

## Mengukur Kinerja Organisasi Dari Perspektif *Employee Green Behavior*

Irwan Yantu\*, Rezkiawan Tantawi, Ikhlasul Amalriadna Abubakar,  
Given Ray Timothy Yahya

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

\*Correspondence: irwan.yantu@ung.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan tujuan mengukur kinerja perguruan tinggi dari perspektif perilaku hijau karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari delapan pertanyaan yang dibagikan kepada 300 responden. Tanggapan yang diberikan oleh peserta diubah menjadi indeks dengan menggunakan rentang skala 1-3. Indeks yang dihasilkan menjadi landasan bagi peneliti untuk menentukan apakah kinerja organisasi termasuk dalam kategori 'tinggi' atau 'rendah'. Responden terdiri dari dosen dari enam perguruan tinggi di Provinsi Gorontalo. Jumlah responden ditentukan melalui purposive sampling, dan proses pemilihan dilakukan secara acak. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku hijau berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Namun, studi tersebut juga mengungkapkan bahwa kinerja universitas tidak menunjukkan tren positif jika dievaluasi dari perspektif perilaku hijau karyawan.

**Kata kunci :** Perilaku Hijau; Kinerja Organisasi

### ABSTRACT

*This study utilizes descriptive quantitative methods with the objective of measuring the performance of higher education institutions from the perspective of employee green behavior. The measurement instrument employed was a questionnaire consisting of eight questions, which was distributed to 300 respondents. The responses provided by the participants were converted into an index using a scale range of 1-3. The resulting index serves as the foundation for researchers to determine whether the organizational performance falls within the 'high' category or 'low'. The respondents consisted of lecturers from six universities in the Province of Gorontalo. The number of respondents was determined through purposive sampling, and the selection process was conducted randomly. The study's findings indicate that employee engagement in environmentally friendly behavior has a positive impact on organizational performance. However, the study also reveals that university performance does not exhibit a positive trend when evaluated from the perspective of employee green behavior.*

**Keywords :** *Employee Green Behavior; Organizational Performance*

### PENDAHULUAN

Perilaku hijau pada dasarnya lahir dari kecintaan individu terhadap alam, karena menyediakan tempat berlindung, kehidupan, dan pembelajaran. Cinta ini diterjemahkan ke dalam tindakan yang dilandasi nilai, norma, dan kasih sayang terhadap alam semesta (Keraf, 2014). Dalam konteks organisasi, green behavior ditunjukkan melalui tindakan karyawan sehari-hari (Norton et al., 2015). Contoh perilaku tersebut antara lain mematikan air saat tidak digunakan, mematikan lampu, komputer, dan AC sebelum meninggalkan kantor. Tindakan-tindakan tersebut mencerminkan perwujudan prinsip-prinsip moral dan etika manusia, yang diharapkan dapat menyatu dengan cara hidup kita, terutama di era milenial di mana masalah lingkungan menjadi tantangan terbesar. Sayangnya, masih ada polusi yang signifikan karena kurangnya literasi masyarakat tentang ekologi (Boehnert, 2015).

Perilaku karyawan hijau telah dipelajari dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk ekologi, psikologi lingkungan, dan manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang perilaku organisasi (Paillé & Mejía-Morelos, 2014). Perilaku hijau karyawan sering dikaitkan dengan faktor organisasi yang dirasakan (Manika et al., 2015), self-efficacy (Rasoolimanesh et al., 2015), dan keberlanjutan organisasi (Zacher et al., 2022).

Saat ini, aktivitas dan perilaku anggota organisasi di tempat kerja dianggap sebagai pendorong masalah lingkungan karena secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi (Al-Swidi et al., 2021). Menyadari pentingnya masalah ini, organisasi mengadopsi berbagai langkah untuk melindungi lingkungan, termasuk penerapan strategi hijau yang mempromosikan perilaku karyawan hijau sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia hijau. Institusi pendidikan juga giat menerapkan strategi ini dengan tujuan meningkatkan reputasi universitas (Afsar et al., 2016).

