



Riset Agenda Perilaku Ramah Lingkungan Organisasi Lembaga Keuangan Syariah

Nila Mardiah^{1*}, Mia Ayu Gusti², Novia Indriani³

¹FEBI Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

²FEB Universitas Negeri Padang

*E-mail koresponden penulis: nilamardiah@uinib.ac.id

Article Information:

Submitted: 09-01-2026

Revised: 27-02-2026

Accepted: 27-02-2026

Kata kunci: Perilaku ramah lingkungan; Lembaga keuangan syariah
JEL Classification: M14, M12, Q56, G21

Abstrak: Adanya agenda global pembangunan berkelanjutan pada saat ini mengakibatkan perilaku ramah lingkungan menjadi salah satu topic yang menarik untuk didiskusikan bagi akademisi. Ada banyak literature tentang perilaku ramah lingkungan yang sudah diteliti sebelumnya namun masih terbatas dalam hal lieteratur review. Artikel ini merupakan literature review topik yang berhubungan dengan perilaku ramah lingkungan dengan tujuan untuk melihat variabel anataseden dan agenda penelitian dimasa datang tentang perilaku ramah lingkungan dalam mendukung pembangunan berkelanjutan pada oragniasasi. Artikel ini disusun menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literarur dengan menggunakan prisma model. Sumber data yang dianalisis dalam artikel ini adalah sepeuluh artikel yang banyak disitasi. Dari hasil penelitian dapat dilihat beberapa variabel yang banyak yang digunakan sebagai variabel independent yang akan memepengaruhi perilaku ramah lingkungan dan juga dijelaskan beberapa saran keterbatasan dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dalam penelitian perilaku ramah lingkungan.

PENDAHULUAN

Munculnya agenda pembangunan berkelanjutan disebabkan karena lingkungan hidup merupakan sumber daya alam yang sangat berharga dan tidak dapat diperbaharui (Ansari et al., 2021). Semua bidang diharapkan dapat membuat kebijakan yang mendukung agenda tersebut. Begitu juga halnya dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Topik berkaitan dengan pembangunan berkelanjutan mulai berkembang sejak saat itu. Sehingga kecenderungan

ketertarikan penelitian yang berkaitan dengan keberlanjutan juga semakin meningkat. Salah satu topik yang menarik adalah perilaku ramah lingkungan.

Oraganisasi dan para peneliti tentang psikologi kerja mulai melakukan penelitian yang berhubungan dengan perilaku ramah lingkungan sebagai akibat dari meningkatnya kesadaran akan ancaman perubahan iklim yang akan datang yaitu perilaku di tempat kerja yang melindungi lingkungan dari pengaruh negatif manusia (Meyers & Rutjens, 2022). Literatur tentang perilaku ramah lingkungan yang diadopsi oleh individu di tempat kerja telah berkembang secara signifikan selama dekade terakhir (Francoeur et al., 2021). Perilaku ramah lingkungan merujuk pada perilaku yang mendukung praktik-praktik berkelanjutan, telah menjadi fokus utama dalam upaya menjaga lingkungan hidup. Perilaku ramah lingkungan mencakup berbagai aspek, seperti penggunaan sumber daya yang efisien, partisipasi dalam inisiatif berkelanjutan, dan peningkatan kesadaran lingkungan (Yong et al., 2020). Selain itu perilaku ramah lingkungan karyawan juga berkaitan dengan berbagai tindakan seperti penghematan energi, pengurangan limbah, penggunaan kembali dan daur ulang material, serta partisipasi aktif dalam inisiatif lingkungan perusahaan (Ones & Dilchert, 2012). Penelitian tentang perilaku ramah lingkungan telah dinyatakan para ahli sangat penting sehingga semakin banyak penelitian yang bermuculan (Norton et al., 2015). Untuk mewujudkan perilaku ramah lingkungan karyawan memainkan peran penting (Lülfes & Hahn, 2013). Studi-studi menunjukkan bahwa perilaku ramah lingkungan di tempat kerja tidak hanya membantu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi operasional, menurunkan biaya, dan memperkuat citra perusahaan di mata publik (Norton et al., 2015).

