografi	Employee Green Behavior			Employee Well-Being		
	Mean (SD)	W	d	Mean (SD)	W	d
Jenis Kelamin		1,036*	-0,229		1,036*	-0,212
Laki-laki	4,52 (0,69)			4,52 (0,69)		
Perempuan	4,91 (0,57)			4,91 (0,57)		

Ket : * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Dapat dilihat pada Tabel 7. bahwa melalui hasil analisis uji beda Mann-Whitney U Test, bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada rata-rata skor variabel *employee green behavior* ($W=1,036, p < 0,05$) berdasarkan jenis kelamin. Ditemukan pula bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan ($M=4,91, SD=0,57$) memiliki nilai *employee green behavior* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki ($M=4,52, SD=0,69$). Di sisi lainnya, tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan pada rata-rata skor variabel *employee well-being* ($W=1,058, p > 0,05$) berdasarkan jenis kelamin.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan memperoleh data empirik mengenai hubungan antara *employee green behavior* dengan *employee well-being* pada karyawan salah satu perusahaan *green company*. Melalui analisis data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil adanya hubungan positif yang signifikan antara *employee green behavior* dengan *employee well-being* pada responden. Hasil analisis data ini berarti bahwa semakin tinggi perilaku melestarikan lingkungan yang ditunjukkan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula

kesejahteraan diri karyawan dalam lingkup kerjanya, dan hal yang sama berlaku sebaliknya pula.

Melalui skor yang diperoleh pada penelitian ini, karyawan ditemukan sudah cukup menerapkan *employee green behavior*. Zhang dkk. (2021b) menyatakan bahwa individu yang sudah menerapkan *employee green behavior* melalui perilaku menyebarkan informasi mengenai pemeliharaan lingkungan, mengidentifikasi permasalahan lingkungan, dan mengajukan penyelesaian pada pihak manajemen perusahaan akan turut meningkatkan performa perusahaan dalam hal pemeliharaan lingkungan. Selain meningkatkan performa perusahaan, penerapan *employee green behavior* pada individu dapat mempengaruhi karakter individu pula, yang mana individu yang menerapkan *employee green behavior* dapat terdorong untuk mencapai target perusahaan maupun untuk memperoleh penghargaan dari perusahaan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Osbaldiston dan Sheldon, 2003).

Jika dilihat dari hasil penelitian ini, ditemukan pula bahwa karyawan sudah cukup menerapkan dimensi-dimensi *employee green behavior*, yaitu *conserving* yang berarti bahwa karyawan sudah cukup melakukan pemeliharaan lingkungan dengan menghindari pemborosan sumber daya, *working sustainably* yang berarti bahwa karyawan sudah cukup menjaga lingkungan dalam bekerja, *avoiding harm* yang berarti bahwa karyawan sudah cukup berperilaku yang bertujuan mengurangi kerusakan pada lingkungan, *influencing others* yang berarti bahwa karyawan sudah cukup bersikap memberikan pengaruh terhadap rekan kerjanya untuk turut menjaga lingkungan, serta *taking initiative* yang berarti bahwa karyawan sudah cukup mengambil inisiatif dalam menerapkan perilaku memelihara lingkungan di lingkup kerjanya.

Melalui penelitian ini, diperoleh juga hasil bahwa karyawan memiliki *employee well-being* yang sedang. Hal ini digambarkan oleh skor variabel dan dimensi yang berada dalam rentang sedang-tinggi. Artinya, secara keseluruhan karyawan memiliki kualitas pengalaman di lingkungan kerja yang cukup baik, akan tetapi masih bisa ditingkatkan. Menurut Ahmad dkk. (2020), *employee well-being* dapat mempengaruhi bagaimana individu bersikap dan berperilaku pada lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee green behavior* dengan *employee well-being* pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zhang dkk. (2021b), yang menemukan bahwa *employee green behavior* memiliki korelasi positif dengan *employee well-being*. Meskipun begitu, penelitian ini hanya mendapati adanya hubungan yang lemah antara kedua variabel. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya berbagai macam faktor yang memediasi kedua variabel tersebut, seperti *self-esteem* dan *perceived organizational support* (Zhang dkk., 2021b). Selain itu, 3 (tiga) faktor yang sebelumnya, yaitu *work setting*, *personality trait*, dan *occupational stress*, juga dapat berperan.

