

# PENGARUH NILAI BIOSFERIK DAN KESIAPAN ORGANISASI UNTUK BERUBAH TERHADAP PERILAKU RAMAH LINGKUNGAN KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL

Juliana Murniati<sup>1</sup>, Hana Panggabean<sup>2</sup>, & Ratri Atmoko Benedictus<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Doktor Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jl. Jenderal Sudirman 51, Jakarta Selatan, 12930, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jl. Jenderal Sudirman 51, Jakarta Selatan, 12930, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jl. Jenderal Sudirman 51, Jakarta Selatan, 12930, Indonesia

Korespondensi: hana.panggabean@atmajaya.ac.id

**INFLUENCES OF BIOSPHERIC VALUES AND ORGANIZATIONAL READINESS TO CHANGE IN TEXTILE INDUSTRY EMPLOYEES' PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR**

Manuscript type: Original Research

#### Article history:

Received 19 May 2025

Received in revised form 13 October 2025

Accepted 31 October 2025

Available online 22 November 2025

#### Keywords:

biospheric values  
organizational readiness to change  
pro-environmental behavior  
sustainable energy  
textile industry

#### Abstract

Environmental sustainability problems caused by human actions have been increasingly threatening our future lives. Consequently, studies on human behavior are needed for ecological improvement purposes. This study examines the personal (Biospheric Value; BV) and organizational (Organizational Readiness to Change; ORtC) factors influencing pro-environmental behavior (PEB) of 257 employees from a textile company. We applied the BV, ORtC, and PEB behavioral scales for data collection, and a regression test for analysis. Regression test results showed that both BV and ORtC contribute significantly to PEB. The results demonstrate that BV and ORtC positively correlate independently with PEB. The results of multiple regression analysis indicate that BV and ORtC simultaneously contribute significantly, approaching a medium size effect in predicting PEB. Strengthening biospheric values through communal relations (*guyub*) is recommended by leveraging employee gathering events as social platforms for socialization, education, and habituation of PEB in the workplace.

#### Abstrak

Berhadapan dengan permasalahan lingkungan yang sangat serius dan mengancam kehidupan generasi muda, dibutuhkan kajian perilaku untuk turut memberikan solusi bagaimana tindakan manusia yang berkontribusi besar pada masalah lingkungan ini dapat diintervensi. Studi ini mengeksplorasi level personal (*biospheric values*; BV) dan organisasional (kesiapan organisasi untuk berubah; ORtC) yang memengaruhi perilaku ramah lingkungan (PEB) pada 257 karyawan pelaksana industri tekstil dan produk tekstil (TPT). Penelitian menggunakan skala BV, ORtC, dan PEB. Analisis regresi menunjukkan kedua variabel secara simultan berkontribusi signifikan terhadap PEB. Selanjutnya, terdapat korelasi positif signifikan pada BV dan ORtC dengan PEB. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa BV dan ORtC secara bersama-sama berkontribusi signifikan dengan besaran *size effect* yg mendekati medium untuk memprediksi PEB. Rekomendasi untuk penguatan nilai biosferik melalui keguyuban relasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan acara keakraban sebagai wadah sosialisasi, edukasi, dan habituasi PEB di tempat kerja.

**Kata Kunci:** industri tekstil dan produk tekstil, kesiapan organisasi untuk berubah, ketahanan energi, nilai biosferik, perilaku ramah lingkungan

#### Dampak dan Implikasi dalam Konteks Ulayat

Perspektif lokal Indonesia ditampilkan melalui fokus studi perilaku ramah lingkungan pada konteks industri tekstil Indonesia. Kontribusi terhadap nilai ulayat pada variabel PEB tercermin melalui teknik elisitasi alat ukur, dengan menggali perilaku ramah lingkungan khas Indonesia, yang kemudian dituangkan dalam instrumen pengukuran. Variabel nilai biosferik diulas dengan menekankan pada relasi sosial masyarakat Indonesia yang berakar pada hubungan manusia dengan alam. Selanjutnya, nilai biosferik diukur dalam industri tekstil Indonesia yang menampilkan ekspresi khas kelompok kerja.

Handling Editor: Karel Karsten Himawan, Faculty of Psychology, Universitas Pelita Harapan, Indonesia



This open access article is licensed under [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction, provided the original work is properly cited.

## PENDAHULUAN

Permasalahan lingkungan, seperti perubahan iklim dan degradasi ekosistem, sudah pada taraf yang mengkhawatirkan. Ketahanan energi dunia menunjukkan persoalan serius. Energy Institute (2025) mencatat peningkatan sebesar 2.1% konsumsi energi dunia sepanjang tahun 2023, dengan dominasi energi fosil yang mencapai lebih dari 80% bauran energi global. Indonesia sendiri memiliki sejumlah tantangan, termasuk target pemerintah untuk mencapai 23% bauran energi dari sumber energi baru dan terbarukan (EBT) pada tahun 2025, yang pada tahun 2023 baru mencapai 13.1% (Simanjuntak, 2024).

Permasalahan energi sangat krusial, terutama pada industri tekstil dan produk tekstil (TPT) yang menjadi fokus kajian ini. Kebutuhan energi industri TPT sangat tinggi, baik energi listrik, termal maupun air. Mayoritas industri TPT masih bertumpu pada sumber energi fosil (batu bara). Secara global, industri tekstil menghasilkan 8–10% total emisi karbon (4–5 miliar ton/tahun), mengonsumsi 79 triliun liter air/tahun, menyumbang 20% polusi air dari pengolahan dan pewarnaan tekstil, berkontribusi 35% (190,000/tahun) polusi mikroplastik primer di laut dan menghasilkan limbah tekstil 92 juta ton/tahun (Niinimäki dkk., 2020). Industri TPT menjadi pencemar lingkungan terbesar kedua di dunia (Albab dkk., 2024). Situasi ini sangat dilematis untuk Indonesia, yang mengandalkan industri TPT sebagai penggerak roda ekonomi nasional (Kementerian Perindustrian, 2024).