Penelitian sebelumnya sudah banyak dilakukan terutama berhubungan dengan faktor-faktor yang mendorong atau menghambat perilaku ramah lingkungan (Meyers & Rutjens, 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kebijakan perusahaan, dan motivasi individu merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan (Graves et al., 2013): (Robertson & Barling, 2017) . Ada juga penelitian yang menyoroti

perbedaan signifikan dalam implementasi perilaku ramah lingkungan di berbagai sektor industri dan negara (Zontangos & Anderson, 2004). Dan berbagai penelitian lainnya yang sudah dilakukan.

Meskipun pentingnya perilaku ramah lingkungan di tempat kerja sudah diakui, namun literatur yang ada masih menunjukkan adanya celah dalam pemahaman kita tentang agenda penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perilaku ramah lingkungan. Penelitian ini merupakan review terhadap penelitian sebelumnya khususnya yang banyak disitasi hal ini penting dilakukan karena penelitian yang banyak disitasi merupakan karya pionir atau sangat berpengaruh yang membentuk landasan teori, konsep, atau metodologi dalam suatu bidang. Untuk itu penelitian ini mencoba melengkapi literatur penelitian sebelumnya dengan melakukan penelitian studi literatur review dengan mengambil beberapa artikel penelitian yang banyak di sitasi berkaitan dengan perilaku ramah lingkungan, yang bertujuan untuk menjawab beberapa tujuan penelitian yaitu: (1) Menjelaskan beberapa keterbatasan dari penelitian sebelumnya. (2) Mengungkapkan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya tentang topik perilaku ramah lingkungan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur perilaku ramah lingkungan ditempat kerja serta memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi dalam upaya mereka mencapai keberlanjutan lingkungan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku ramah lingkungan karyawan (EGB) berkembang dari perilaku pro-lingkungan (Tian et al., 2020). EGB mencakup serangkaian perilaku yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja untuk meminimalkan kerusakan lingkungan, merupakan langkah terpenting dalam mengubah kebijakan keberlanjutan strategis organisasi menjadi hasil yang nyata, dan memainkan peran dasar yang penting dalam keberlanjutan lingkungan organisasi (Norman & MacDonald, 2004). Perilaku ini dapat dikategorikan ke dalam dua jenis utama: perilaku yang berkaitan dengan tugas dan perilaku sukarela. Perilaku terkait tugas adalah perilaku yang tertanam dalam peran pekerjaan karyawan, seperti mematuhi protokol penghematan energi, sementara

perilaku sukarela, yang sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan (OCBE), mencakup tindakan seperti berpartisipasi dalam program daur ulang perusahaan atau mengajukan inisiatif ramah lingkungan yang melampaui persyaratan kerja formal (Boiral & Paillé, 2012) (Ones & Dilchert, 2012). EGB terutama berkontribusi pada pengembangan organisasi yang berkelanjutan dengan dua cara (Tian et al., 2020). Pertama peraturan dan regulasi organisasi perlu diterapkan oleh karyawan. Karyawan memperlihatkan perilaku peduli lingkungan hijau di tempat kerja, khususnya dengan memperlihatkan niat dan ide perlindungan lingkungan serta mempraktikkan strategi kebijakan organisasi pro lingkungan hijau (Ramus & Steger, 2000). Kemudian semua perilaku ramah lingkungan karyawan pada akhirnya muncul di tingkat organisasi. Karyawan menerapkan perilaku hijau individu, yang pada akhirnya meningkatkan pembangunan berkelanjutan organisasi (Felin et al., 2015). Para peneliti telah menggunakan berbagai kerangka teori untuk memahami EGB, dengan Teori Perilaku Terencana (TPB) (Siqueira et al., 2022) yang paling menonjol. Teori ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap perilaku tersebut, tekanan sosial yang dirasakan norma subyektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Studi terbaru telah memperluas kerangka kerja ini dengan memasukkan faktor-faktor seperti nilai-nilai lingkungan pribadi dan budaya organisasi (Norton et al., 2015)