Berdasarkan data yang dipaparkan pada Sustainability Report, perusahaan sendiri sudah menerapkan beberapa

strategi untuk mendukung *sustainability* pada lingkungan, seperti menargetkan kegiatan operasional yang hemat energi dengan mengurangi produksi emisi dan mengatur penggunaan elektronik, serta melatih dan mengedukasi sumber daya manusia di perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan penggunaan teknologi digital. Namun, belum ditemukan adanya data yang menjelaskan secara konkrit bagaimana perusahaan memfasilitasi *green environment* dalam lingkungan keseharian karyawannya dalam bekerja.

Kepribadian juga menjadi salah satu aspek yang dapat berpengaruh pada *employee well-being*. Beberapa penelitian terdahulu menekankan bagaimana perbedaan individu dapat mempengaruhi bagaimana individu tersebut melakukan menghadapi stres. Bhui dkk. (2016) menjabarkan bahwa stres kerja seringkali muncul akibat kondisi kerja (beban kerja berlebihan, kurangnya sumber daya manusia, lingkungan fisik kerja yang tidak mumpuni, serta kurangnya kejelasan jam kerja), tipe pekerjaan (berurusan dengan klien, besarnya tanggung jawab), kebijakan manajemen (tuntutan yang tidak realistis, kurangnya penghargaan, komunikasi buruk), serta *life events* lainnya (ketidakseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi, isu personal, serta kejadian dalam hidup yang tidak diperkirakan seperti penyakit). Kondisi kerja yang penuh dengan konflik dan stres akan berpengaruh buruk pada *employee well-being* (Melnyk dkk., 2013), yang mana faktor-faktor tersebut dapat mengurangi produktivitas karyawan dan meningkatkan biaya sosial oleh perusahaan. Meskipun begitu, pernyataan ini tidak bisa digeneralisir begitu saja karena adanya faktor-faktor lainnya yang dapat membantu karyawan dalam menghadapi stres di lingkungan kerja, seperti *self-efficacy* (Makikangas, 2013), resiliensi (Harms dkk., 2018), rasa welas asih diri (Rizky dkk., 2017), *self-esteem* (Zhang dkk., 2021b), dan lain-lainnya.

Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Homans (1958) menyatakan bahwa individu akan berperilaku sesuai dengan banyaknya usaha yang dikeluarkan dan penghargaan yang akan diperoleh. Dengan kaitannya pada variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, bagaimana karyawan merasa sejahtera dalam lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi perilaku apa yang karyawan terapkan dan tidak terapkan di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan lebih tinggi ditemukan memberikan usaha yang lebih besar dalam pekerjaannya (Day & Randell, 2014).

Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan, maka akan semakin besar kemungkinan karyawan ingin membalas budi melalui sikap dan perilaku proaktif. Melalui teori ini, dapat disimpulkan bahwa inisiatif karyawan dalam menerapkan *green behavior* mungkin terjadi akibat adanya umpan balik yang positif dari lingkungan kerjanya termasuk pimpinan maupun rekan kerja. Zhang dkk. (2021b) menjelaskan bahwa ketika karyawan menerapkan *green behavior* dan menemukan bahwa perilakunya dapat diterima di lingkungannya, maka persepsi diri bahwa ia mampu menerapkan perilaku tersebut—atau *self-esteem*—akan meningkat, yang pada akhirnya akan menuntun pada meningkatnya kesejahteraan pada diri karyawan tersebut.