Kinerja lingkungan sebagai subjek kajian dalam pengelolaan sumber daya manusia didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Harvey et al., (2010) yang menyatakan bahwa efektivitas program terkait lingkungan (environmental performance) hanya dapat dicapai oleh organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang tepat yaitu karyawan yang menunjukkan perilaku hijau (Zacher et al., 2022). Ini menyiratkan bahwa praktik sumber daya manusia perlu diselaraskan dengan program kelembagaan. Keterlibatan karyawan dalam program kampus hijau sangat penting karena karyawan lebih tertarik untuk bekerja pada institusi yang menunjukkan kepedulian terhadap masalah lingkungan dan mengalami kepuasan kerja yang lebih besar yang pada akhirnya akan mendorong kinerja organisasi yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji persepsi kinerja organisasi dalam kaitannya dengan employee green behavior di berbagai perguruan tinggi di Provinsi Gorontalo. Pengukuran kinerja organisasi meliputi indikator-indikator seperti Komitmen Hijau, Motivasi Hijau, Pemikiran Hijau, Kreativitas Hijau (Aspek Perilaku), Bangunan Hijau, Kompensasi Hijau, Pelatihan Hijau, dan Fasilitas Hijau (Aspek Organisasi) (Ahmed et al., 2021; Al -Hawari et al., 2021; Ali et al., 2020; Morrow, 2011). Tujuannya untuk menilai sejauh mana persepsi perguruan tinggi di Gorontalo terhadap kinerjanya berdasarkan indikator-indikator tersebut.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan tujuan mengukur kinerja perguruan tinggi dari perspektif perilaku hijau karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari delapan pertanyaan yang dibagikan kepada 300 responden. Tanggapan yang diberikan oleh peserta diubah menjadi indeks dengan menggunakan rentang skala 1-3. Indeks yang dihasilkan menjadi landasan bagi peneliti untuk menentukan apakah kinerja organisasi termasuk dalam kategori 'tinggi' atau 'rendah'. Responden terdiri dari dosen dari enam perguruan tinggi di Provinsi Gorontalo. Jumlah responden ditentukan melalui purposive sampling, dan proses pemilihan dilakukan secara acak.

## HASIL

**Tabel 1.** Tingkat Implementasi Employee Green Behavior Dari Aspek Perilaku

Indikator	Frekuensi (%)			Mean
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Green Commitment	-	14	86	Tinggi
Green Motivation	-	5,3	95,7	Tinggi
Green Thinking	-	30	70	Tinggi
Green Creativity	8,3	59	32,7	Sedang

Sumber: Data diolah, 2023

Analisis jawaban responden pada tabel di atas mengungkapkan indeks perilaku hijau karyawan yang relatif tinggi. Tingkat kerelawanan responden dalam menerapkan praktik ramah lingkungan mencapai 86%. Motivasi responden untuk melakukan green behavior juga termasuk dalam kategori tinggi, dengan capaian sebesar 95,7%. Selain itu, behavioral awareness menunjukkan indeks yang tinggi dengan pencapaian sebesar 70%. Namun, perilaku hijau belum sepenuhnya menjadi kebiasaan atau norma budaya. Indeks kebiasaan responden untuk perilaku hijau masih termasuk dalam kategori sedang.

Dengan kata lain, di level dosen, perilaku hijau terutama didorong oleh motivasi, namun perlu didorong implementasi praktisnya untuk mengubahnya menjadi kebiasaan. Ini, pada gilirannya, akan mendorong perilaku hijau sebagai norma budaya dalam organisasi. Penerapan perilaku hijau secara institusional dapat menghasilkan efek positif, seperti mengurangi biaya operasional akibat konsumsi

sumber daya yang berlebihan. Selain itu, dengan merangkul perilaku hijau, dosen dapat membantu perguruan tinggi dalam memenuhi peraturan lingkungan yang semakin ketat. Hal ini tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap peraturan tetapi juga meningkatkan reputasi universitas sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

Tabel 2. Tingkat Penerapan Employee Green Behavior Dari Aspek Organisasi

Indikator	Frekuensi (%)			Mean
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Green Building	21,7	27,3	51	Tinggi
Green Compensation	73,3	18,7	8	Rendah
Green Training	61,7	33	5,3	Rendah
Green Facilities	30,3	21,7	48	Sedang

