



Perilaku Ramah Lingkungan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia: Sebuah Tinjauan Literatur

Ah. Hudi Arif¹ dan Teguh Kurniawan²

Abstrak

Kelestarian lingkungan semakin memprihatinkan akibat kerusakan lingkungan yang semakin meningkat. Faktor aktivitas manusia menjadi penyebab dari perubahan iklim yang terjadi. Diperlukan upaya merubah perilaku manusia agar ramah lingkungan, salah satunya dengan konsep employee green behavior (EGB) termasuk di kepolisian dengan mengingat bahwa aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh anggota kepolisian juga berpotensi menyumbang terhadap kerusakan lingkungan seperti polusi kendaraan polisi yang digunakan selama melakukan patroli, penggunaan energi listrik dan air secara berlebihan di tempat kerja dan kegiatan lainnya yang berpengaruh negatif terhadap lingkungan. Kejadian bencana alam yang berdampak kerugian baik material bahkan sampai nyawa seperti tanah longsor, banjir bandang, kebakaran hutan yang umumnya disebabkan oleh penurunan kualitas lingkungan seperti deforestasi maupun pemanasan global juga akan membutuhkan kehadiran kepolisian untuk turut ambil bagian dalam penanganan kejadian tersebut. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana konsep employee green behavior dan faktor-faktor yang berkontribusi dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku ramah lingkungan anggota kepolisian di tempat kerjanya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif melalui studi literatur. Hasil penelitian menjelaskan, bahwa konsep employee green behavior penting diterapkan dalam perilaku ramah lingkungan anggota kepolisian di tempat kerja untuk menjaga kelestarian lingkungan. Adapun aspek-aspek penting dalam keberhasilan penerapan konsep employee green behavior dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor orang dan faktor konteks. Faktor orang meliputi niat dan motivasi anggota kepolisian. Faktor konteks meliputi kelembagaan, organisasi, rekan kerja dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Employee Green Behavior; Faktor orang; Faktor konteks

Abstract

Environmental sustainability is increasingly worrisome due to increasing environmental damage. Human activity factors are the cause of climate change. Efforts to change human behavior are needed to be environmentally friendly, one of them is the concept of employee green behavior (EGB), including in

-
- 1 Program Magister Ilmu Administrasi, Peminatan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Sektor Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, email ahmadhudia@gmail.com
 - 2 Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, email teguh.kurniawan@ui.ac.id

the police by remembering that the activities carried out by police members also potentially contribute to environmental damage such as pollution of police vehicles used during patrols, use excessive electricity and water in the workplace and other activities that negatively affect the environment. Natural disasters that have material and even loss of life such as landslides, flash floods, forest fires that are generally caused by environmental degradation such as deforestation and global warming will also require the presence of the police to take part in handling the incident.. This article aims to explain how the concept of employee green behavior and contributing factors can be used to influence the environmentally friendly behavior of police officer in their workplaces. The research method used a qualitative method with a literature study. The results of the study explained that the concept of employee green behavior is important to apply in environmentally friendly behavior of police officer in the workplace to preserve the environment. The important aspects in the successful application of the concept of employee green behavior are influenced by person factors and context factors. Person factors include the intention and motivation of police officer. Context factors include institutional, organizational, work colleagues and leadership.

Keywords: Employee Green Behavior; Person factor; Context factor

Pendahuluan

Tuntutan organisasi untuk menjadi lebih “hijau” dengan menjaga kelestarian lingkungan semakin digencarkan di dunia. Hal ini disebabkan karena kelestarian lingkungan semakin lama semakin memburuk karena kerusakan lingkungan yang semakin meningkat (Ones & Dilchert, 2012). Memang kegiatan menjaga kelestarian lingkungan tidak berhubungan langsung dengan tugas kepolisian yaitu: pemeliharaan keamanan dan ketertiban, penegakan hukum dan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh anggota kepolisian juga berpotensi menyumbang terhadap kerusakan lingkungan seperti polusi kendaraan polisi selama melakukan patroli, penggunaan energi listrik dan air secara berlebihan di tempat kerja dan kegiatan lainnya yang berpengaruh negatif terhadap lingkungan (Konyk, 2018).

Kejadian bencana alam yang berdampak kerugian baik material bahkan sampai nyawa seperti tanah longsor, banjir bandang, kebakaran hutan yang umumnya disebabkan oleh penurunan kualitas lingkungan seperti deforestasi maupun pemanasan global juga akan membutuhkan kehadiran kepolisian untuk turut ambil bagian dalam penanganan kejadian tersebut. Berpijak pada potensi organisasi kepolisian yang juga terlibat terhadap kerusakan lingkungan dan penanganan kejadian bencana yang disebabkan oleh penurunan kualitas lingkungan ini, sudah seharusnya kepolisian negara republik Indonesia sebagai salah satu organisasi publik juga diuntut untuk mendorong organisasinya agar lebih “hijau” atau ramah lingkungan.

Agar kepolisian Indonesia menjadi organisasi yang “hijau” atau ramah lingkungan adalah dengan mengintegrasikan kelestarian lingkungan ke dalam kegiatan sehari-hari kepolisian, salah satunya adalah dari perilaku pegawainya ditempat kerja sehingga membuat organisasi lebih tangguh dan bertanggung jawab terhadap lingkungan. Perilaku ramah lingkungan pegawai di tempat kerja dikenal juga dengan konsep Employee Green Behavior (EGB). Sebagaimana ditunjukkan oleh Unsworth, Dmitrieva, dan Adriasola (2013), terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahwa keberhasilan inisiatif organisasi untuk kelestarian lingkungan bergantung pada perilaku masing-masing pegawai.

Pentingnya perilaku pegawai di tempat kerja juga dibuktikan oleh penelitian yang menyebutkan bahwa penyumbang terbesar terhadap kerusakan lingkungan adalah perilaku manusia khususnya di tempat kerja dan karenanya harus diatasi dengan mengubah perilaku manusia (Ones & Dilchert, 2012).

Kepolisian negara republik indonesia sebagai organisasi publik yang sangat besar di Indonesia dengan jumlah anggotanya mencapai 470.389 orang pada tahun 2019, ketika mempraktekkan perilaku ramah lingkungan dalam organisasinya tentu akan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kelestarian lingkungan khususnya di Indonesia. Tugas anggota kepolisian mempunyai dampak sosial yang sangat tinggi di masyarakat karena bersentuhan langsung dengan masyarakat. Perilaku ramah lingkungan yang di praktekkan oleh anggota kepolisian di lapangan, akan menjadi contoh bagi masyarakat agar mereka juga terlibat dalam perilaku yang lebih ramah terhadap lingkungan. Sehingga perilaku ramah lingkungan anggota kepolisian nantinya juga berperan sebagai penggerak perilaku ramah lingkungan di masyarakat. Dikaitkan dengan program quick win Polri ke- 6 yaitu polri sebagai penggerak revolusi mental dan pelopor tertib sosial di ruang publik, perilaku ramah lingkungan anggota kepolisian dapat dijadikan sebagai salah satu penggeraknya.