Self-esteem dapat didefinisikan sebagai evaluasi positif individu akan dirinya sendiri dan menggambarkan bagaimana individu menilai kemampuan dirinya dan nilainya dalam suatu organisasi (Leary & Allen, 2011 dalam Zhang dkk., 2021b). Dalam konteks penelitian ini, ketika karyawan menerapkan *green behavior* yang dipersepsikan sebagai suatu perilaku yang bermanfaat, dan karyawan tersebut mendapatkan penghargaan dari lingkungan kerjanya, maka dapat diasumsikan *self-esteem* karyawan tersebut akan meningkat. Lalu, meningkatnya *self-esteem* karyawan akan meningkatkan kemungkinan karyawan menilai perilakunya sebagai suatu hal yang berarti dan menilai dirinya mampu melakukan suatu hal tertentu, yang pada akhirnya akan meningkatkan pula *well-being* pada karyawan tersebut.

Menurut penelitian Moon (2021), kepedulian perempuan terhadap lingkungan lebih tinggi daripada laki-laki, akan tetapi partisipasinya dalam *green behavior* tetap lebih rendah dari laki-laki. Uji beda berdasarkan kelompok jenis kelamin pada karyawan yang dilakukan pada penelitian ini menemukan hal yang bertolak belakang dengan hasil penemuan Moon (2021). Pada penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan cenderung lebih banyak menerapkan *employee green behavior* dibandingkan rekan-rekan kerjanya yang berjeniskelamin laki-laki. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Han, Hsu, dan Lee (2009), yang menyatakan bahwa perempuan lebih bersedia untuk membayar produk-produk ramah lingkungan yang harganya lebih mahal dibandingkan produk-produk lainnya. Menurut penelitian yang sama pula, ditemukan bahwa perempuan menunjukkan lebih banyak usaha untuk menerapkan perilaku hidup yang ramah lingkungan dalam kesehariannya dibandingkan dengan laki-laki. Penemuan ini dapat didukung oleh *social role theory*, yang menjelaskan bagaimana perempuan dipandang lebih bertanggungjawab dan taat, sedangkan laki-laki dipandang lebih mandiri dan agresif (Saad dan Gill, 2000).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *Employee Green Behavior* dan *Employee Well-being* pada karyawan. Tingkat *Employee Green Behavior* responden berada pada kategori tinggi, sedangkan kategori *Employee Well-being* karyawan berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan sudah dapat menerapkan dimensi-dimensi *green behavior* dengan cukup baik, akan tetapi hal tersebut belum seutuhnya cukup untuk meningkatkan level kesejahteraan karyawan. Maka hal ini dapat mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang turut berperan signifikan dalam peningkatan *employee well-being* pada karyawan.

Pada karyawan, ditemukan bahwa *Employee green behavior* memiliki hubungan positif yang paling kuat dengan dimensi *Relationship*, sedangkan *Employee green behavior* memiliki hubungan positif yang paling lemah dengan dimensi *Job*. Hal ini menunjukkan perlu adanya hubungan pada nilai diri karyawan dalam melakukan perilaku ramah lingkungan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya.