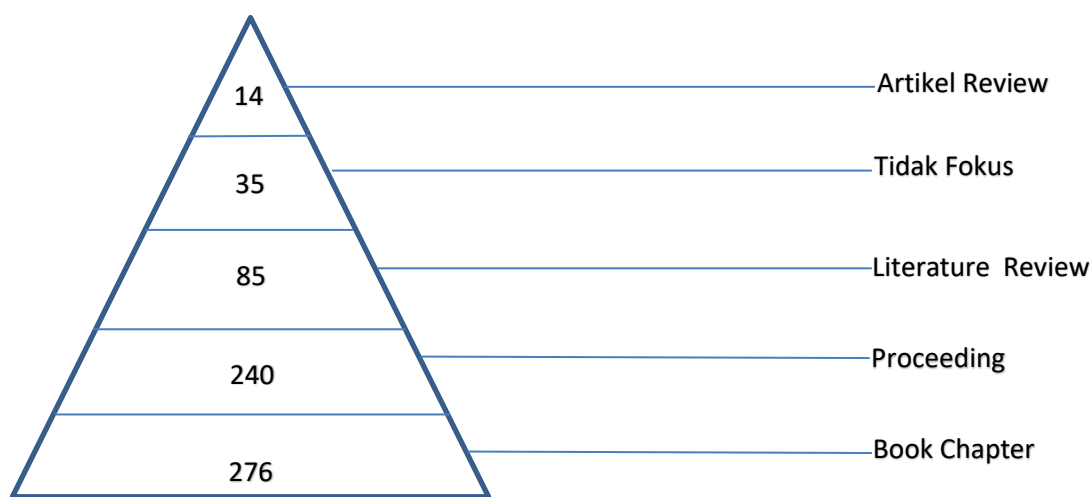
Berisi konsep atau teori utama yang menjadi sumber rujukan utama. Ditulis dengan Book Antiqua-12 tegak, dengan spasi antarbaris 1,5 lines. Cara penulisan sumber dalam teks perlu menunjukkan secara jelas nama author dan sitasi sumber, yang berupa tahun terbit dan halaman tempat naskah berada (Zotero atau Mendeley, APA style 7th edition). Untuk penelitian kuantitatif dibuat hubungan antar variabel dan hipotesis.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan methodology kualitatif dengan pendekatan lieteratur review, yaitu dengan melihat literatur yang diambil dari google scholar dengan *key word green behavior organization sustainability*. Adapun tahun pada pencarian dibatasi

lima tahun terakhir yaitu tahun 2020 sampai dengan 2024. Kemudian artikel disaring dengan melalui beberapa tahap: tahap pertama menyaring dengan kategori *book chapter*, semua yang berebntuk *book chapter* dipisahkan, kemudian tahap kedua dibuang artikel *proceeding*. Artikel yang berebntuk *proceeding* dipisahkan karena tidak masuk kategorik artikel yang dianalisis. Tahap selanjutnya ketiga yaitu dilakukan penyaringan dengan kategoti artikel literature review, semua artikel dengan kategori literature review di buang. Tahap selanjutnya menyaring artikel yang tidak fokus artinya yang diambil hanya yang menjadikan perilaku ramah lingkungan sebagai *variable dependent*, kemudian tahap terakhir dari proses penyaringan adalah pemilihan sepuluh artikel dari artikel yang tersisa dipilih mana artikel yang banyak disitasi. Pada setiap tahap yang dilakukan dalam proses penyaringan artikel ditulis jumlah artikel yang dipisahkan untuk kemudian dibuatkan bagan prisma.

Pada chart dibawah ini digambarkan tahap yang dilakungan pada proses penyaringan artikel beserta jumlah artikel yang tereleminasi sesuai kategori pengeleminasian. Dengan menggunakan prisma model setiap tahap yang dilakukan pada penyusunan artikel ini sbb:



Gambar 1. Diagram Prisma

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah proses penyaringan dilakukan diambil sepuluh artikel yang akan dimasukkan dalam proses penyaringan. Diabawah ini merupakan tabel yang menjelaskan sepuluh artikel dengan sitasi pada terbanyak saat penulis mengumpulkan data yaitu pada oktober 2024. Dalam tabel dijelaskan mulai dari

penulis, judul, objek yang diteliti dan jumlah sitasi pada saat pengumpulan data dan nanti akan dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu analisis variabel anataseden dan pengembangan riset dimasa yang akan datang.