Sejalan dengan isu energi industri TPT, sektor industri secara umum diakui merupakan salah satu penyumbang terbesar persoalan lingkungan (Zacher dkk., 2023). Proses kerja di industri sangat menyerap energi, luaran produknya yang masif dengan konsumen meluas juga memberikan dampak besar pada lingkungan. Di sisi lain, intervensi pada industri berdampak signifikan untuk memperbaiki lingkungan. Teknologi produksi garmen yang ramah lingkungan seperti teknik cetak berbahan alami (*ecoprinting*) dapat menghindarkan limbah kimiawi (Fajrie dkk., 2024).

Membangun perilaku ramah lingkungan di organisasi merupakan upaya sistematis yang strategis untuk mengatasi masalah lingkungan. Perilaku ramah lingkungan, dikenal sebagai *Pro-environmental Behavior* (PEB), merupakan tindakan yang sekecil mungkin merusak lingkungan, dan sebaliknya, memberikan keuntungan sebesar-besarnya pada alam (Steg & Vlek, 2009). Stern (2000b) menekankan intensi PEB untuk mengubah lingkungan: “*behavior that is undertaken with the intention to change (normally, to benefit) the environment*” (p. 408). Studi tentang PEB telah banyak dilakukan, tetapi dengan intervensi yang cenderung individual, atau dalam konteks terbatas seperti rumah tangga (Stern, 2000b). Mempertimbangkan urgensi membangun PEB dalam konteks dunia

kerja, maka upaya untuk membangun PEB pada level organisasi harus lebih menjadi fokus perhatian (Stern, 2000a).

Sejumlah studi terdahulu memperlihatkan nilai personal sebagai pendorong kunci individu untuk melakukan PEB (De Groot & Steg, 2008; Steg dkk., 2014). Peranan nilai personal ini menjadi penting, mengingat masalah lingkungan adalah akibat dari perilaku manusia yang sering kali didorong oleh nilai pribadinya (Schwartz dkk., 2012). Nilai personal yang berorientasi pada tindakan altruistik kepada alam dikenal sebagai nilai biosferik (*Biospheric Value* atau BV; Bouman dkk., 2020). Eksplorasi kontribusi nilai biosferik pada terbangunnya PEB pada konteks organisasi masih terbatas, khususnya dalam konteks industri TPT Indonesia.

Selanjutnya, kesiapan kolektif karyawan untuk berubah merupakan salah satu indikator kesiapan perubahan organisasi, yang dikenal sebagai *Organizational Readiness to Change (ORtC)*, Weiner, 2009). Kajian di industri TPT Indonesia yang sangat konsumtif energi menunjukkan salah satu sumber masalah utama di organisasi adalah perilaku manusia. Hal ini menunjukkan urgensi kesiapan perubahan organisasi menuju ketahanan energi melalui PEB (Jackson, 2015). Tindakan melakukan daur ulang, efisiensi energi, atau PEB lainnya perlu dibangun menjadi kebiasaan baru.

Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor personal (nilai biosferik/BV) dan organisasional (kesiapan organisasi untuk berubah/ORtC) terhadap PEB di industri tekstil Indonesia. Kajian empiris tentang BV dalam konteks organisasi masih terbatas, terutama jika dibandingkan dengan studi pada tataran individual (Ruepert dkk., 2016). Keterbatasan kajian juga ditemukan pada ORtC dalam perilaku lingkungan (Lamm dkk., 2015; Ntanos dkk., 2022; Zacher dkk., 2023). Pada konteks Indonesia, studi yang mengaitkan BV dan OrtC sudah pernah dilakukan pada organisasi jasa energi dan eksplorasi tambang (Halim, 2022). Namun demikian, studi sejenis pada industri manufaktur seperti TPT masih belum tersedia, sehingga menjadi kebaruan dalam studi ini. Lebih lanjut, studi ini juga berkontribusi untuk mengisi kekosongan kajian sebelumnya yang cenderung memisahkan kajian tataran personal (nilai) dari variabel organisasi (kesiapan untuk berubah) dalam menjelaskan PEB (Zacher dkk., 2023).

### **Nilai Biosferik dan Perilaku Ramah Lingkungan**

Nilai didefinisikan Schwartz (1992) sebagai “*a desirable transsituational goal varying in importance, which serves as a guiding principle in the life of a person or other social entity*” (p. 21). Sebagai tujuan yang diinginkan, nilai bersifat umum dan relatif stabil, serta sebagai standar yang mengarahkan individu dalam menentukan berbagai pilihan (Schwartz dkk., 2012), termasuk dalam berelasi dengan lingkungan alam. Dalam memilih atau memutuskan sesuatu individu

mendasarkannya pada derajat pentingnya hal tersebut bagi dirinya, misalnya pilihan berkendaraan dengan transportasi umum atau kendaraan pribadi. Keputusan yang diambil pada dasarnya merupakan sesuatu yang merupakan prioritas individu. Semakin penting sebuah nilai bagi individu dan semakin nilai itu diprioritaskan, maka semakin kuat pula pengaruh nilai tersebut terhadap keyakinan, sikap, serta perilakunya (Schwartz dkk., 2012). Nilai memengaruhi fokus perhatian individu, aksesibilitas informasi, keyakinan terhadap konsekuensi perilaku, dan evaluasi kejadian beserta alternatif tindakannya (Steg dkk., 2014). Mempertimbangkan esensi dari peran nilai, maka pemilihan variabel ini sebagai prediktor perilaku ramah lingkungan cukup relevan.