Perilaku ramah lingkungan yang dilakukan karyawan juga berhubungan erat dengan pelaksanaan pekerjaannya. Terdapat perbedaan *Employee green behavior* dan *Employee Well-being* yang signifikan pada kelompok responden perempuan dan laki-laki, dimana pegawai laki-laki lebih tinggi kesejahteraan psikologisnya dibandingkan pegawai perempuan. Diharapkan kepada para pembuat kebijakan di perusahaan untuk dapat menciptakan sistem dan kebijakan, serta menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat mendorong *green behavior* di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32(3), 836–863. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.25275678>
- AlSuwaidi, M., Eid, R., & Agag, G. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 46, March 2021, Pages 50-61
- Alisjahbana, A. S., & Murniningtyas, E. (2018). *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia* (Vol. 3, Issue 2).
- Arief Anshory Yusuf & Herminia Francisco, 2009. "Climate Change Vulnerability Mapping for Southeast Asia," *EEPSEA Special and Technical Paper* tp20090151, Economy and Environment Program for Southeast Asia (EEPSEA), revised Jan 2009.
- Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (2020). Influence of Personality Traits and Moral Values on Employee Well-Being, Resilience and Performance: A Cross-National Study. *Applied Psychology*, 69(3), 653–685. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12198>
- Augesti, A. 28 *Perusahaan Dunia Berkomitmen Kurangi Suhu Global 1,5 Derajat Celcius*. Retrieved from <https://www.liputan6.com/global/read/4028279/28-perusahaan-dunia-berkomitmen-kurangi-suhu-global-15-derajat-celcius>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Bauer, T. N., dan Aiman-Smith, L. (1996). Green career choices: The influence of ecological stance on recruiting. *Journal of Business and Psychology*, 10(4), 445–458. <https://doi.org/10.1007/BF02251780>
- Bhui, dkk. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organizations: a qualitative study. *BJPsych Bull.* 2016 Dec; 40(6): 318–325. doi: 10.1192/pb.bp.115.050823
- Binder, M., & Freytag, A. (2013). Volunteering, subjective well-being and public policy. *Journal of Economic Psychology*, 34, 97–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.11.008>
- Bohlmann, C., van den Bosch, J., & Zacher, H. (2018). The relative importance of employee green behavior for overall job performance ratings: A policy-capturing study. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 1002–1008. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.1516>
- Busse, M., & Menzel, S. (2014). The role of perceived socio-spatial distance in adolescents' willingness to engage in pro-environmental behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 412–420. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.10.002>
- Chaudhary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- Chen, Y., Tang, G., Jin, J., Li, J., & Paillé, P. (2015). Linking Market Orientation and Environmental Performance: The Influence of Environmental Strategy, Employee's Environmental Involvement, and Environmental Product Quality. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 479–500. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2059-1>
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Kang, S.-W. (2017). Inclusive Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Person-Job Fit. *Journal of*