Tabel 1. Review Artikel

No	Penulis	Judul	Citation
1.	Kim et al., 2022	Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy	880
2.	Darvishmotevali & Altinay, 2022	Green HRM, Environmental Awareness and Green Behaviors: The 2 Moderating Role of Servant Leadership	490
3.	Richa Chaudhary, et al , 2020	Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis	570
4.	Nabeel Younus Ansari, 2020	Green human resource management and employees pro-environmental behaviours: Examining the underlying mechanism	363
5.	Mohammed Aboramadan, 2022	The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement	328
6.	Omar Mohammed Ali Ababneh, 2021	How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes	566
7.	Mohammad Rabiul Basher Rubel, at al, 2020	The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing	344
8.	Mansoor Ahmed, et al 2020	Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being	261

9. Huirong Tian¹ & Jian Zhang¹ & Jingjing Li, 2019 The relationship between pro-environmental attitude and employee green behavior: the role of motivational states and green work climate perceptions 200
10. Talat Islam, Mubbsher Munawar Khan, 2020 Promoting in-role and extra-role green behavior through ethical leadership: mediating role of green HRM and moderating role of individual green values 181
11. Chen et al., 2021 Effect of Employees' Perceived Green HRM on Their Workplace Green Behaviors in Oil and Mining Industries: Based on Cognitive-Affective System Theory 155
12. Mehdi Sabokro a^{*}, Muhammad Mehedi Masud b, Azin Kayedian, 2021 The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior 137
13. Ozlem Ercantan and Serife Eyupoglu, 2019 How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees 148
14. Muhammad Ali, Chin-Hong Puah, Anum Ali, 2020 Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks 100

Sumber: Data Diolah, 2025

Dapat dijelaskan dari artikel diatas variabel yang menjadi antaseden dari perilaku ramah lingkungan: (a) *Green Human Resource Management* (GHRM) Artinya variable GHRM dapat memicu karyawan untuk melakukan perilaku ramah

lingkungan, GHRM melibatkan pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan lingkungan. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah lingkungan, HRM dapat mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan ke dalam budaya organisasi. Kemudian GHRM juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara signifikan dan meningkatkan kesadaran lingkungan di dalam organisasi, selain itu GHRM dapat mempengaruhi kultur organisasi dengan cara yang positif, yaitu dengan mengembangkan budaya yang lebih ramah lingkungan. Hal ini dapat meningkatkan perilaku ramah lingkungan di dalam organisasi, GHRM digunakan sebagai independent variable untuk mempengaruhi perilaku ramah lingkungan karena kemampuannya untuk memotivasi, mengembangkan, dan mengintegrasikan perilaku lingkungan di dalam organisasi. (b) CSR juga menjadi salah satu variabel yang diuji pengaruhnya terhadap perilaku ramah lingkungan. Tidak bisa dipungkiri bahwa perilaku karyawan juga bisa dibentuk adanya peran perusahaan seperti CSR. (c) *Environmental triggers* kesadaran tentang lingkungan meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran individu terhadap lingkungan dan pemahaman tentang sistem dan karena kesadaran ini, mereka menerapkan pemahaman itu dalam kehidupan sehari-hari mereka, sehingga terlihat dalam perilaku. (d) Etika pro lingkungan teori TPB menyatakan bahwa etika akan mengarahkan seseorang dalam berperilaku, jadi perilaku tergantung pemahaman mereka dengan etika seperti etika ramah lingkungan. (e) *Ethical leadership* konteks teori menyatakan bahwa bagaimana pemimpin akan memberikan pengaruh pada etika karyawan, begitu juga halnya dengan perilaku ramah lingkungan, ada peran pimpinan dalam penerapan perilaku ramah lingkungan karyawan. Kemudian variabel mediasi yang di jadikan untuk menentukan perilaku ramah lingkungan antara lain: Motivasi yang terkendal dan motivasi otonom. CSR, *Green Human Resources Management* dan *Green Psychological Climate*, Persepsi Psikologis Iklim Hijau. Beberapa variabel yang dijadikan moderasi dalam penelitian diatas adalah Persepsi Iklim Kerja Hijau dari Organisasi, Persepsi Iklim Kerja Hijau dari Rekan Kerja, dan *individual green value*.