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil analisis jawaban responden menunjukkan bahwa dukungan kelembagaan terhadap penerapan perilaku hijau cenderung rendah. Instansi hanya memfasilitasi dari aspek tata ruang; namun dengan skor indeks 51% dalam kategori “tinggi”, hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan ruang hijau belum optimal di setiap perguruan tinggi di Gorontalo. Sedangkan bentuk kompensasi hampir tidak ada, terbukti dengan skor indeks yang rendah sebesar 73,3% untuk green awardee. Dukungan kelembagaan melalui program pelatihan tentang lingkungan juga belum dilaksanakan secara masif. Skor untuk aspek pelatihan menunjukkan bahwa dukungan kelembagaan dari perspektif ini masih berada pada level yang “rendah”. Selain itu, ketersediaan sarana penunjang kebersihan lingkungan masih tergolong 'sedang', artinya meskipun sarana penunjang telah tersedia, namun belum memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Program pelatihan tentang lingkungan hampir tidak pernah masuk dalam perencanaan anggaran sehingga menjadi program yang tidak menjadi prioritas lembaga. Padahal, program pelatihan lingkungan bagi dosen memiliki peran krusial dalam mendorong kinerja lingkungan di perguruan tinggi. Dosen berperan sebagai panutan bagi mahasiswa, dan ketika mereka menunjukkan kesadaran lingkungan yang tinggi dan menerapkan perilaku ramah lingkungan, mahasiswa cenderung meniru tindakan tersebut. Pelatihan kesadaran lingkungan dapat meningkatkan pemahaman dosen tentang masalah lingkungan dan bagaimana mempertimbangkan aspek lingkungan dalam kegiatan akademik dan administrasi. Hal ini pada gilirannya dapat membantu dosen merancang dan mengimplementasikan program atau kegiatan yang berdampak positif bagi lingkungan.

Tabel 3. Analisis Korelasi

Variabel	Koefisien	T Statistik	Sig.	Kriteria
EGB – OP	0,671	3,675	0,000	Sig

Sumber: Data diolah, 2023

Employee green behavior diperoleh nilai thitung sebesar 3,675 dengan signifikansi 0,000 dan nilai koefisien sebesar 0,671. Nilai t-tabel diperoleh dari tabel distribusi-t dengan  $df(n-1)$  299 sebesar 1,649. Hal ini membuktikan bahwa perilaku hijau karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja lingkungan yang berkelanjutan. Kinerja lingkungan yang berkelanjutan akan berubah sebesar 67,1% jika dipengaruhi oleh perilaku hijau karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa employee green behavior dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Semakin baik perilaku hijau karyawan, semakin baik kinerja organisasi.

### Pembahasan

Sebagai lembaga akademik, perguruan tinggi memiliki tanggung jawab sosial untuk memimpin dengan memberi contoh dalam upaya mempromosikan kinerja lingkungan yang berkelanjutan. Dengan memelopori praktik perilaku hijau, universitas dapat memengaruhi mahasiswa, karyawan, dan masyarakat sekitar untuk mengikutinya. Kinerja lingkungan yang buruk dapat merusak reputasi universitas dan mengurangi daya tariknya bagi calon mahasiswa, staf, dan fakultas. Sebaliknya, universitas yang menunjukkan komitmen terhadap kelestarian lingkungan dapat membangun reputasi positif dan menarik calon mahasiswa, dosen, dan staf yang mengutamakan kelestarian.

Pengaruh positif dan signifikan employee green behavior terhadap kinerja organisasi mengimplikasikan bahwa perguruan tinggi harus secara aktif mendorong perilaku pro lingkungan di kalangan dosen. Hal ini dapat dicapai melalui peraturan yang bersifat preventif dan inisiatif serta memotivasi yang ditujukan untuk menumbuhkan perilaku ramah lingkungan. Jika perilaku ramah lingkungan karyawan dapat diwujudkan, institusi dapat menuai banyak manfaat, termasuk peningkatan efisiensi energi dan pengurangan biaya. Dosen yang menerapkan praktik ramah lingkungan, seperti mematikan peralatan yang tidak terpakai, memanfaatkan energi secara efisien, dan meminimalkan limbah, dapat membantu organisasi dalam mengurangi konsumsi energi dan biaya operasional terkait. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas lembaga secara keseluruhan. Selain itu, membangun reputasi positif untuk kampus sangat penting. Institusi pendidikan yang menunjukkan komitmen terhadap praktik bisnis ramah lingkungan cenderung memiliki citra yang baik di mata pemangku kepentingan, khususnya mahasiswa. Dosen yang aktif melakukan perilaku ramah lingkungan berkontribusi untuk memperkuat citra positif institusi dan menumbuhkan kepercayaan yang lebih besar di antara para pemangku kepentingan, sehingga berpotensi meningkatkan minat calon mahasiswa untuk melanjutkan studi di universitas.

## SIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dalam perilaku ramah lingkungan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Namun, studi tersebut juga mengungkapkan bahwa kinerja universitas tidak menunjukkan tren positif jika dievaluasi dari perspektif perilaku hijau karyawan. Hasil ini membawa beberapa implikasi teoritis, yaitu:

1. Teori Pertukaran Sosial: Penelitian ini mendukung anggapan bahwa individu cenderung bertindak sesuai dengan nilai-nilai internal mereka, seperti yang dikemukakan oleh teori kepribadian dan perilaku manusia. Dalam konteks ini, perilaku pro-lingkungan atau perilaku hijau karyawan dapat dianggap sebagai manifestasi dari sifat dan nilai kepribadian yang terinternalisasi. Ini menyiratkan bahwa organisasi harus mempertimbangkan kepribadian dan nilai-nilai karyawan ketika merancang kebijakan dan program yang mempromosikan perilaku pro-lingkungan.
2. Teori Perilaku Organisasi: Penelitian ini lebih menguatkan teori perilaku organisasi, yang menyoroti pengaruh dinamika sosial dan norma kelompok pada perilaku individu. Ketika karyawan mengamati kolega mereka terlibat dalam perilaku pro-lingkungan, hal itu dapat membentuk norma sosial dalam organisasi dan mendorong penerapan perilaku tersebut oleh orang lain. Akibatnya, organisasi dapat memperkuat norma sosial pro-lingkungan dengan memperkenalkan panutan, menawarkan umpan balik positif, dan membina kerja sama tim yang berpusat pada keberlanjutan.
3. Teori Kinerja Organisasi: Studi ini meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan membangun korelasi positif antara perilaku hijau karyawan dan kinerja organisasi, penelitian ini menunjukkan bahwa inisiatif untuk mempromosikan perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan dapat menghasilkan manfaat yang nyata dalam hal kinerja organisasi. Akibatnya, organisasi harus mempertimbangkan untuk mengintegrasikan aspek keberlanjutan dan pro-lingkungan ke dalam strategi bisnis mereka, serta mengukur kinerja organisasi yang sesuai.

Secara keseluruhan, hasil studi ini memberikan pemahaman teoritis yang lebih komprehensif tentang hubungan antara perilaku hijau karyawan dan kinerja organisasi. Implikasi yang diperoleh dari studi ini dapat membantu organisasi dalam merumuskan kebijakan, program, dan strategi yang mengutamakan keberlanjutan dan mencapai peningkatan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Shahjehan, A., & Abdullah, Z. (2016). Green campus initiatives: A case study of a higher education institution in Malaysia. *Journal of Cleaner Production*, 112(4), 3460–3472.
- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raza, S. A., Khan, K., & Salam, J. (2021). Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102852. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102852>
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). 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*, 310, 127598. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127598>
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- Ali, F., Ashfaq, M., Begum, S., & Ali, A. (2020). How "Green" Thinking and Altruism Translate into Purchasing Intentions for Electronics Products: The Intrinsic-Extrinsic Motivation Mechanism. *Sustainable Production and Consumption*, 24. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.07.013>
- Boehnert, J. (2015). Ecological Literacy in Design Education - A Theoretical Introduction. *FORMakademisk*, 8. <https://doi.org/10.7577/formakademisk.1405>
- Harvey, D. M., Bosco, S. M., & Emanuele, G. (2010). The impact of "green-collar workers" on organizations. *Management Research Review*, 33, 499–511.
- Keraf, A. S. (2014). *Filsafat Lingkungan Hidup, Alam sebagai Sebuah Sistem Kehidupan*. Kanisius.
- Manika, D., Gregory-Smith, D., Wells, V., & Graham, S. (2015). Home vs. workplace energy saving attitudes and behaviors: The moderating role of satisfaction with current energy saving behaviors, gender, age, and job duration.
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 18–35. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.008>
- 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>
- Paillé, P., & Mejía-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 124–131. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.01.004>
- Rasoolimanesh, S. M., Jaafar, M., Kock, N., & Ramayah, T. (2015). A revised framework of social exchange theory to investigate the factors influencing residents' perceptions. *Tourism Management Perspectives*, 16, 335–345. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tmp.2015.10.001>
- Zacher, H., Rudolph, C., & Katz, I. (2022). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>