Masyarakat Indonesia identik dengan nilai harmoni sosial yang menekankan keselarasan antar individu di dalam kelompok (Panggabean dkk., 2014). Nilai yang berakar pada masyarakat agraris di daerah tropis terpancar pada kecenderungan individu dalam relasinya dengan alam yang bersahabat dan saling selaras (Murniati dkk., 2022). Kecenderungan tersebut sejalan dengan upaya pemerintah untuk membangun perilaku ramah lingkungan melalui pemanfaatan nilai-nilai budaya setempat. Kementerian Lingkungan Hidup RI menampilkan sejumlah praktik kearifan lokal yang baik di berbagai daerah Indonesia, sebagaimana terlihat dalam situs resminya (Sekretariat DPPPI, 2021).

Dalam ranah perilaku, keberlanjutan diklasifikasikan menjadi empat jenis nilai berdasarkan tiga sasarananya, yakni terhadap diri sendiri, terhadap orang lain, dan terhadap lingkungan alam (Steg dkk., 2014). Berbagai studi mengelompokkan nilai-nilai ini ke dalam nilai egoistik dan hedonistik, nilai altruistik dan biosferik (De Groot & Steg, 2007; De Groot & Steg, 2008; Steg dkk., 2014). Dua nilai pertama, yaitu egoistik dan hedonis, berfokus pada keuntungan diri sendiri, seperti status, harta, kesenangan. Pribadi yang menjunjung nilai egoistik dan hedonis cenderung tidak bersedia terlibat dalam perilaku ramah lingkungan, karena baginya tindakan ini lebih berimplikasi pada biaya atau usaha ekstra, termasuk mengorbankan kenyamanan diri (Steg dkk., 2014). Sebaliknya, pada dua nilai lainnya, yakni altruistik dan biosferik, menyasar keuntungan atau kesejahteraan di luar kepentingan diri sendiri, dengan nilai biosferik pada lingkungan alam dan nilai altruistik pada orang lain atau masyarakat (Bouman dkk., 2020). Dikotomi nilai egoistik dan biosferik juga mengemuka di konteks Indonesia. Riset pada 500 mahasiswa (Tamar dkk., 2020) di wilayah Timur Indonesia mengindikasikan bahwa nilai egoistik mereduksi pengaruh sikap terhadap lingkungan ke PEB. Sebaliknya, nilai biosferik berkorelasi positif dengan kecenderungan terlibat dalam tindakan ramah lingkungan (Tamar dkk., 2020). Studi pada 100 milenial di Jakarta menunjukkan bahwa nilai biosferik lebih memengaruhi intensi untuk membeli produk ramah lingkungn daripada nilai egoistik (Imaningsih dkk., 2023).

Meskipun banyak kajian telah membahas hubungan nilai biosferik dengan PEB, penelitian dalam konteks organisasi masih terbatas, dan studi yang meneliti industri TPT nyaris tidak ada. Studi terdahulu umumnya dilakukan dalam konteks perilaku sehari-hari di lingkungan rumah (Balundé dkk., 2019; De Groot & Steg, 2007; De Groot & Steg, 2008; Steg dkk., 2014) atau di lingkungan kampus dengan partisipan mahasiswa (Blok dkk., 2015; Tamar dkk., 2020; Wang dkk., 2021). Temuan yang ada sejauh ini memperlihatkan bahwa nilai biosferik berperan dalam memunculkan perilaku ramah lingkungan, namun belum secara komprehensif menggambarkan PEB dalam konteks kehidupan individu.

### **Kesiapan Organisasi untuk Berubah dan Perilaku Ramah Lingkungan**

Kesiapan perubahan organisasional (*Organizational Readiness to Change*, ORtC) didefinisikan oleh Weiner dkk. (2020) sebagai derajat kesiapan anggota organisasi secara kolektif untuk berubah baik secara psikologis maupun berperilaku. Contohnya, perubahan perilaku karyawan dari yang sebelumnya abai terhadap pemakaian listrik dan air di kantor, kemudian menjadi lebih peduli dengan mematikan lampu saat keluar ruangan atau menggunakan air secukupnya. Tingkat *readiness to change* tinggi mengindikasikan rasa nyaman menjalani perubahan perilaku tanpa resistensi karena sadar akan urgensinya, terampil, dan terbiasa. Kajian tentang kesiapan perubahan lebih banyak dilakukan pada level individual, berfokus pada proses dan beban psikologis individu dalam situasi perubahan (misalnya (Oreg dkk., 2011). Meskipun perubahan perilaku personal tidak pernah salah, namun intervensi organisasional yang berdampak sistematis dan masif menjadi lebih penting sebagai solusi kerusakan di lingkungan industri. Berdasarkan pertimbangan tersebut, studi ini berfokus pada kesiapan perubahan organisasional.

Perspektif Weiner dkk. (2020) menyebutkan bahwa kesiapan berubah kolektif karyawan terdiri dari dua dimensi yaitu komitmen untuk berubah (*change commitment*) dan kemampuan berubah (*change efficacy*). Dua faktor utama dari perubahan itu sendiri memengaruhi OrtC, yaitu sejauh mana karyawan menganggap perubahan itu bernilai (*change valence*) dan penilaian karyawan akan informasi terkait perubahan (*informational assessment*).