Selanjutnya dari penelitian diatas juga dapat dijelaskan tentang perilaku ramah lingkungan yang dapat dibagi menjadi beberapa kategori *inrole* dan *extrarole green service behavior* (Rubel et al., 2020) (Aboramadan, 2022), EGB yang diwajibkan (Tian et al., 2020) *voluntary green behavior*, *task related green behavior* (Chaudhary, 2020). Dari artikel diatas juga dapat dijelaskan penamaan yang berbeda dengan maksud yang sama pada *green behavior* antara lain: *Employee green behavior* (Ahmed et al., 2020), *individual green behavior* (Ababneh, 2021), *pro environment behavior*, *eco friendly behavior* (Ali et al., 2022). Dari istilah yang berbeda ini nanti akan dilakukan analisis tahap selanjutnya yaitu berhubungan dengan pengembangan penelitian dimasa datang tentang topik perilaku ramah lingkungan.

Review Keterbatasan Penelitian

Artikel yang diambil dengan sepuluh sitasi terbanyak memiliki beberapa keterbatasan berikut akan dijelaskan beberapa keterbatasan tersebut: (Rubel et al., 2020) (Ababneh, 2021), (Chaudhary, 2020), (Aboramadan, 2022) (Ahmed et al., 2020) (Tian et al., 2020) (Islam et al., 2020) (Sabokro et al., 2021),(Ali et al., 2022), (Ercantan & Eyupoglu, 2022) : (a) Semua artikel menggunakan data cross sectional artinya hanya di ambil pada satu waktu saja, sehingga hal ini menjadi tidak optimal dalam pengujian kausalitas kemudian pengambilan data ini juga akan membatasi pengambilan kesimpulan defenitif tentang urutan kausal dari uji hubungan variabel. Kemudian untuk pengujian variabel perilaku ramah lingkungan merupakan hal yang baru sehingga dalam melakukan pengujian dibutuhkan waktu yang panjang yang tidak bisa dilihat pada satu waktu saja atau dengan data cross sectional. (b) Keterbatasan penelitian juga disebabkan karena penelitian hanya dilakukan pada wilayah tertentu, misalnya negara berkembang secara ekonomi yang tentu saja akan berbeda dengan konteks negara dengan perekonomian yang lebih maju. Hal ini juga mengakibatkan hasil penelitian belum teruji secara general karena perbedaaan wilayah bisa menyebabkan perbedaan lingkungan fisik, peraturan, dan budaya yang dapat mengakibatkan hasil pengujian yang berbeda dan juga antaseden yang berbeda. (c) Selanjutnya keterbatasan penelitian karena konteks penelitian yang hanya menjadikan objek penellitian pada satu sektor industri dan belum bisa berlaku secara general pada

industri lain. Perbedaan sektor industri tentu saja akan membutuhkan pemahaman yang berbeda dalam menentukan perilaku ramah lingkungan. (d) Sumber data penelitian dari artikel diatas hanya berasal dari satu sumber yaitu karyawan belum menggambarkan hasil untuk semua level SDM yang ada dalam oragnisasi atau perusahaan. Sehingga hasil penelitian belum terhindar dari *common method bias*. (e) Metodologi yang digunakan dalam penelitian daiatas merupakan penelitian kuantitatif dengan pengujian sebab akibat, kausaliatas, dan asosiasi. Belum ada penelitian yang menggunakan pendekatan lain seperti uji faktor analisis, komparatif, atau pengujian dengan metode *mix methode* untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. (f) Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang mungkin tidak dijawab secara objektif atau masih diragukan kejujuran dari jawaban tersebut. Lebih lanjut pertanyaan dengan kuesioner membatasi responden untuk menjawab secara terbuka. Padahal sebenarnya diperlukan bentuk pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden mengemukakan pandangan mereka sendiri tentang perilaku ramah lingkungan. Kelemahan dari kuesioner juga mungkin karena kesalahan interprestasi dari responden dan tidak adanya klarifikasi yang jelas dari peneliti berkaitan dengan variabel penelitian meskipun variabel penelitian didefinisikan dengan jelas dibagian pendahuluan kuesioner. (g) Penelitian diatas tidak memperhitungkan profil demografi responden, seperti jenis kelamin, pendapatan, pekerjaan dan faktor demografi lainnya yang secara teori faktor demografi in bisa mempengaruhi seseorang dalam berperilaku ramah lingkungan. (h) GHRM dalam penelitian diatas hanya mengkaji secara umum, sedangkan GHRM secara teori mencakup berbagai praktik manajemen sumber daya manusia (SDM), mulai dari perencanaan SDM sampai pada pemutusan hubungan kerja, studi teoritis telah mengungkapkan bahwa praktik GHRM yang berbeda berfokus pada arah yang berbeda dan memiliki efek yang berbeda pada karyawan.