Dari uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku ramah lingkungan anggota di kepolisian negara republik Indonesia sangat penting dilakukan karena selain untuk menjaga kelestarian lingkungan, juga berkaitan dengan tugas-tugas kepolisian seperti aktivitas anggota kepolisian yang berperan dalam pencemaran lingkungan itu sendiri dan juga keterlibatan anggota kepolisian dalam penanganan ketika terjadi bencana yang diakibatkan oleh kerusakan lingkungan.

Di samping itu, perilaku ramah lingkungan anggota kepolisian juga dapat dijadikan sebagai salah satu penggerak rencana strategis program *quick wins* polri ke-6 yaitu polri sebagai penggerak revolusi mental dan pelopor tertib sosial di ruang publik. Pemahaman tentang konsep *Employee Green Behavior* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sangat diperlukan agar dapat digunakan untuk merubah perilaku anggota kepolisian menjadi ramah lingkungan di tempat kerjanya. Untuk itulah, di dalam penelitian ini akan dikaji bagaimana konsep *employee green behavior* dan faktor-faktor yang berkontribusi mempengaruhi perilaku ramah lingkungan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui kajian literatur yang terkait dengan topik penelitian. Dengan melakukan studi literatur, peneliti berharap akan mendapatkan teori-teori serta pemikiran yang relevan dengan konsep *employee green behavior* dan faktor-faktor yang berkontribusi mempengaruhinya sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan dalam melakukan analisis terkait bagaimana agar organisasi kepolisian republik Indonesia berhasil menerapkan perilaku ramah lingkungan anggotanya di tempat kerja sebagai upaya menjaga kelestarian lingkungan.

Temuan dan Pembahasan

Employee Green Behaviour (EGB)

Menurut Ones & Dilchert (2012), *employee green behavior* (EGB) didefinisikan sebagai setiap perilaku individu yang terukur dalam mencapai kelestarian lingkungan di tempat kerja. *Employee green behavior* (EGB) merupakan sikap atau perilaku individu maupun kelompok yang memberikan

kontribusi pada kelestarian lingkungan dalam konteks pekerjaan (Norton, et.al., 2015). *Employee green behavior* menjadi komponen penting dalam suatu organisasi untuk tetap melestarikan lingkungan dalam kegiatan operasionalnya. Perilaku ramah lingkungan pegawai merupakan tindakan seseorang pegawai pada saat bekerja, yang mempunyai kontribusi pada penggunaan sumber daya yang ada (Wiernik, dkk 2016). Dalam prakteknya perilaku ini dapat tercerminkan pada aktivitas pegawai yang sederhana, seperti penggunaan air yang secukupnya, mematikan lampu ketika tidak digunakan, penghematan pemakaian kertas dan lain sebagainya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee green behavior* atau perilaku ramah lingkungan pegawai yaitu perilaku atau tingkah laku pegawai dalam menjalankan aktivitasnya dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan. Secara umum *employee green behavior* dapat dibagi menjadi dua, yaitu (Norton, dkk, 2015):

- a. Perilaku ramah lingkungan sukarela (*Voluntary Employee green behavior*), yaitu perilaku ramah lingkungan pegawai yang timbul dari inisiatif dalam diri sendiri yang melebihi harapan dari organisasi.
- b. Perilaku ramah lingkungan diwajibkan (*Required Employee green behavior*), yaitu salah satu tujuan dari organisasi tersebut didirikan untuk meningkatkan kinerja lingkungan ramah lingkungan, dengan memperkenalkan sebagai pekerjaan dan tugas pokok. Hal ini berkaitan dengan mengikuti kebijakan organisasi, perubahan metode kerja termasuk memilih alternative yang bertanggung jawab, dan berkelanjutan dalam menciptakan produk dan proses produksinya.

Ones dan dilchert, (2012a), mengenalkan unsur-unsur *employee green behavior* dalam 5 taksonomi perilaku ramah lingkungan dalam suatu organisasi, antara lain:

- a. Bekerja secara berkelanjutan
Inti fungsional dari meta-kategori ini dengan meminimalkan dampak negatif dari produk dan prosesnya untuk terhadap lingkungan. Ada empat subkategori perilaku Berkelanjutan berdasarkan dua kategori tersebut antara lain: memilih alternatif (pilihan) yang bertanggung jawab; mengubah bagaimana pekerjaan dilakukan secara berkelanjutan; menciptakan perilaku pegawai berkelanjutan terkait dengan produk dan proses produksi (pegawai memilih produk dan proses yang ramah lingkungan); memperkenalkan perubahan (inovasi) cara kerja untuk lebih ramah lingkungan.
- b. Menghindari bahaya (kerugian)
Kategori perilaku ramah lingkungan pegawai dapat ditandai dengan melibatkan penghindaran dan penghambatan perilaku lingkungan yang negatif. Inti fungsional dari kategori ini mencakup membantu menjaga lingkungan tetap sehat.
- c. Menghemat (Melestarikan sumber daya)
Inti fungsional dari kategori ini adalah menghindari pemborosan untuk melestarikan sumber daya meliputi air, energi, gas, dan sumber daya alam lainnya. Kategori ini dapat dibagi menjadi Pengurangan Penggunaan, Penggunaan Kembali, Pengulangan, dan Daur Ulang.
- d. Mempengaruhi orang lain
Kategori ini berfokus pada perilaku pegawai yang bertujuan menyebarkan perilaku keberlanjutan kepada individu lain. Inti fungsional dari kategori ini adalah untuk memberikan pengaruh yang

melibatkan penyebaran pengetahuan, mendorong dan membantu perubahan perilaku pada orang lain.

e. Mengambil Inisiatif (*Taking Initiative*)

Taking Initiative dapat dianggap sebagai kategori perilaku instrumental (menggambarkan bagaimana pegawai memulai dan mempromosikan perilaku yang relevan dengan lingkungan, berdasarkan konten mereka, termasuk dalam kategori lain). Aspek dari domain perilaku ini dimanifestasikan dalam inisiatif program dan kebijakan. Program dan kebijakan yang mungkin diprakarsai pegawai dapat mengatasi segala aspek kelestarian lingkungan atau ranah perilaku ramah lingkungan pegawai.

Employee Green Behaviour (EGB) Di Kepolisian Negara Republik Indonesia

Menjaga kelestarian lingkungan memang tidak berkaitan erat dengan tugas utama kepolisian. Akan tetapi kegiatan kepolisian yang dilakukan oleh anggota kepolisian di tempat kerja seperti penggunaan bahan bakar oleh kendaraan patroli, residu penggunaan bahan kimia dan bahan peledak yang digunakan oleh polisi, dan penggunaan air dan energi listrik di tempat kerja yang berlebihan dapat berperan juga dalam kerusakan lingkungan. Selanjutnya, saat terjadi bencana alam yang disebabkan oleh kerusakan lingkungan seperti banjir bandang, tanah longsor, dan kebakaran hutan menyebabkan korban material maupun jiwa dari masyarakat akan mengharuskan kepolisian untuk terlibat dalam penanganannya (konyk, 2018).