- Happiness Studies, 18(6), 1877–1901. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9801-6>
- Christensen, L. B. (2007). *Experimental methodology* (10th ed.). Boston: Pearson
- Dancey, C. P. dan Reidy, J. (2011). *Statistics Without Maths for Psychology* (5th ed). England: Pearson Education Limited, University of East London.
- Danna, K., & Griffin, R. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of Literature. *Journal of Management - J MANAGE*, 25, 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Day, A., & Randell, K. D. (2014). Building a foundation for psychologically healthy workplaces and well-being. In A. Day, E. K. Kelloway, & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Workplace well-being: How to build psychologically healthy workplaces* (pp. 3–26). Wiley Blackwell.
- Fan, W., Moen, P., Kelly, E. L., Hammer, L. B., & Berkman, L. F. (2019). Job strain, time strain, and well-being: A longitudinal, person-centered approach in two industries. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 102–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.017>
- Frohman, A. L. (1999). Personal initiative sparks innovation. *Research Technology Management*, 42, 32–38.
- Gao, L., Wang, S., Li, J., & Li, H. (2017). Application of the extended theory of planned behavior to understand an individual's energy saving behavior in workplaces. *Resources, Conservation and Recycling*, 127, 107–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2017.08.030>
- Goodwin, C. J. (2017). *Research in psychology: methods and design*. New York: Wiley.
- Gravetter, F. J., dan Forzano, L.-A. B. (2012). *Research Methods for the Behavioral Sciences*.
- Greenpeace Indonesia. (2020). *Tantangan kita bersama di tahun 2020*. Retrieved from <https://www.greenpeace.org/indonesia/cerita/4544/tantangan-kita-bersama-di-tahun-2020/>
- Han, H., Hsu, L., dan Lee, J. (2009). Empirical investigation of the roles of attitudes toward green behaviors, overall image, gender, and age in hotel customers' eco-friendly decision-making process. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 28, Issue 4, December 2009, Pages 519–528, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.02.004>
- Harms, dkk. (2018). Resilience and well-being. In E. Diener, S.Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. DOI:nobascholar.com
- Homans, G. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Juniper, B., White, N., & Bellamy, P. (2009). Assessing employee wellbeing: Is there another way? *International Journal of Workplace Health Management*, 2, 220–230. <https://doi.org/10.1108/17538350910993412>
- Kahana, E., Bhatta, T., Lovegreen, L. D., Kahana, B., & Midlarsky, E. (2013). Altruism, Helping, and Volunteering: Pathways to Well-Being in Late Life. *Journal of Aging and Health*, 25(1), 159–187. <https://doi.org/10.1177/0898264312469665>
- Kameråde, D., & Richardson, H. (2017). Gender segregation, underemployment and subjective well-being in the UK labour market. *Human Relations*, 71(2), 285–309. <https://doi.org/10.1177/0018726717713829>
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2014). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335–1358. <https://doi.org/10.1177/0149206314547386>
- Kim, J., & Pai, M. (2010). Volunteering and Trajectories of Depression. *Journal of Aging and Health*, 22(1), 84–105. <https://doi.org/10.1177/0898264309351310>
- Koesnadi Hardjasoemantri, *Aspek Hukum Peran Masyarakat Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1990
- Kominfo. (2023). *Kondisi Bumi Kian Mengkhawatirkan, BMKG Ajak Masyarakat Kontribusi Tahan Laju Perubahan Iklim*. Retrieved from https://www.kominfo.go.id/content/detail/48014/kondisi-bumi-kian-mengkhawatirkan-bmkg-ajak-masyarakat-kontribusi-tahan-laju-perubahan-iklim/o/artikel_gpr
- Leary, M.R. & Allen, A.B. (2011). Personality and persona: Personality processes in self-presentation. *J. Personal*. 2011, 79, 1191–1218, doi:10.1111/j.1467-6494.2010.00704.x
- Lee, Y.-J., & De Young, R. (1994). Intrinsic satisfaction derived from office recycling behavior: A case study in Taiwan. *Social Indicators Research*, 31(1), 63–76. <https://doi.org/10.1007/BF01086514>
- Li, Y.-P., Chen, Y.-M., & Chen, C.-H. (2013). Volunteer Transitions and Physical and Psychological Health Among Older Adults in Taiwan. *The Journals of Gerontology: Series B*, 68(6), 997–1008. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbt098>
- Kominfo. (2023). *Kondisi Bumi Kian Mengkhawatirkan, BMKG Ajak Masyarakat Kontribusi Tahan Laju Perubahan Iklim*. Kementerian Komunikasi Dan Informatika Republik Indonesia. https://www.kominfo.go.id/content/detail/48014/kondisi-bumi-kian-mengkhawatirkan-bmkg-ajak-masyarakat-kontribusi-tahan-laju-perubahan-iklim/o/artikel_gpr
- Li, Y., & Ferraro, K. F. (2005). Volunteering and depression in later life: social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior*, 46(1), 68–84. <https://doi.org/10.1177/002214650504600106>
- Makikangas, A. (2013). Does Personality Matter? A Review of Individual Differences in Occupational Well-Being. In book: *Advances in positive organizational psychology* (Volume 1). (pp.107-143)
- Masurel, E. (2007). Why SMEs invest in environmental measures: Sustainability evidence from small and medium-sized printing firms. *Business Strategy and the Environment*, 16, 190-201.
- Michael, J. H., Echols, A. E., & Bukowski, S. (2010). Executive perceptions of adopting an environmental certification program. *Business Strategy and the Environment*, 19, 466-478.
- Moon, S. (2021). Investigating beliefs, attitudes, and intentions regarding green restaurant patronage: An application of the extended theory of planned behavior with moderating effects of gender and age. *International Journal of Hospitality Management* 92 (2021) 102727
- 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. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Ones, D. S., dan Dilchert, S. (2012a). Employee green behaviors. In *Managing human resources for environmental sustainability*. (pp. 85–116). Ones, Deniz S.: deniz.s.ones-1@tc.umn.edu: Jossey-Bass/Wiley.
- Ones, D. S., dan Dilchert, S. (2012b). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444–466. <https://doi.org/DOI:10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- Osbaldiston, R. dan Sheldon, K.M. Promoting internalized motivation for environmentally responsible behavior: A prospective study of environmental goals. *J. Environ. Psychol.* 2003, 23, 349–357, doi:10.1016/S0272-4944(03)00035-5.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Pardede, M. (2002). *Kejahatan Pencemaran dan Perusakan Lingkungan Merupakan Tantangan Global*. *Bhayangkara*, 5.
- Piatak, J. S., & Holt, S. B. (2020). Prosocial Behaviors: A Matter of Altruism or Public Service Motivation? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(3), 504–518. <https://doi.org/10.1093/jopart/muz041>
- Pilkington, P. D., Windsor, T. D., & Crisp, D. A. (2012). Volunteering and Subjective Well-Being in Midlife and Older Adults: The Role of Supportive Social Networks. *The Journals of Gerontology: Series B*, 67B(2), 249–260. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr154>
- Post, S. G. (2005). Altruism, happiness, and health: it's good to be good. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12(2), 66–77. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1202_4
- PT Telkom Indonesia. *Sustainability Report 2022*. Retrieved from https://www.telkom.co.id/data/lampiran/1683029293941_Sustainability%20Report%20Telkom%202022.pdf
- Randall, dkk. (1999). Organizational support as predictors of work attitudes, job performance and organizational citizenship behavior. *J. Organ. Behav.* 1999, 20, 159–174, doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:23.O.CO;2-7
- Rizky dkk. (2017). Hubungan antara self-compassion dengan psychological well-being pada mahasiswa. *Journal of Cross-Cultural Psychological*, 35, 2–16. Retrieved from http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2017/03/Cindy-Aprillia-Rafenska-Rizky_1.pdf

- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1103–1119. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.01.002>
- Saad, G., Gill, T., 2000. Application of evolutionary psychology in marketing. *Psychology & Marketing* 17 (12), 1005–1034
- Schwartz, C., Meisenhelder, J. B., Ma, Y., & Reed, G. (2003). Altruistic Social Interest Behaviors Are Associated With Better Mental Health. *Psychosomatic Medicine*, 65(5). Retrieved from https://journals.lww.com/psychosomaticmedicine/Fulltext/2003/09000/Altruistic_Social_Interest_Behaviors_Are.9.aspx
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Taherdoost, H. (2018) A Review of Technology Acceptance and Adoption Models and Theories. *Procedia Manufacturing*, 22, 960-967. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.03.137>
- Tian, H., Zhang, J., & Li, J. (2020). 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(7), 7341–7352. <https://doi.org/10.1007/s11356-019-07393-z>
- Unair, P. (2023). *Green Company for Better Environment*. Unair. <https://pasca.unair.ac.id/diskusi-topik-green-company-untuk-lingkungan-yang-lebih-baik-2/>
- Wang, S., Lin, S., & Li, J. (2018). Exploring the effects of non-cognitive and emotional factors on household electricity saving behavior. *Energy Policy*, 115, 171–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enpol.2018.01.012>
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 222–244. <https://doi.org/10.1037/a0016984>
- World Wildlife Fund Indonesia. (2008). World Wildlife Fund: WWF-Endangered Species Conservation, 2018, www.worldwildlife.org.
- Young, B. J., & Kellogg, T. (1993). Science attitudes and preparation of preservice elementary teachers. *Science Education*, 77(3), 279–291. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/sce.3730770303>
- Yusuf, A. A., & Francisco, H. (2017). Climate Change Vulnerability Mapping for Southeast Asia. *Economy and Environment Program for Southeast Asia*, 2017.
- 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* . <https://doi.org/10.3390/su11195408>
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How Does Employee Green Behavior Impact Employee Well-Being? An Empirical Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Feb; 18(4): 1669.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Erratum: Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36. <https://doi.org/10.1002/job.1990>