Analisis Keterbatasan Penelitian dan Implikasinya pada Lembaga Keuangan Syariah

Seluruh penelitian menggunakan data **cross-sectional**, sehingga pengujian kausalitas menjadi kurang optimal dan tidak mampu menjelaskan urutan kausal

secara definitif. Dalam konteks **lembaga keuangan syariah**, perilaku ramah lingkungan dan implementasi Green Human Resource Management (GHRM) merupakan proses **jangka panjang** yang dipengaruhi oleh internalisasi nilai-nilai Islam seperti *khalifah*, *amanah*, dan *maslahah* (Daud et al., 2015). Nilai-nilai tersebut tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses pembelajaran organisasi dan pembiasaan perilaku. Oleh karena itu, penggunaan desain longitudinal atau panel menjadi lebih relevan bagi LKS untuk menangkap perubahan perilaku karyawan secara berkelanjutan, terutama dalam menilai efektivitas kebijakan GHRM syariah terhadap perilaku ramah lingkungan (Susan et al., 2011)

Sebagian besar penelitian dilakukan di negara berkembang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Lembaga keuangan syariah beroperasi dalam konteks yang sangat beragam, mulai dari negara mayoritas Muslim hingga negara dengan sistem keuangan sekuler. Perbedaan lingkungan regulasi, tingkat literasi keuangan syariah, dan budaya organisasi Islami berpotensi memengaruhi hubungan antara GHRM dan perilaku ramah lingkungan. Dalam LKS, faktor kepatuhan terhadap prinsip syariah (*sharia compliance*) dan regulasi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) atau Dewan Syariah Nasional dapat menjadi anteseden tambahan yang tidak ditemukan dalam konteks organisasi konvensional (Dusuki & Abdullah, n.d.).

Seluruh artikel menggunakan sumber data tunggal dari karyawan, yang berpotensi menimbulkan **common method bias**. Dalam konteks LKS, struktur organisasi yang kompleks—melibatkan manajemen, Dewan Pengawas Syariah (DPS), dan regulator menuntut pendekatan multi-sumber. Persepsi karyawan saja belum cukup untuk menggambarkan sejauh mana GHRM dan perilaku ramah lingkungan benar-benar diinternalisasi sebagai nilai organisasi Islami. Penggunaan data dari berbagai level SDM dan pemangku kepentingan akan menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif (Podsakoff et al., 2003).

Sebagian besar penelitian tidak memasukkan variabel demografis, padahal dalam konteks LKS, faktor seperti tingkat religiusitas, usia, jabatan, dan latar belakang pendidikan keislaman dapat memengaruhi perilaku ramah lingkungan. Literatur

menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif dengan perilaku pro-lingkungan, khususnya dalam konteks Islam (Rice & Rice, 2006)

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Desain Penelitian

Keterbatasan yang sudah dijelaskan diatas disimpulkan beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian berikutnya berkaitan dengan topik perilaku ramah lingkungan dari penelitian (Rubel et al., 2020) (Ababneh, 2021), (Chaudhary, 2020), (Aboramadan, 2022) (Ahmed et al., 2020) (Tian et al., 2020), (Islam et al., 2020), (Sabokro et al., 2021), (Ali et al., 2022), (Ercantan & Eyupoglu, 2022) : (a) Penelitian dengan mengumpulkan data tidak hanya pada satu waktu, atau data panel, *longitudinal*, *single time legged* untuk memperkuat hubungan kausalitas atau hubungan sebab akibat. Atau mungkin juga dilakukan pengujian sesudah dan sebelum penerapan perilaku ramah lingkungan. (b) Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan metodologi seperti studi komparatif, faktor analisis, ekperimental, atau menggunakan metode kualitatif dan mix method. (c) Konstruksi multidimensi (Rubel et al., 2020). (d) Penelitian dengan menggunakan multi level dan multi actor, artinya sumber data tidak hanya berasal dari satu tingkatan level sumber data, tetapi berasal dari berbagai level yang ada dalam organisasi. Kemudian juga disarankan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber tidak hanya fokus pada bagian atau level tertentu misalnya meminta para supervisor untuk mengevaluasi perilaku ramah lingkungan karyawan. Kemudian juga disarankan pengumpulan data tidak hanya bersumber dari kuesioner tetapi juga sumber data lain seperti survey dan observasi sehingga responden memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat mereka secara terbuka berhubungan dengan variabel penelitian. (e) Perluasan sampel untuk mengeneralisasi hasil penelitian. Seperti penelitian dilakukan pada unit analisis bisnis yang berbeda dari penelitian sebelumnya, misalnya saja government institution, sector perbankan, education institution, perusahaan jasa, perusahaan manufacturers industri makanan dan berbagai perusahaan bisnis lainnya. (f) Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya juga bisa dilakukan di Negara lain atau penelitian yang lebih multi dimensi. (g) penelitian berikutnya juga disarankan untuk