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa memasukkan program ramah lingkungan dalam kegiatan kepolisian akan membantu menjaga kelestarian lingkungan alam sekitar sekaligus meringankan tugas-tugas kepolisian terutama berkaitan dengan kejadian bencana alam akibat kerusakan lingkungan. Dengan berpartisipasi dalam program ramah lingkungan, ada beberapa hasil positif yang di dapatkan oleh kepolisian yaitu ikut berpartisipasi menjaga keselamatan lingkungan hidup, meningkatkan citra positif kepolisian sebagai organisasi yang peduli lingkungan, mengurangi biaya dan operasi kepolisian yang berkaitan dengan penanganan bencana alam akibat kerusakan lingkungan, serta meningkatkan produktifitas dan kinerja pegawai kepolisian di tempat kerja karena lingkungan kerja yang nyaman dan sehat.

Kegiatan ramah lingkungan untuk kelestarian lingkungan menurut para ahli banyak dipengaruhi oleh perilaku pegawainya (Norton, et.al., 2015). Salah satu alasannya adalah karena karyawan menghabiskan setidaknya sepertiga dari waktu harian mereka di organisasi, maka perilaku ramah lingkungan setiap hari mereka memiliki efek besar dalam meminimalkan dampak negatif dari aktivitas di tempat kerja terhadap lingkungan organisasi (Lu'fs dan Hahn, 2013; Blok et al., 2015). Mengingat bahwa perubahan iklim sebagian besar didorong oleh aktivitas manusia, dan keberhasilan program lingkungan seringkali tergantung pada perilaku pegawai (Daily, Bishop & Govindarajulu, 2009). Sehingga tindakan yang dirasa tepat untuk keberhasilan melestarikan lingkungan yaitu dengan membina perilaku ramah lingkungan pegawai di dalam organisasi.

Perilaku ramah lingkungan pegawai kepolisian di tempat kerja dapat diaplikasikan dengan memahami dan menerapkan konsep *employee green behavior* (EGB) yang sudah dijelaskan oleh para ahli seperti (Norton, et.al, 2015; Bissing-Olson, et.al., 2013; Dumont, et.al., 2016; Wiernik, Dkk., 2016; dll) dan taksonomi perilaku ramah lingkungan yang dikenalkan oleh Ones dan Dilchert, (2012a).

Agar penerapan konsep *employee green behavior* (EGB) di dalam organisasi kepolisian dapat berhasil dilaksanakan, maka penting juga untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi mempengaruhi *employee green behavior* (EGB) tersebut. Menurut Norton, et.al, (2015), terdapat dua faktor yang berkontribusi terhadap *employee green behavior* (EGB) antara lain faktor orang (*person factor*) dan faktor konteks (*konteks factor*).

1. Faktor Orang (*Person Factor*)

Faktor manusia merupakan faktor yang paling utama karena merupakan aktor pelaku perilaku ramah lingkungan. Dijelaskan oleh Ones & Dilchert, (2012), bahwa definisi perilaku ramah lingkungan pegawai hanya mencakup perilaku dan hasil di bawah kendali individu, perilaku ramah lingkungan para pegawai adalah mencerminkan perilaku mereka sendiri. Faktor manusia atau orang terdiri dari:

1). Antar orang (*Between-Person*)

yaitu, faktor-faktor yang relatif stabil dan bervariasi antar individu, antara lain:

a. Sikap Lingkungan,

Dalam beberapa penelitian menunjukkan adanya efek positif yang khas dari sikap lingkungan seseorang terhadap perilaku ramah lingkungan di tempat kerjanya (Norton, et.al, (2015). Pegawai yang mempunyai sikap peduli lingkungan akan mempunyai kesadaran yang lebih tinggi untuk berperilaku ramah terhadap lingkungan dan sebaliknya pegawai dengan sikap negative terhadap lingkungan, kesadaran lingkungannya juga rendah. Penelitian telah menemukan bahwa sikap dan karakteristik kepribadian, seperti norma pribadi dan motivasi intrinsik, memengaruhi perilaku pegawai yang ramah lingkungan (Lee et al., 1995).

Sikap ramah lingkungan didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk peduli terhadap lingkungan alam. Orang yang memiliki sikap ramah lingkungan yang lebih positif (yaitu, lebih peduli terhadap lingkungan) lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam tindakan untuk melindungi lingkungan (Bamberg & Möser, 2007). Pernyataan ini sesuai dengan Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991), yang menyatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku yang dimediasi oleh niat. Prasyarat dari sikap adalah pengetahuan faktual, dikaitkan dengan perilaku ramah lingkungan adalah prasyarat sikap ramah lingkungan adalah pengetahuan yang berkaitan dengan lingkungan.

Dari beberapa uraian diatas, untuk menumbuhkan sikap ramah lingkungan pegawai kepolisian yang perlu dilakukan adalah dengan membekali pegawai dengan pengetahuan terkait masalah lingkungan karena disebutkan dari teori perilaku terencana oleh Ajzen, (1991) bahwa prasyarat munculnya sikap adalah pengetahuan seseorang dan sikap yang dimediasi niat akan menimbulkan perilaku. Pengetahuan lingkungan dapat diberikan kepada pegawai kepolisian melalui pelatihan dan pendidikan terkait dengan masalah lingkungan.

b. Perilaku,

Perilaku individu yang relatif lebih positif bagi lingkungan disebut perilaku ramah lingkungan (EGB). EGB didefinisikan sebagai setiap perilaku terukur individu yang akan membantu mencapai kelestarian lingkungan di tempat kerja (Ones & Dilchert, 2012). Norton et al., 2015 membedakan perilaku ramah lingkungan pegawai menjadi dua yaitu

perilaku ramah lingkungan yang diwajibkan dan perilaku ramah lingkungan sukarela. Kedua jenis perilaku ramah lingkungan ini mengacu pada perilaku individu (Bissing-Olson et al., 2013).

Perilaku ramah lingkungan diwajibkan didefinisikan sejauh mana pegawai menyelesaikan tugas kerja yang diperintahkan dengan cara ramah lingkungan. Perilaku ramah lingkungan sukarela, menggambarkan sejauh mana pegawai mengambil inisiatif untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan di luar bidang tugas kerja yang dikerjakan, contohnya menyiapkan tempat daur ulang baru di dekat meja seseorang untuk membuat daur ulang lebih mudah atau mendorong rekan kerja untuk mematikan komputer mereka sebelum meninggalkan pekerjaan (Bissing-Olson et al., 2013).

c. Faktor Pekerjaan

Siero et al. (1989) menunjukkan bahwa memberi pegawai lebih banyak otonomi atas pelaksanaan tugas memiliki efek positif pada perilaku mengemudi hemat energi para pekerja pos di Belanda. Pegawai akan melakukan tugas kerja yang diperlukan dengan cara yang lebih ramah lingkungan ketika mereka mengalami jenis pengaruh positif, karena pengaruh positif mengarah pada perluasan fokus perhatian (Fredrickson, 1998). Dalam konteks perilaku ramah lingkungan, pegawai yang merasa energik dan antusias cenderung lebih mengambil inisiatif lingkungan (perilaku ramah lingkungan sukarela). Kondisi ini dapat dijelaskan karena perasaan bersemangat dan antusias (Pengaruh positif yang diaktifkan) lebih penting untuk perilaku di tempat kerja yang memerlukan tingkat inisiatif pribadi yang lebih tinggi (Bindl et al., 2012). Perilaku ramah lingkungan sukarela di tempat kerja seperti menyediakan tempat sampah baru atau mendorong rekan kerja untuk bertindak dengan cara yang ramah lingkungan akan meningkat, dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengalami efek positif aktif (Bissing-Olson et al., 2013).