Organisasi yang lebih siap untuk berubah menuju keberlangsungan lingkungan hidup secara sistematis menuangannya ke dalam strategi, misalnya budaya organisasi. Berdasarkan (Schein, 2010), budaya organisasi yang kuat merefleksikan nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi acuan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang mendukung perubahan perilaku ke arah PEB akan membangun norma sosial dan iklim kerja yang telah terbukti berpengaruh membentuk PEB di tempat kerja (Mouro & Duarte, 2021). Sistem kerja yang didesain untuk mengubah perilaku menjadi

penguatan (*reinforcement*) membangun motivasi karyawan untuk berubah (Aamodt, 2023), misalnya dengan pemberian hadiah untuk penghematan listrik. Studi terhadap perusahaan energi di Indonesia (Halim, 2022) menemukan bahwa organisasi berperan penting dalam mempromosikan kesiapan perubahan karyawan menuju energi berkelanjutan, melalui sistem hadiah (*reward*) (Murniati dkk., 2022). Organisasi dengan ORtC kuat akan menyiapkan jajaran manajemen untuk bersikap positif dan terampil menjalani perubahan. Pemimpin perubahan yang siap seperti ini akan menjadi model perubahan bagi karyawan dalam mengembangkan PEB (Schein, 2010). Pada gilirannya, akan terbangun acuan yang jelas untuk kesamaan persepsi dan langkah karyawan dalam membangun kebiasaan dan perilaku ramah lingkungan.

Kendati mekanisme ini telah dijelaskan, belum banyak studi yang mengaitkan langsung ORtC dengan PEB. Studi yang ada secara konsisten memperlihatkan bahwa kedua variabel berhubungan erat (Hernelind & Horgreus, 2020), namun masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan ini secara spesifik dalam konteks industri tekstil.

#### ***Nilai Biosferik dan ORtC terhadap Perilaku Ramah Lingkungan***

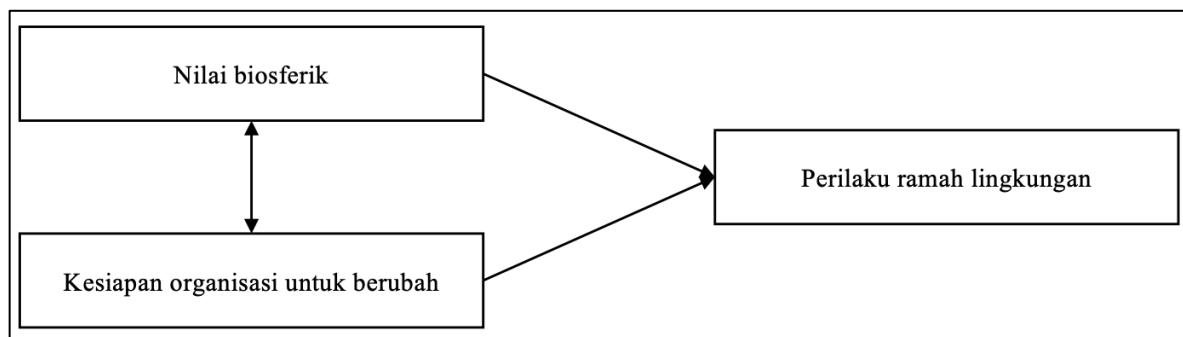
Kajian terdahulu (Blok dkk., 2015; Imaningsih dkk., 2023; Tamar dkk., 2020; Wang dkk., 2021) memperlihatkan hubungan positif yang konsisten BV dan PEB. Mereka yang mengembangkan nilai berorientasi pada pemeliharaan alam cenderung juga tinggi dalam perilaku ramah lingkungan. Kajian yang menghubungkan BV dan ORtC masih sangat terbatas, dan sejauh ini ditemukan korelasi positif antara kedua variabel (Halim, 2022). Sejalan dengan studi tersebut, studi ini menduga adanya korelasi positif BV dan ORtC.

Pola serupa juga ditemukan dalam kajian ORtC dan PEB. Meski studi yang ada masih terbatas, terdapat bukti adanya kaitan antara ORtC dan PEB (Hernelind & Horgreus, 2020). Organisasi dengan kesiapan perubahan tinggi ke arah perilaku ramah lingkungan cenderung mengintegrasikan pesan perubahan secara sistematis. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten, penerapan sistem *reinforcement* bagi perubahan perilaku, serta pemimpin yang menjadi model perubahan, semuanya akan mendorong pembentukan PEB karyawan (Aamodt, 2023; Mourão & Duarte, 2021; Schein, 2010). Dengan demikian, studi ini mengasumsikan adanya korelasi positif ORtC terhadap PEB.

Nyatanya, studi yang secara spesifik mengkaji pengaruh simultan BV dan ORtC terhadap PEB masih sangat terbatas. Studi sebelumnya Wagner dkk. (2025) mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan antara nilai biosferik pada tataran personal dan organisasi secara bersama-sama. Dengan

demikian dapat diasumsikan bahwa faktor nilai personal individu bersama-sama dengan kesiapan organisasi tentu memiliki dampak lebih besar, dibandingkan jika variabel itu berjalan sendiri-sendiri.

Oleh karenanya, studi ini berfokus pada pengaruh BV dan ORtC terhadap PEB karyawan industri tekstil. Adapun hipotesis penelitian ini ialah BV dan OrtC berpengaruh secara signifikan terhadap PEB karyawan industri tekstil. Gambar 1 menunjukkan visualisasi fokus studi.



Gambar 1. Hubungan antara BV, OrtC, dan PEB

## METODE

### Partisipan

Partisipan adalah karyawan level pelaksana, seperti operator, mekanik dan tenaga administrasi dari dua perusahaan tekstil. Perusahaan Tekstil X berlokasi di Kabupaten Padalarang, Provinsi Jawa Barat. Perusahaan Tekstil Y di Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah. Sejalan dengan tujuan penelitian, konteks pengambilan data diarahkan pada dua industri manufaktur tekstil terbesar nasional dengan dua variasi, yaitu padat modal (Perusahaan Y) dan padat karya (Perusahaan X). Total partisipan dengan menggunakan pendekatan *convenience sampling* berjumlah 257 individu (31.5% perempuan).