menguji variabel demografi seperti dengan menyelidiki relevansi usia, jenis kelamin, bidang studi, dan tingkat studi (sarjana dan pascasarjana) terkait perilaku ramah lingkungan.

Variabel

Banyak variabel yang bisa dikembangkan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan perilaku ramah lingkungan, dibawah ini variabel yang bisa dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang sudah dirangkum dari penelitian (Rubel et al., 2020) (Ababneh, 2021), (Chaudhary, 2020), (Aboramadan, 2022) (Ahmed et al., 2020), (Tian et al., 2020), (Islam et al., 2020), (Sabokro et al., 2021), (Ali et al., 2022), (Ercantan & Eyupoglu, 2022): (a) Variabel independent: budaya, bagaimana perbedaan budaya dapat memengaruhi perilaku, ramah lingkungan karyawan, perbedaan budaya juga akan mempengaruhi orang memandang dan menafsirkan kebijakan organisasi dan praktik MSDM. Variabel GHRM diklasifikasikan seperti kemampuan-motivasi-peluang meningkatkan praktik-praktik untuk memeriksa dampaknya terhadap perilaku ramah lingkungan, variabel lain seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepercayaan diuji dampaknya. Selain itu juga bisa dijadikan variable independent dengan menjelaskan secara detail variabel GHRM sesuai dengan konteks teori praktik MSDM seperti rekrutmen hijau , pelatihan dan pengembangan hijau, kinerja hijau dan manajemen gaji , dan keterlibatan karyawan, moral karyawan (misalnya kemandirian moral dan intensitas moral) (b) Saran selanjutnya sebagai variable mediasi seperti, komitmen lingkungan karyawan dan iklim psikologis, iklim keterlibatan hijau, persepsi organisasi hijau, dukungan organisasi dan identifikasi organisasi dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya yang sesuai dengan konteks teori. (c) saran selanjutnya yaitu menguji variabel moderasi pada hubungan perilaku karyawan misalnya saja kepribadian proaktif, perilaku kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepribadian dan dukungan organisasi, branding perusahaan hijau dan kriteria hijau yang ada relevansinya dengan konteks penelitian yang dilakukan.