2) Dalam diri seseorang (*Within-Person*)

yaitu, faktor-faktor yang kurang stabil yang dapat bervariasi dalam diri seseorang tergantung pada keadaan tertentu yang mereka alami contohnya pengalaman emosional individu yang mereka alami di hari mereka (pengaruh harian individu). Faktor-faktor dalam diri seseorang (within-person) meliputi:

a. Motivasi

Menurut (Deci & Ryan, 1985) dalam teori penentuan nasib sendiri (Self-determination theory) bahwa jenis motivasi yang dimiliki oleh individu merupakan penentu perilaku yang penting. Motivasi adalah sesuatu yang memberikan tujuan dan mengarahkan individu pada suatu perilaku tertentu (Ryan & Deci, 2000). Motivasi dapat berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) dan luar diri (motivasi ekstrinsik).

Motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai kondisi ketika suatu aktifitas dilakukan sebagai usaha untuk memperoleh hasil tertentu diluar aktifitas tersebut (Ryan & Deci, 2000). Motivasi eksternal melibatkan pengejaran aktivitas karena pengaruh eksternal seperti gaji, pengakuan, atau ancaman hukuman dan motivasi yang diproyeksikan untuk mempertahankan ego seseorang. Pegawai yang termotivasi secara eksternal untuk melakukan perilaku ramah lingkungan mungkin berusaha memenuhi persyaratan pekerjaan seperti

persyaratan sistem manajemen lingkungan, mendapatkan penghargaan dan pengakuan, atau menghindari sanksi. Graves et al. (2013) menemukan bahwa motivasi eksternal seperti pemberian reward dengan hadiah dan pembayaran kompensasi, mendorong perilaku ramah lingkungan pegawai.

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai kondisi ketika suatu aktifitas dilakukan karena terdapat kepuasan di dalamnya. Saat seseorang termotivasi secara intrinsik ia bergerak atas dasar minat, rasa nyaman atau rasa senang untuk melakukannya (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik disebut sebagai *autonomus motivation*, artinya muncul atas dasar keinginan sendiri (Gagne & Deci, 2005). Motivasi intrinsik menitik beratkan kepada kebebasan seseorang untuk memilih dalam memunculkan suatu perilaku. Oleh karena itu, setiap individu akan aktif mencari situasi yang dapat mendorong kemunculan perilaku tersebut (Noels, Pelletier, Clement, & Vallerand, 2000).

Pegawai yang secara intrinsik termotivasi untuk melakukan perilaku ramah lingkungan karena mereka merasakan perilaku ini menarik atau menyenangkan secara pribadi contohnya menemukan kesenangan dalam merancang ulang produk untuk mengurangi dampak lingkungannya (Deci & Ryan, 2000). Menurut graves et.al., (2013) motivasi otonom/ intrinsik pegawai berhubungan positif dengan perilaku ramah lingkungan sukarela. Hal ini disebabkan karena kegiatan lingkungan yang dimotivasi secara otonom konsisten dengan nilai-nilai, tujuan, dan minat individu sehingga pegawai akan terlibat dalam perilaku ramah lingkungan secara spontan, tanpa paksaan atau hadiah, kegiatan mereka dilakukan secara sukarelawan.

b. Pengaruh Niat

Triandis (1980) mendefinisikan niat perilaku sebagai "instruksi yang orang berikan kepada diri mereka sendiri untuk berperilaku dengan cara tertentu". Menurut Ajzen (1985), dalam teori perilaku yang direncanakan, mediator utama dari perilaku individu adalah niat mereka terhadap perilaku tersebut, yang terdiri dari 3 konstruksi utama pembentuknya antara lain sikap, norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan. Dengan demikian, niat perilaku ramah lingkungan melibatkan tujuan yang ditetapkan sendiri oleh pegawai untuk bertindak dengan cara yang bertanggung jawab terhadap lingkungan di tempat kerjanya (Greaves, Zibarras, & Stride, 2013).

Osbaldiston dan Sheldon (2003) menyatakan bahwa perilaku ramah lingkungan yang diwajibkan berasal dari hasil motivasi yang terinternalisasi dalam niat untuk memenuhi tujuan lingkungan di masa depan. Sedangkan Murtagh et al. (2013) menjelaskan bahwa perilaku ramah lingkungan sukarela memiliki efek positif pada niat untuk memantau konsumsi energi di masa depan dimana niat perilaku berkaitan dengan perilaku ramah lingkungan sukarela.

Sebagai contoh, setelah meminta beberapa peserta untuk mengembangkan niat dengan merencanakan kapan, di mana, dan bagaimana mereka dapat mendaur ulang di tempat kerja, terdapat perbedaan dalam perilaku daur ulang. Secara khusus, peserta yang mempunyai niat mendaur ulang secara signifikan lebih banyak melakukan daripada yang tidak mempunyai niat (Holland, Aarts, dan Langendam, 2006).

2. Faktor Konteks (*Contexts Factor*)

Adalah faktor-faktor yang berpengaruh dan berada di luar kendali aktor (pegawai) yang mempengaruhi perilaku ramah lingkungan meliputi:

1) Kelembagaan (Institusional)

Teori kelembagaan berfokus pada bagaimana aktor organisasi dan masyarakat membangun konsensus terhadap masalah yang muncul di sekitar mereka, dan mengungkapkan cara-cara bagaimana konsep atau praktik solusi dikembangkan dan disebarkan (Jennings dan Zandbergen, 1995). Teori institusional juga menekankan peran tekanan sosial dan budaya yang dikenakan pada organisasi yang memengaruhi praktik dan struktur organisasi (Scott, 1995).

Dalam penelitiannya, Winn (1995) menyatakan bahwa kekuatan institusional, khususnya tuntutan legitimasi perubahan yang dilakukan pada perusahaan oleh aktor institusional, memainkan peran yang kuat dalam mempengaruhi kebijakan lingkungan perusahaan. Contohnya adalah hasil penelitian dari Marshall, et.al (2005) tentang pengaruh institusi di lingkungan industri anggur amerika serikat, yang menyatakan bahwa institusi/ peraturan memainkan peran penting dalam industri anggur, dimana kehadiran tekanan regulasi memaksa pembuat anggur (wine) untuk mengimplementasikan praktik berkelanjutan ke dalam bisnis inti mereka. Faktor-faktor kontekstual pada tingkat kelembagaan termasuk faktor-faktor yang hadir dalam lingkungan yang lebih luas di mana organisasi itu ada, seperti peraturan (misalnya, pemerintah), norma (misalnya, pesaing), dan tekanan budaya-kognitif.