### Desain

Studi ini menggunakan desain kuantitatif dengan melibatkan tiga variabel, yaitu perilaku ramah lingkungan (PEB) sebagai variabel dependen, serta nilai biosferik (BV) dan kesiapan organisasi untuk berubah (OrtC) sebagai variabel independen. Analisis data dalam studi ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*, dengan uji regresi (SPSS versi 27).

### Prosedur

Tahapan persiapan pengambilan data diawali dengan penyiapan alat ukur penelitian dan mengajukannya pada Komisi Etika penelitian Unika Atma Jaya untuk mendapatkan persetujuan etik. Selanjutnya, koordinasi pengambilan data dengan mitra industri. Pengambilan data dengan kuesioner

berlangsung sepanjang Desember 2022. Pada perusahaan Y, penyebaran kuesioner dilakukan secara klasikal, pengisian dipandu asisten peneliti dan berdurasi 30 menit. Sementara pada perusahaan tekstil X, pengambilan data berlangsung menggunakan Google Form yang difasilitasi oleh Departemen HR dengan pengisian secara individual.

### **Instrumen**

Skala *Pro-Environmental Behavior* (PEB) dikembangkan peneliti berdasarkan kerangka PEB (Stern (2000b) dengan proses elisitasi. Proses elisitasi merujuk kerangka *Theory of Planned Behavior* (Ajzen & Fishbein, 2002; Fishbein & Ajzen, 2011) melalui dua langkah utama (Francis dkk., 2004). Pertama, identifikasi perilaku ramah lingkungan dilakukan pada konteks industri TPT. Fokus kegiatan ini adalah menggali pemaknaan ketahanan energi atau perilaku ramah lingkungan dalam konteks karyawan TPT di Indonesia. Pengambilan data melalui wawancara dengan manajemen tingkat atas dan diskusi kelompok terfokus pada manajemen tingkat menengah dan lini pertama, serta pada pelaksana ( $N = 22$ ). Respons terkait perilaku ramah lingkungan diidentifikasi sebagai PEB. Selanjutnya, validasi isi dilakukan oleh penilaian ahli, yang terdiri dari pimpinan Departemen *Compliance* dan Departemen Produksi, keduanya bersinggungan erat dengan strategi dan pelaksanaan efisiensi energi perusahaan. Kedua, penyusunan skala dilakukan dengan menuliskan beberapa butir pernyataan dengan skala Likert lima pilihan (1 = Tidak Pernah; 5 = Selalu). Contoh pernyataan: “*Saya mematikan AC saat tidak dipergunakan*”. Hasil uji coba menghasilkan empat butir yang valid (.343–.639). Reliabilitas dengan *McDonald's Omega* ( $\omega = .673$ ), dapat diterima ketika konstruk bersifat kompleks dan terdiri dari sedikit butir (Dunn dkk., 2014).

Nilai Biosferik (BV) diukur menggunakan skala *Brief Value Questionnaire* (Steg dkk., 2014), yang diadaptasi oleh Adisesha dkk. (2021), untuk mengukur sejauh mana pentingnya orientasi pemeliharaan lingkungan bagi individu (contoh: “Menjaga bumi”). Skala ini menggunakan skala Likert sembilan pilihan (-1 = “Bertentangan Dengan Nilai Saya”; 7 = “Sangat Penting”). Hasil uji coba menghasilkan empat butir pernyataan yang valid (.90–.91) dan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang memadai ( $\alpha = .80$ ).

*Organizational Readiness to Change* (ORtC) diukur menggunakan *Organizational Readiness to Change* (Halim, 2022) dengan skala Likert tujuh pilihan (1 = “Sangat Tidak Setuju”; 7 = “Sangat Setuju”). Contoh pernyataan: “*Karyawan di sini memiliki motivasi untuk melaksanakan perubahan.*” Uji coba menghasilkan sepuluh pernyataan yang valid (.63–.89), nilai reliabilitas yang baik ( $\alpha = .90$ ).

## HASIL

### **Profil Demografis Partisipan**

Mayoritas partisipan dalam studi ini berjenis kelamin laki-laki (68.5%), selaras dengan karakteristik industri TPT yang umumnya didominasi oleh karyawan laki-laki. Rentang usia dominan 21–30 tahun (46.7%, termasuk usia produktif), dengan masa kerja terbanyak kurang dari lima tahun (42.8%, kelompok pekerja pemula). Sebagian besar partisipan merupakan lulusan SMA/SMK (80.2%). Mayoritas partisipan berasal dari dua departemen, yakni *Finishing* (27.6%) dan *Weaving* (28.0%), dengan sebagian besar jabatannya adalah Operator (66.2%). Tabel 1 merangkum data demografis partisipan dalam studi ini.

Tabel 1.

*Data Demografi Partisipan*

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Percentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	176	68.5%
	Perempuan	81	31.5%
Rentang Usia	≤ 20	22	8.5%
	21–30	120	46.7%
	31–40	57	22.2%
	41–50	46	17.9%
	> 50	11	4.3%
	Tidak mengisi	1	.4%
Masa Kerja	< 5	110	42.8%
	5–10	77	29.9%
	10–15	28	10.8%
	15–20	3	1.2%
	20–25	18	7.0%
	> 25	20	7.8%
Pendidikan	Tidak Mengisi	1	.4%
	SMP	22	8.5%
	SMA/SMK	206	80.2%
	Diploma	11	4.3%
	Sarjana	16	6.2%
Departemen	Lainnya	2	.8%
	Penuntasan ( <i>Finishing</i> )	71	27.6%
	Pemintalan ( <i>Spinning</i> )	60	23.4%
	Pencucian ( <i>Washing</i> )	23	8.9%
	Penenunan ( <i>Weaving</i> )	72	28.0%
Jabatan	Lainnya	31	12.1%
	Operator	170	66.2%
	Staf	23	8.9%
	Teknisi	17	6.6%
	Administrasi	28	10.9%
	Lainnya	19	7.4%

### **Statistik Deskriptif**

Tabel 2 berisi skor rerata dari tiap variabel dan menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki tingkat yang memadai untuk semua variabel penelitian.