KESIMPULAN

Artikel yang direview dalam tulisan ini merupakan artikel yang banyak disitasi. Artikel dikumpul dari tahun 2020 sampai tahun 2024, dengan *key word green behavior on sustainable development*. Dari hasil review dapat disimpulkan beberapa variabel independent yaitu GHRM dan diuji pengaruhnya pada perilaku ramah lingkungan, selain itu juga dapat disimpulkan beberapa kategori green behavior serta istilah lain dari perilaku ramah lingkungan dalam penelitian yang dilakukan pada berbagai sector organisasi. Dari review juga disimpulkan beberapa limitation dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya baik berkaitan dengan design penelitian, maupun variable konstruks dalam memperkaya penelitian tentang perilaku ramah lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225–2239. <https://doi.org/10.1002/csr.1960>
- Ali, M., Puah, C. H., Ali, A., Raza, S. A., & Ayob, N. (2022). Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks. *International Journal of Manpower*, 43(3), 614–638. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0185>
- Ansari, N. Y., Farrukh, M., & Raza, A. (2021). Green human resource management and employees pro-environmental behaviours: Examining the underlying mechanism. In *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* (Vol. 28, Issue 1, pp. 229–238). <https://doi.org/10.1002/csr.2044>
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431–445. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9>
- 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/10.1002/csr.1827>
- Chen, S., Jiang, W., Li, X., & Gao, H. (2021). Effect of employees' perceived green hrn on their workplace green behaviors in oil and mining industries: Based on cognitive-affective system theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18084056>
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88, 1–33. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Daud, S. R., Mukapit, M., Sehat, N. S., Jogeran, J., Suhaime, I. L., & Sazimah, K. (2015). *The Islamic Perspective to Employee Green Behavior : a Preliminary Study*. 6(1), 28–35.
- Dusuki, A. W., & Abdullah, N. I. (n.d.). *Corporate Social Responsibility*.
- Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031718>
- Felin, T., Foss, N. J., & Ployhart, R. E. (2015). The Microfoundations Movement in Strategy and Organization Theory. *Academy of Management Annals*, 9(1), 575–632. <https://doi.org/10.1080/19416520.2015.1007651>
- Francoeur, V., Paillé, P., Yuriev, A., & Boiral, O. (2021). The Measurement of Green Workplace Behaviors: A Systematic Review. *Organization and Environment*, 34(1), 18–42. <https://doi.org/10.1177/1086026619837125>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- Islam, T., Khan, M. M., Ahmed, I., & Mahmood, K. (2020). Promoting in-role and extra-role green behavior through ethical leadership: mediating role of green HRM and moderating role of individual green values. *International Journal of Manpower*, 42(6), 1102–1123. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2020-0036>
- Kim, S. H., Jung, Y. J., & Choi, G. W. (2022). A systematic review of library makerspaces research. *Library & Information Science Research*, 44(4), 101202. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2022.101202>
- Lülfes, R., & Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10(2), 83–98. <https://doi.org/10.1111/emre.12008>
- Meyers, M. C., & Rutjens, D. (2022). Applying a Positive (Organizational) Psychology Lens to the Study of Employee Green Behavior: A Systematic Review and Research Agenda. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–13.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.840796>

- Norman, W., & MacDonald, C. (2004). Getting to the Bottom of "Triple Bottom Line." *Business Ethics Quarterly*, 14(2), 243–262. <https://doi.org/10.5840/beq200414211>
- 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 and Environment*, 28(1), 103–125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444–466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). *Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies*. 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Ramus, C., & Steger, U. (2000). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee " Ecoinitiatives " at Leading-Edge European Companies Author (s): Catherine A . Ramus and Ulrich Steger Source : The Academy of Management Journal , Vol . 43 , No . 4 (Aug. *Academy of Management Journal*, 43(4), 605–626.
- Rice, G., & Rice, G. (2006). *Pro-Environmental Behavior in Egypt : Is There a Role for Islamic Environmental Ethics ? Pro-environmental Behavior in Egypt : Is there a Role for Islamic Environmental*. 65(4), 373–390.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 75, 57–66. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.007>
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2020). The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing. *Employee Relations*, 43(5), 996–1015. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0163>
- Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313(November 2020). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127963>
- Siqueira, M. S. S., Nascimento, P. O., & Freire, A. P. (2022). Reporting Behaviour of People with Disabilities in relation to the Lack of Accessibility on Government Websites: Analysis in the light of the Theory of Planned Behaviour. *Disability, CBR and Inclusive Development*, 33(1), 52–68. <https://doi.org/10.47985/dcidj.475>
- Susan, E., Douglas, W. S., Charbel, J. C., Zfp, P., Jackson, S. C., Susan, E., Douglas, W. S., Charbel, J. C., Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-camen, M. (2011). *State-of-the-art and future directions for green human resource management : Introduction to the special issue State-of-the-Art and Future Directions for*

Green Human Resource Management: Introduction to the Special Issue.
<https://doi.org/10.1688/1862-0000>

- 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>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking*, 27(7), 2005–2027. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438>
- Zontangos, G., & Anderson, A. . (2004). OpenAIR @ RGU The Open Access Institutional Repository at Robert Gordon University. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 7(3), 228–236. <http://eprints.qut.edu.au/29653/>