2) Organisasi

Adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok individu (orang), yang saling berinteraksi menurut suatu pola terstruktur dengan cara tertentu sehingga setiap anggota organisasi mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing, dan sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu, dan juga mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga organisasi dapat dipisahkan secara tegas dari lingkungannya (Martani & Lubis, 2018). Faktor-faktor konteks yang berkontribusi terhadap perilaku ramah lingkungan pegawai di tingkat organisasi terdiri dari:

a. Sikap Organisasi

Karakterisasi hubungan pegawai dengan organisasi menekankan pencapaian tujuan organisasi atas hasil yang menguntungkan melalui perlakuan yang baik terhadap pegawai. Pegawai yang diperlakukan dengan baik lebih cenderung menjadi afektif berkomitmen untuk organisasi melebihi tanggung jawab kerja yang diharuskan secara eksplisit, dan merespons secara fleksibel masalah-masalah organisasi dan peluang yang ada (George & Brief, 1992).

Sikap organisasi yang ramah terhadap lingkungan akan mempengaruhi perilaku pegawai lebih ramah terhadap lingkungan karena norma-norma iklim kerja ramah lingkungan tersebut diatur oleh organisasi dalam tugas pegawai (Norton, et.al, 2014). Sikap pada tingkat organisasi terhadap lingkungan penting untuk kedua jenis perilaku ramah lingkungan (diwajibkan dan sukarela).

Sebagai contoh, Cantor, Morrow, dan Montabon (2012) melaporkan hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi untuk lingkungan dan partisipasi dalam

manajemen lingkungan (perilaku ramah lingkungan diwajibkan) serta mempromosikan inisiatif dan perilaku lingkungan yang inovatif (perilaku ramah lingkungan sukarela).

b. Kebijakan,

Menurut Ramus & Steger (2000), bahwa kebijakan merupakan prekursor perilaku dengan mengkomunikasikan standar perilaku yang diterima. Sejalan dengan pernyataan ramus dan stager, Kebijakan ramah lingkungan organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai lebih ramah terhadap lingkungan sesuai dengan hasil penelitian Norton, et.al, (2014), menyatakan bahwa kebijakan ramah lingkungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan pegawai ditempat kerja karena norma-norma iklim kerja ramah lingkungan diatur oleh organisasi dalam tugas pegawai.

Atribut organisasi memengaruhi perilaku dengan menetapkan norma perilaku pekerja di tempat kerja (norma injunctive). Secara khusus dijelaskan, jika seorang pegawai menganggap organisasinya memiliki orientasi positif terhadap kelestarian lingkungan, maka norma yang berlaku adalah bahwa perusahaan menyetujui perilaku yang menguntungkan lingkungan. Komitmen organisasi untuk menjadi lebih ramah lingkungan menjadi sangat penting keberadaannya bagi pegawai agar ramah lingkungan. Komitmen terhadap lingkungan dianggap sebagai faktor penting untuk memprediksi perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan (Wang, 2016).

Penerapan kebijakan ramah lingkungan dalam organisasi kepolisian dengan mengharuskan pegawai untuk berperilaku lebih ramah lingkungan dalam pekerjaannya akan meningkatkan perilaku ramah lingkungan pegawai di tempat kerja yang diharuskan/ diwajibkan. Kepolisian sebagai organisasi yang sentralistik dengan ciri semi militeristik secara logika akan lebih mudah menerapkan kebijakan ramah lingkungan kepada anggotanya terlebih dibuat dalam peraturan tertulis yang akan mengikat kepada seluruh pegawai atau personil kepolisian untuk berperilaku ramah lingkungan.

Kebijakan ramah lingkungan dalam organisasi kepolisian negara republik indonesia saat ini belum dilegitimasi secara organisasional yang diwujudkan dalam rencana strategis maupun kegiatan kepolisian secara rutin. Kebijakan ramah lingkungan di kepolisian yang sudah ada saat ini biasanya bersifat temporer karena biasanya kebijakan ramah lingkungan kebanyakan berasal dari inisiatif oleh pimpinan bukan secara organisasional yang berkelanjutan.

c. Kegiatan Organisasi (Praktek SDM)

Menurut Luu (2018), manajemen SDM “ramah lingkungan” harus memberdayakan pegawai untuk memberlakukan nilai-nilai ramah lingkungan dalam bentuk keterlibatan dalam perilaku ramah lingkungan dan kontribusi inisiatif lingkungan untuk keberlanjutan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia dalam praktek manajemen sumberdaya ramah lingkungan adalah Praktik MSDM yang dirancang untuk membangun dan memperkuat nilai-nilai dan perilaku ramah lingkungan para pegawainya (Tang, Chen, Jiang, Paill e, & Jia, 2018).

Untuk menjadi alat yang efektif dalam menumbuhkan perilaku ramah lingkungan pegawai, manajemen sumber daya manusia harus merancang program pelatihan yang secara efektif membangun kesadaran, sikap, pengetahuan dan nilai-nilai lingkungan pegawai (Dumont

et al., 2016). praktik-praktik MSDM yang mendukung seperti dukungan manajemen puncak, pelatihan lingkungan, pemberdayaan dan penghargaan cenderung penting untuk keberhasilan implementasi kebijakan dan inisiatif yang terkait dengan kelestarian lingkungan (Daily & Huang, 2001; Govindarajulu & Daily, 2004).

Menurut Zibarras dan Coan (2015), praktik HRM yang dapat memengaruhi perilaku ramah lingkungan pegawai dan keberhasilan implementasi kegiatan kelestarian lingkungan organisasi meliputi Lima bidang kegiatan yaitu: siklus pegawai (Employee life cycle); reward; Pendidikan dan Pelatihan; pemberdayaan pegawai; dan komitmen manajemen.

a) Siklus Pegawai (rekrutmen, induksi, penilaian, dan promosi)

Organisasi harus mempertimbangkan dalam proses rekrutmen terhadap individu yang berkomitmen terhadap lingkungan agar organisasi menjadi lebih ramah lingkungan. Organisasi yang mengadopsi praktik HRM ramah lingkungan dapat memperoleh manfaat dengan menarik kumpulan kandidat berkualitas tinggi yang lebih luas. contohnya, survei di Inggris menemukan bahwa lulusan yang berprestasi mempertimbangkan kinerja dan reputasi lingkungan organisasi ketika membuat keputusan untuk lamaran kerja (Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 2007).

b) Reward / Penghargaan

Beberapa penelitian dilakukan terkait penggunaan reward untuk mendorong pegawai terlibat dalam praktik ramah lingkungan. Sistem penghargaan dirancang untuk mencerminkan komitmen manajemen terhadap kinerja lingkungan sambil memperkuat dan memotivasi perilaku ramah lingkungan pegawai (Daily & Huang, 2001).

Penghargaan itu dapat berupa uang (misalnya bonus, pembebasan pajak, pembagian laba) atau non moneter (misalnya pengakuan, pujian) tergantung pada motivasi pegawai (Govindarajulu & Daily, 2004). Studi terbaru (Handgraaf, van Lidth de Jeude, & Appelt, 2013) menemukan bahwa penghargaan sosial (nilai poin dan komentar positif) lebih efektif daripada reward finansial dan reward publik lebih efektif daripada penghargaan pribadi dalam mengurangi penggunaan energi pada organisasi Belanda.

c) Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan yang tepat diperlukan untuk mengimplementasikan semua jenis standar system manajemen lingkungan (Daily & Huang, 2001). Melalui pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat menjadi sadar akan perlunya tindakan ramah lingkungan, karena pengetahuan diperlukan untuk melaksanakan perilaku lingkungan dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan.