Tabel 2.  
*Statistik Deskriptif*

Keterangan	BV	ORtC	PEB
Total rata-rata	24.58 (Sedang)	59.7 (Sangat Tinggi)	18.49 (Sangat Tinggi)
Standar Deviasi	4.34	8.5	1.76
Nilai terendah	4	32	12
Nilai tertinggi	28	70	20

Catatan:  $N = 257$

Tabel 3 berisikan norma alat ukur yang dijadikan landasan dalam menentukan derajat masing-masing variabel berdasarkan capaian nilai rerata yang ditampilkan pada Tabel 2. Norma ini disusun berdasarkan menghitung nilai-nilai statistik teoretis dari skala yang digunakan, seperti skor maksimal, minimal, rata-rata, dan standar deviasi hipotetik. Untuk BV, dengan skor rerata 24.58 maka derajat BV dari para responden tergolong sedang karena berada di rentang  $22.2 < X \leq 33.8$ . Sementara untuk ORtC, dengan skor rerata 59.7 maka tergolong sangat tinggi dengan berada di rentang  $X > 55.0$ . Dan terakhir untuk PEB sendiri tergolong juga sangat tinggi dengan skor reratanya 18.49 yang berada di rentang  $X > 16.0$ .

Tabel 3.  
*Norma Hipotetik Alat Ukur*

Kategori	BV	ORtC	PEB
Sangat Rendah	$X \leq 11.7$	$X \leq 25.0$	$X \leq 8.0$
Rendah	$11.7 < X \leq 22.2$	$25.0 < X \leq 35.0$	$8.0 < X \leq 10.7$
Sedang	$22.2 < X \leq 33.8$	$35.0 < X \leq 45.0$	$10.7 < X \leq 13.3$
Tinggi	$33.8 < X \leq 45.5$	$45.0 < X \leq 55.0$	$13.3 < X \leq 16.0$
Sangat Tinggi	$X > 45.5$	$X > 55.0$	$X > 16.0$

### Korelasi Antar Variabel

Tabel 4 memperlihatkan korelasi positif dan signifikan untuk semua variabel penelitian. Terdapat hubungan positif signifikan BV dengan PEB. Artinya, semakin kuat nilai biosferik seorang karyawan, maka semakin sering pula perilaku ramah lingkungan yang ditampilkannya. Selanjutnya, hubungan positif signifikan ORtC dengan PEB, artinya semakin kuat persepsi karyawan akan kesiapan berubah organisasi maka semakin sering kemunculan perilaku ramah lingkungan karyawan.

Tabel 4.  
*Matriks Korelasi antar Variabel*

Variabel	1	2	3
1 BV	<i>Pearson's r</i>	-	
	<i>p-value</i>	-	
2 ORtC	<i>Pearson's r</i>	.267**	-
	<i>p-value</i>	< .01	-
3 PEB	<i>Pearson's r</i>	.231**	.261**
	<i>p-value</i>	< .01	< .01

Catatan: \*\* *p-value* signifikan pada level  $< .001$

### ***Uji Asumsi Klasik***

Sebelum dilaksanakan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik (linearitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi). Hasil uji linearitas menunjukkan asumsi linearitas terpenuhi, hubungan antara BV dan PEB signifikan ( $F = 16.538; p < .001$ ) dan hubungan antara ORct dan PEB juga signifikan ( $F = 28.350; p < .001$ ). Uji normalitas residual dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan residual tidak berdistribusi normal (.181;  $sig < .001$ ). Hasil uji kesamaan varians residu menunjukkan ada gejala heteroskedastisitas ( $p = < .05$ ), sedangkan uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada korelasi tinggi antara BV dengan ORtC (.938 dengan *VIF* = 1.066).

### ***Pengaruh Nilai Biosferik dan Kesiapan Berubah Organisasi terhadap Perilaku Ramah Lingkungan***

Untuk memastikan validitas inferensi akibat adanya pelanggaran asumsi klasik regresi, maka dilakukan analisis dengan dua penyesuaian secara simultan. Pelanggaran normalitas residual diatasi dengan *bias-corrected and accelerated (BCa) bootstrap* dengan 5,000 replikasi (Davison & Hinkley, 1997; Wiley, 2020). Sementara itu, potensi heteroskedastisitas ditangani melalui estimator *standar error robust HC3*, yang dalam studi Monte Carlo terbukti memberikan kontrol kesalahan Tipe I yang lebih baik dibandingkan HC1/HC2, khususnya pada sampel kecil-menengah atau ketika terdapat pengamatan berpengaruh tinggi (Kranz, 2024; Salem dkk., 2019).

Uji hipotesis dengan regresi berganda memperlihatkan bahwa model secara keseluruhan signifikan pada taraf 1%, baik secara simultan ( $F = 17.644$  dan  $p < .001$ ), maupun secara parsial, BV ( $F = 9.158; p = .003$ ), dan ORtC ( $F = 17.646; p < .001$ ) sebagai prediktor dan PEB sebagai variabel dependen.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar .122, yang berarti BV dan OrtC secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 12.2% PEB, sedangkan sisanya (87.8%) dipengaruhi faktor lain di luar model. Menurut Cohen (1988) kontribusi sebesar 12.2% ( $R^2 = .122$ ) tergolong efek sedang, yang dalam ilmu perilaku menujukkan pengaruh yang bermakna/substansial dan penting secara praktis.

## **DISKUSI**

Temuan studi menunjukkan bahwa nilai biosferik (BV) dan kesiapan organisasi untuk berubah (OrtC) secara simultan berkontribusi signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan (PEB) karyawan industri tekstil, sejalan dengan hipotesis penelitian. Artinya, terdapat indikasi bahwa faktor

individual dan organisasional dapat berjalan seiring untuk membangun perilaku ramah lingkungan di dunia kerja. Keduanya berkontribusi sebesar 12.2%, yang dalam konteks studi perilaku tergolong mendekati efek medium (Cohen, 1988). Secara teoretis, temuan studi menunjukkan dukungan awal tentang pentingnya peran gabungan faktor individual dan organisasional dalam mengembangkan perilaku ramah lingkungan. Hasil ini berkontribusi pada studi sebelumnya tentang hubungan linier positif antara BV dan PEB (Blok dkk., 2015; Bruno dkk., 2022; Wang dkk., 2021) dan peranan OrtC pada PEB yang sejauh ini baru diteliti secara kualitatif, serta pengaruh gabungan BV dan ORtC terhadap PEB pada konteks organisasi, yang studinya masih terbatas.

Studi terdahulu menunjukkan pentingnya keselarasan nilai personal dengan persepsi individu terhadap prinsip pengaruh perilaku yang dipegang oleh organisasi (Wagner dkk., 2025). Dalam studi tersebut ditemukan bahwa keselarasan kuat antara kedua level tersebut dapat mendorong motivasi internal karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Intinya, nilai biosferik tidak hanya berproses pada area privat individu semata, tetapi juga terejawantahkan dalam perilaku kerja. Namun demikian, individu dengan nilai biosferik kuat mungkin tidak bertindak selaras dengan nilainya, jika tidak mendapatkan dukungan kontekstual (Steg, 2016). Artinya, para karyawan pelaksana dengan nilai biosferik tinggi tidak akan menampilkan PEB, apabila Perusahaan X dan Perusahaan Y tidak mendukung perilaku menuju keberlanjutan. Dalam pandangan *Value Belief Norms Theory* (Stern, 2000a), temuan ini menegaskan bahwa nilai sebagai tujuan umum yang memotivasi perilaku individu akan memengaruhi pilihan/tindakan individu di industri TPT, apabila individu meyakini seriusnya permasalahan lingkungan dan merasa turut bertanggung jawab untuk mereduksinya. Keyakinan dan penilaian demikian akan lebih menonjol dalam kognisi para karyawan perusahaan TPT tersebut, apabila organisasi secara konsisten menggaungkan isu tersebut, menetapkan kebijakan perusahaan sejalan dengan kepeduliannya dan mengupayakan tindakan untuk mereduksinya.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa BV secara independen berkontribusi signifikan terhadap PEB karyawan industri tekstil. Selaras dengan hasil studi sebelumnya (Martin & Czellar, 2017; Steg dkk., 2014), nilai personal yang berorientasi pada kelestarian alam menjadi prediktor signifikan untuk perilaku ramah lingkungan individu. Dalam hal ini, nilai biosferik mengarahkan individu untuk memberikan fokus perhatian dan memrioritaskan pemeliharaan lingkungan dalam perilaku kerjanya (Schwartz dkk., 2012; Steg dkk., 2014). Menarik untuk dicermati, bahwa partisipan penelitian yang adalah karyawan pelaksana di kedua industri tekstil telah menginternalisasi nilai pribadi ramah lingkungan yang kuat (nilai rata-rata total tergolong sedang). Sosialisasi nilai BV melalui habituasi pekerjaan dan relasi sosial antar karyawan di tempat kerja boleh jadi berperan sebagai proses

enkulturasi nilai. Hal ini terindikasi dari mayoritas karyawan yang telah lama bekerja di kedua perusahaan tekstil (58.2% bermasa kerja di atas 5 tahun). Temuan studi adanya hubungan BV dan PEB pada konteks dunia kerja berkontribusi pada kajian-kajian sebelumnya tentang BV dan PEB yang lebih banyak dilakukan pada konteks lingkungan rumah (De Groot & Steg, 2007; De Groot & Steg, 2008; Imaningsih dkk., 2023; Steg dkk., 2014) dan kampus (Blok dkk., 2015; Tamar dkk., 2020; Wang dkk., 2021).

Peranan organisasi dalam membangun perilaku ramah lingkungan karyawan dalam studi ini tercermin dalam temuan kontribusi signifikan ORtC pada PEB. Artinya, persepsi karyawan tentang adanya kesiapan perubahan perusahaan menuju keberlangsungan lingkungan, akan mendorong mereka memunculkan perilaku ramah lingkungan. Sejalan dengan Weiner dkk. (2020), persepsi karyawan akan adanya kesiapan perubahan pada perusahaan didorong oleh komitmen yang kuat dan kesiapan berubah karyawan. Persepsi karyawan akan kesiapan perubahan organisasi terbangun melalui budaya organisasi yang mendukung perubahan perilaku karyawan menuju PEB. Budaya organisasi seperti ini akan membangun norma sosial dan iklim kerja yang selaras (Mouro & Duarte, 2021). Dalam rangka mendukung temuan kuantitatif studi, peneliti menggunakan data observasi saat melakukan kunjungan lapangan dan *field notes*. Kedua perusahaan industri TPT telah menunjukkan budaya organisasi yang mendukung PEB. Sejalan dengan Schein (2010), indikator budaya organisasi pada kedua industri TPT terlihat pada visi-misi perusahaan, dan sejumlah artefak seperti tulisan, alat peraga hemat air dan listrik, semboyan dan logo. Dilchert dan Ones (2012) serta Murniati dkk. (2020) menegaskan peranan budaya organisasi dan sosialisasi & edukasi organisasi untuk mengembangkan perilaku ramah lingkungan karyawan di tempat kerja. Pengamatan dan *field note* selanjutnya menunjukkan bahwa kedua perusahaan TPT telah memiliki sejumlah pelatihan untuk membangun PEB karyawan. Selanjutnya, PEB juga telah menjadi indikator kinerja karyawan dan manajemen yang berdampak pada bonus dan insentif. Hal ini kemungkinan juga dapat membangun ORtC yang berkontribusi pada PEB karyawan. Melalui studinya pada perusahaan energi di Indonesia, Murniati dkk. (2022) menemukan bahwa organisasi berperan penting dalam mempromosikan kesiapan perubahan karyawan menuju energi berkelanjutan, melalui sosialisasi dan edukasi, dan sistem hadiah. Persepsi positif karyawan bahwa organisasinya siap berubah ditunjukkan dalam skor rata-rata ORtC (Sangat Tinggi).