Kollmuss dan Agyeman (2002) mengidentifikasi bahwa kesadaran lingkungan lahir dari pengetahuan tentang masalah lingkungan yang dimilikinya atau sebagai pemahaman tentang dampak perilaku individu terhadap lingkungan. Ketika karyawan memiliki pengetahuan dan sangat sadar akan masalah degradasi ekologis lingkungan dan pentingnya praktik ramah lingkungan, mereka cenderung benar-benar menunjukkan perilaku ramah lingkungan (Garling et al., 2003).

d) Pemberdayaan Pegawai

Pengenalan system/ kebijakan baru akan lebih berhasil jika pegawai diperlakukan sebagai pemangku kepentingan utama dalam organisasi (Leitch et al., 1995). Inisiatif lingkungan yang diimplementasikan oleh organisasi tetapi tanpa keterlibatan pegawai cenderung kurang berhasil. Sejumlah penelitian menemukan bahwa keterlibatan pegawai dalam pengelolaan lingkungan berhubungan dengan peningkatan kinerja lingkungan (Brio et al., 2007).

Sejumlah metode yang dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengelolaan lingkungan. Seperti, memperkenalkan buletin, skema saran dan kelompok penyelesaian masalah (Renwick et al., 2013), dan membentuk 'tim ramah lingkungan' untuk memotivasi pegawai terlibat dalam upaya perbaikan lingkungan karena tim semacam itu dapat membantu menghasilkan ide, meningkatkan pembelajaran dan mengeksplorasi cara untuk mengejar inisiatif lingkungan terbaik (Govindarajulu & Daily, 2004).

e) Komitmen Manajemen (Keterlibatan Pemimpin)

Pentingnya komitmen manajemen puncak dalam mendorong keberlanjutan lingkungan sangat diperlukan. Keberhasilan ini berasal dari kemampuan manajemen untuk mengarahkan strategi perusahaan bersama dengan kebijakan organisasi, inisiatif, program dan sistem penghargaan (Branzei, Vertinsky, & Zietsma, 2000). Manajemen puncak kemudian menyediakan kerangka kerja untuk perbaikan lingkungan termasuk keberhasilan manajemen lingkungan.

Dalam penelitian Robertson dan Barling (2013), mereka menemukan bahwa perilaku ramah lingkungan pribadi pemimpin secara langsung memengaruhi perilaku ramah lingkungan pegawai. Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat diketahui keterlibatan dan komitmen manajer atau pemimpin dalam mendorong perilaku ramah lingkungan pegawai sangat penting.

3) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dapat memengaruhi motivasi dan perilaku pengikutnya. Hal ini terjadi karena dengan harapan membangun hubungan yang kuat dengan para pemimpin mereka, pegawai berusaha untuk mengekspresikan nilai-nilai yang sama dengan pemimpinnya, karena kongruensi nilai pemimpin-pengikut mempromosikan kualitas hubungan pemimpin-pengikut yang lebih tinggi (Krishnan, 2002).

Dalam konteks lingkungan, para pemimpin yang peduli lingkungan memberi sinyal kepada pegawai tentang kelestarian lingkungan yang diprioritaskan, dihargai, dan dianggap penting sehingga sebagai hasilnya para pemimpin ini dianggap sebagai pendorong penting terhadap keberlanjutan lingkungan organisasi (Robertson & Barling, 2017). Faktor kontekstual di tingkat pemimpin antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan,

Beragam-macam gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang, terkait dengan perilaku ramah lingkungan, ada beberapa penelitian yang dilakukan berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Seperti kepemimpinan dengan contoh (Yaffe & Kark, 2011). Memimpin

dengan memberi contoh (keteladanan) adalah mekanisme di mana para pemimpin mentransmisikan nilai-nilai kepada pengikut mereka (Yaffe & Kark, 2011) sehingga perilaku bawahannya sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin.

Menurut Robertson & Carleton, (2017), dengan mengamati dan berinteraksi dengan para pemimpin transformasional spesifik lingkungan, pegawai belajar bahwa memberlakukan perilaku yang berkontribusi positif terhadap keberlanjutan lingkungan organisasi adalah dihargai dan didukung. Secara khusus, para pemimpin transformasional yang spesifik lingkungan akan secara langsung mempengaruhi pegawai untuk memberlakukan perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan ketika mereka (a) berbagi nilai-nilai lingkungan mereka dan bertindak sebagai role model lingkungan (pengaruh yang diidealkan), (b) menginspirasi dan memotivasi pengikut mereka untuk melampaui apa yang ada, untuk diri mereka sendiri dengan terlibat dalam perilaku ramah lingkungan (motivasi inspirasional), (c) membantu dan mendorong bawahan untuk memikirkan masalah lingkungan dengan cara-cara baru dan inovatif (stimulasi intelektual), dan (d) menjalin hubungan yang erat dengan setiap pegawai dimana mereka dapat memberikan pengaruh pada perilaku ramah lingkungan bawahan (pertimbangan individual).

b. Kegiatan Pemimpin (Perilaku Pengawasan),

Pemimpin telah lama dikenal sebagai pendorong dan motivator penting dari perilaku organisasi (Bass, 1960). Di tempat kerja, orang yang mengawasi pekerjaan seseorang (yaitu, pemimpin kelompok kerja) cenderung menjadi referensi penting lainnya. Memiliki status dan kekuasaan yang lebih tinggi, para pemimpin berperan sebagai panutan (Bass, 1985). Efektivitas intervensi organisasi tergantung pada komitmen manajemen puncak (Rodgers, Hunter, & Rogers, 1993).

c. Sikap Lingkungan Pemimpin (Perilaku Ramah Lingkungan Pemimpin).

Sikap lingkungan manajerial adalah pendorong utama perilaku lingkungan sukarela (Cordano dan Frieze, 2000). Ketika sikap perilaku ramah lingkungan pemimpin sangat tinggi maka kegiatan ramah lingkungan pegawai juga cenderung meningkat dan sebaliknya ketika sikap ramah lingkungan pimpinan rendah, kegiatan/ perilaku ramah lingkungan pegawai juga menurun.

Contoh terbaru adalah pada awal tahun 2020 ini, perilaku ramah lingkungan untuk menjaga kelestarian lingkungan sedang digalakkan oleh pimpinan organisasi kepolisian negara republik Indonesia (Kapolri) dengan tema "Polisi Peduli Penghijauan". Kegiatannya berupa penanaman pohon di lingkungan kantor kepolisian dan lokasi lainnya. Program ini merupakan arahan langsung dari Kapolri untuk dilaksanakan oleh seluruh satuan kewilayahan mulai dari tingkat pusat (mabes polri) sampai dengan satuan kewilayahan tingkat polsek. Dampaknya terlihat di pemberitaan media cetak maupun media elektronik tentang kegiatan penanaman pohon oleh anggota kepolisian di seluruh Indonesia.

Perilaku ramah lingkungan dengan penanaman pohon dan bersih-bersih lingkungan yang dilakukan oleh anggota kepolisian juga banyak yang melibatkan anggota masyarakat sehingga sangat berdampak terhadap lingkungan sosial dan kelestarian lingkungan. Dengan

estimasi setiap kantor polisi menanam pohon sebanyak 100 pohon, di Indonesia terdapat 34 polda, 495 polres dan 4968 polsek maka dalam setiap kegiatan akan menanam sebanyak 549.700 pohon.

4) Tim (Rekan Kerja)

Level tim berhubungan dengan kelompok pegawai, seperti efikasi diri kolektif dan penetapan tujuan kelompok. iklim kerja sangat terkait dengan perilaku pegawai (Schneider et al., 2013), sehingga iklim kerja ramah lingkungan pegawai berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan rekan kerjanya. Menurut Carrico dan Riemer (2011), kepercayaan pada kemampuan tim untuk mencapai tujuan adalah penting untuk perilaku ramah lingkungan. Faktor kontekstual di tingkat tim meliputi:

a. Norma

Iklim kerja yang ramah lingkungan dari rekan kerja mewakili persepsi bahwa anggota kelompok yang lain adalah ramah lingkungan dan memunculkan norma-norma deskriptif (yaitu, persepsi tentang apa yang kebanyakan orang lain lakukan; Cialdini et al., 1990). Norma deskriptif mengacu pada persepsi orang tentang apa yang dilakukan orang lain, dan persepsi ini dapat memotivasi perilaku dengan menyampaikan informasi sosial yang penting tentang perilaku yang efektif dan beradaptasi.

Goldstein et al. (2008) menjelaskan bahwa individu mematuhi norma-norma deskriptif ketika mereka merujuk orang lain yang serupa karena individu cenderung mengikuti norma orang lain yang serupa ketika memutuskan bagaimana harus bersikap, contohnya pesan yang mengandung norma deskriptif pada penggunaan kembali handuk pelanggan hotel "bergabunglah dengan sesama tamu hotel dalam membantu menyelamatkan lingkungan" memiliki efek yang jauh lebih besar daripada pesan yang berisi permohonan untuk melindungi lingkungan (Goldstein et al., 2008).

b. Perilaku.

Perilaku dan keyakinan di tingkat tim adalah faktor kontekstual yang penting untuk perilaku ramah lingkungan. Rekan kerja di tempat kerja dapat memengaruhi perilaku pegawai secara langsung melalui interaksi pribadi maupun secara tidak langsung (Kidwell, Mossholder, & Bennett, 1997). Perilaku anggota kelompok kerja dapat menjadi rujukan yang berpengaruh bagi pekerja lainnya, karena orang mendapatkan rujukan sikap perilaku berdasarkan relevansi dan arti-penting mereka di dalam kelompok (Goodman, 1974; Kulik & Ambrose, 1992).

Ketika pegawai mengamati orang lain di sekitar mereka yang terlibat dalam pola perilaku tertentu, mereka cenderung terlibat dalam perilaku tersebut karena keinginan untuk menyesuaikan diri, membangun, dan memperkuat hubungan sosial mereka sesuai dengan pandangan fungsionalis yang ada dalam kelompok. Semakin banyak anggota kelompok kerja yang menunjukkan kepedulian mereka terhadap kelestarian lingkungan organisasi, pegawai akan mulai menganggap rekan kerja mereka ramah lingkungan, sehingga menciptakan iklim kerja yang ramah lingkungan di tempat kerja.

Kesimpulan

Penerapan perilaku ramah lingkungan anggota kepolisian di tempat kerja memerlukan upaya pemahaman yang baik terkait dengan konsep *employee green behavior* sebagai pedoman perilaku ramah lingkungan yang digunakan. Di dalam konsep ini ada 5 (lima) kegiatan utama dalam perilaku ramah lingkungan yaitu bekerja secara berkelanjutan, menghindari bahaya (kerugian), menghemat (melestarikan sumber daya), mempengaruhi orang lain, dan mengambil inisiatif (*taking initiative*).

Dalam perkembangannya, konsep *employee green behavior* dalam prakteknya di bagi menjadi Perilaku ramah lingkungan sukarela (*Voluntary Employee green behavior*) dan Perilaku ramah lingkungan diwajibkan (*Required Employee green behavior*).

Keberhasilan penerapan perilaku ramah lingkungan anggota kepolisian di tempat kerja juga harus memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi sebagai determinan perilaku ramah lingkungan pegawai antara lain faktor orang (*person factor*) dan faktor konteks (*contexs factor*). Faktor orang (*person factor*) meliputi niat dan motivasi. Sedangkan faktor konteks terdiri dari faktor kelembagaan, organisasi, kepemimpinan dan rekan kerja (tim).

Saran

Kajian konseptual ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang penerapan perilaku ramah lingkungan pegawai di tempat kerja bagi anggota kepolisian negara republik Indonesia melalui pendekatan konsep *Employee green behavior*. Kajian ini menjelaskan konsep dan faktor determinan *Employee green behavior* secara umum.

Penelitian ke depan di sarankan mengkaji konsep *Employee green behavior* secara lebih mendalam dan spesifik tentang perilaku ramah lingkungan mana yang paling dominan (*voluntary atau required*) bagi anggota kepolisian. Dan juga perlu dikaji dan dianalisis lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi konsep *Employee green behavior* dalam penerapan perilaku ramah lingkungan pegawai di tempat kerja bagi anggota kepolisian negara republik Indonesia.

Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Bamberg, S., & Möser, G. (2007). Twenty years after Hines, Hungerford, and Tomera: A new meta-analysis of psycho-social determinants of pro-environmental behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 27, 14-25.
- Bass, B. M. (1960). *Leadership, psychology, and organizational behavior*. Oxford, England: Harper.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134-150.
- Bissing-Olson, M.J., Iyer, A., Fielding, K.S. and Zacher, H. (2013), "Relationships between daily

- affect and pro-environmental behavior at work: the moderating role of pro-environmental attitude”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 No. 2, pp. 156-175.
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O. and Kemp, R. (2015), “Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental behaviour of university employees”, *J. Clean. Prod.*, Vol. 106, pp. 55-67.
- Branzei, O., Vertinsky, I., & Zietsma, C. (2000). From green-blindness to the pursuit of eco-sustainability: An empirical investigation of leader cognitions and corporate environmental strategy choices. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, ONE.
- Brio, J. A. D., Fernandez, E., & Junquera, B. (2007). Management and employee involvement in achieving an environmental action-based competitive advantage: An D.W.S. empirical study. *The International Journal of Human Resource Management*, 18, 491–522.
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48, 33-51.
- Carrico, A. R., & Riemer, M. (2011). Motivating energy conservation in the workplace: An evaluation of the use of group-level feedback and peer education. *Journal of Environmental Psychology*, 31, 1-13.
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A Focus Theory Of Normative Conduct: Recycling The Concept Of Norms To Reduce Littering In Public Places. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 58, 1015e1026.
- CIPD. (2007). Is greening the workplace on your agenda? Discussion web page at www.cipd.co.uk/communities/discussions.htm?command=1/4viewandid=1/435986andboardid (cited in Renwick et al.).
- Cordano, M., & Frieze, I. H. (2000). Pollution reduction preference of U.S. environmental managers: Applying Ajzen’s theory of planned behavior. *Academy of Management Journal*, 43, 627–641.
- Daily, B. and Huang, S. (2001), “Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management”, *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 21, pp. 1539-1552.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A Conceptual Model For Organizational Citizenship Behavior Directed Toward The Environment. *Business & Society*, 48, 243–256.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2016). Effects Of Green HRM Practices On Employee Workplace Green Behavior: The Role Of Psychological Green Climate And Employee Green Values. *Human Resource Management..* Doi: 10.1002/ Hrm.21792.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300–319.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory And Work Motivation. *Journal Of Organizational Behavior*, 331-362. Doi: 10.1002/Job.322.

- Garling, T., Fujii, S., Garling, A. and Jakobsson, C. (2003), "Moderating effects of social value orientation on determinants of pro-environmental behavior intention", *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 23, pp. 1-9.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work- organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Goldstein, N.J., Cialdini, R. B., & Griskevicius, V. (2008). A Room With A Viewpoint: Using Social Norms To Motivate Environmental Conservation In Hotels. *Journal Of Consumer Research*, 35, 472e482.
- Govindarajulu, N. and Daily, B.F. (2004), "Motivating employees for environmental improvement", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 104, pp. 364-372.
- Goodman, P. S. 1974. An examination of the referents used in the evaluation of pay. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12: 170-195.
- 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.
- Greaves, M., Zibarras, L. D., & Stride, C. (2013). Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 34, 109-120.
- Hansla, A., Gamble, A., Juliusson, A., & Garling, T. (2008). The relationships between awareness of consequences, environmental concern, and value orientations. *Journal of Environmental Psychology*, 28, 1-9.
- Handgraaf, M. J., van Lidth de Jeude, M. A., & Appelt, K. C. (2013). Public praise vs. private pay: Effects of rewards on energy conservation in the workplace. *Ecological Economics*, 86, 86-92.
- Hoffman Aj. 1999. Institutional Evolution And Change: Environmentalism And The U.S. Chemical Industry. *Academy Of Management Journal* 42(4): 351-371.
- Holland, R. W., Aarts, H., & Langendam, D. (2006). Breaking and creating habits on the working floor: A field-experiment on the power of implementation intentions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 776-783.
- Jennings Pd, Zandbergen Pa. 1995. Ecologically Sustainable Organizations: An Institutional Approach. *Academy Of Management Review* 20: 1015-1052.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. W., & Bennett, N. 1997. Cohesiveness and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management*, 23: 775-793.
- 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*. Advance online publication. doi:10.1177/0149206314547386
- Kollmuss, A. and Agyeman, J. (2002), "Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior?", *Environmental Education Research*, Vol. 8 No. 3, pp. 239-260.

- Konyk, Jordan. 2018. Green Policing: Recommended Actions For An Environmental Sustainability Plan For The Vancouver Police Department. Vancouver: University Of British Columbia
- Krishnan, V. R. 2002. Transformational leadership and value system congruence. *International Journal of Value-Based Management*, 15: 19-33.
- Kulik, C. T., & Ambrose, M. L. 1992. Personal and situational determinants of referent choice. *Academy of Management Review*, 17: 212-237.
- Lee, Y. J., De Young, R., & Marans, R. W. (1995). Factors Influencing Individual Recycling Behavior In Office Settings: A Study Of Office Workers In Taiwan. *Environment And Behavior*, 27(3), 380-403.
- Leitch, J., Nieves, D., Burke, G., Little, M., & Gorin, M. J. (1995). Strategies for involving employees. *The Journal for Quality and Participation*, 18, 68-74.
- Marshall, R. S., Cordano, M., & Silverman, M. (2005). Exploring Individual And Institutional Drivers Of Pro- Active Environmentalism In The Us Wine Industry. *Business Strategy And The Environment*, 14, 92-109.
- Martani, H., & Lubis, S.B.H. (2018). Pengantar teori organisasi perspektif makro: dari pendekatan klasik hingga post-modern. Jakarta: CIGO FIA-UI
- Murtagh, N., Nati, M., Headley, W. R., Gatersleben, B., Gluhak, A., Imran, M. A., & Uzzell, D. (2013). Individual energy use and feedback in an office setting: A field trial. *Energy Policy*, 62, 717-728.
- Noels, K. A., Pelletier, L. G., Clement, R., & Vallerand, R. J. (2000). Why Are You Learning A Second Language? Motivaional Orientations And Self- Determination Theory. *Language Learning*, 50(1), 57-85.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behavior: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S.L, & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda. *Organization & Environment*. 28(1), 103-125. USA: SAGE Publications
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012a). Employee Green Behaviors. In S. E. Jackson, D. S. Ones, & S. Dilchert (Eds.), *Managing Human Resources For Environmental Sustainability* (Pp. 85-116). San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5, 503-511.
- Osbaldiston, R., & Sheldon, K. M. (2003). Promoting internalized motivation for environmentally respon- sible behavior: A prospective study of environmental goals. *Journal of Environmental Psychology*, 23, 349-357.
- Ramus, C. A., & Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behavior and environmental policy in employee "eco-initiatives" at leading-edge European companies. *Academy of Management Journal*, 43(4), 605-626.

- Renwick, D.W., Redman, T. and Maguire, S. (2013), "Green human resource management: a review and research agenda", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 15 No. 1, pp. 1-14.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 176-194.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 75(6), 57-66.
- Robertson, J.L., & Carleton, e., (2017). Uncovering How and When Environmental Leadership Affects Employees' Voluntary Pro-environmental Behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 1-14
- Rodgers, R., Hunter, J. E., & Rogers, D. L. (1993). Influence of top management commitment on management program success. *Journal of Applied Psychology*, 78, 151-155.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic And Extrinsic Motivations : Classic Definitions And New Direction. *Contemporary Educational Psychology*, 54-67.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Scott W. 1995. *Institutions And Organizations*. Sage: London.
- Siero, S., Boon, M., Kok, G., & Siero, F. (1989). Modification of driving behavior in a large transport organization: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 74, 417-423.
- Soekarso, & Putong. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.
- Triandis, H. C. (1980). Values, attitudes, and interpersonal behavior. In H. E. Howe & M. M.
- Unsworth, K. L., Dmitrieva, A., & Adriasola, E. (2013). Changing behaviour: Increasing the effectiveness of workplace interventions in creating pro-environmental behaviour change. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 211-229. doi: 10.1002/job.1837.
- Wang, Y.F. (2016), "Modeling predictors of restaurant employees' green behavior: comparison of six attitude-behavior models", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 58, pp. 66-81.
- Wiernik, dkk. (2016). Age and Employee Green Behaviors: A Meta-Analysis. *Original Research*, Volume 7, pp. 1-15.
- Winn Mi. 1995. *Corporate Leadership And Policies For The Natural Environment*. *Research In Corporate Social Performance And Policies Supplement 1*: 127-161.
- Yaffe, T., & Kark, R. 2011. Leading by example: The case of leader OCB. *Journal of Applied Psychology*, 96: 806-826.
- Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121-2142.