Studi ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, nilai kontribusi BV dan ORtC meskipun tergolong moderat, namun menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang memengaruhi model. Studi berikutnya dapat berfokus pada sejumlah variabel yang telah terbukti berkaitan dengan PEB karyawan, misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, norma sosial dunia kerja. Kedua, meskipun

nilai reliabilitas instrumen PEB masih dapat diterima, namun belum maksimal. Untuk itu butir dapat dikaji ulang dan diperbaiki, lalu dilakukan uji coba ulang dengan jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga dapat meningkatkan reliabilitas. Ketiga, studi ini belum memperhitungkan interaksi BV dan ORtC, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan desain mediasi dengan salah satu variabel sebagai mediator.

## SIMPULAN

Studi ini berkontribusi memperkaya kajian tentang keberlangsungan lingkungan di organisasi dalam dua hal: (1) menambah kekayaan studi nilai biosferik, yang kebanyakan berfokus pada perilaku di rumah dan kampus, pada konteks dunia kerja, khususnya industri TPT Indonesia; dan (2) berkontribusi menambah kajian yang mengangkat peran ORtC terhadap PEB di organisasi, yang masih terbatas pada studi kualitatif. Lebih spesifik, studi ini menambah kekayaan studi keberlanjutan lingkungan dengan fokus perilaku manusia. Industri strategis nasional TPT yang tinggi konsumsi energi telah banyak disoroti dalam penggunaan mesin berteknologi energi terbarukan, prosedur kerja hemat energi, namun peranan manusia dalam konteks masyarakat Indonesia yang komunal, masih belum banyak dikaji. Studi ini bertujuan mengisi kesenjangan keilmuan tersebut.

Temuan studi menunjukkan peran signifikan nilai individu dan persepsi kolektif karyawan terhadap kesiapan organisasi untuk berubah terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan pelaksana industri tekstil. Nilai pribadi berorientasi keberlanjutan lingkungan (nilai biosferik) dan persepsi karyawan terhadap kesiapan organisasi berhubungan positif secara independen dengan perilaku ramah lingkungan karyawan. Keduanya juga secara simultan berkontribusi signifikan sebagai prediksi perilaku ramah lingkungan karyawan. Temuan deskriptif mengindikasikan bahwa tingkat BV karyawan (tergolong sedang) masih dapat ditingkatkan. Sejumlah upaya penguatan nilai biosferik dapat dilakukan. Sosialisasi promosi perilaku ramah lingkungan dan upaya edukasi karyawan dapat disampaikan dalam berbagai ajang pertemuan karyawan (misalnya acara keakraban atau tatap muka manajemen dan karyawan). Relasi sosial karyawan yang sarat nilai guyub dapat dimaksimalkan menjadi wahana bagi habituasi perilaku kerja ramah lingkungan.

## APRESIASI

Apresiasi kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya untuk dukungan dan fasilitasi yang telah diberikan.

## SPONSOR

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Direktorat Riset Teknologi dan Pengabdian Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang mendanai penelitian melalui skema Hibah Penelitian Terapan (No. Kontrak 803/LL3/AL04/2024).

## ASPEK ETIK STUDI

### *Pernyataan Etik*

Seluruh prosedur yang dilakukan pada studi ini telah sesuai dengan Deklarasi Helsinki tahun 1964 dan segala adendumnya atau dengan standar etika yang relevan. Aspek etik dari studi ini telah diuji dan disetujui oleh Pusat Pengembangan Etika Unika Atma Jaya (nomor persetujuan: 0010A/III/PPPE.PM.10.05/12/2022). Pernyataan kesediaan berpartisipasi dari seluruh partisipan telah diperoleh.

### *Konflik Kepentingan*

Penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan terkait dengan penelitian ini.

### *Ketersediaan Data*

Data yang digunakan dalam studi ini dapat diakses dengan menghubungi penulis melalui surel: hana.panggabean@atmajaya.ac.id.

## REFERENSI

- Aamodt, M. G. (2023). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. Cengage Learning.
- Adisesha, M. S., Rocky, Halim, J. A., Murniati, J., Benedictus, R. A., & Panggabean, H. (2021). *Gambaran kesiapan perubahan terhadap ketahanan energi: Studi eksploratif multilevel pada industri tekstil di Indonesia* [Laporan Penelitian]. Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2002). Understanding attitudes and predicting social behavior. Prentice-Hall.
- Albab, W. U., Mardiah, A. R., Ranjani, G., Karina, G. D., & Safitri, M. N. (2024). Pengaruh industri fast fashion terhadap pencemaran lingkungan dan penurunan keadilan antar generasi. *Indonesian Journal of Criminal Law and Criminology (IJCLC)*, 5(3), 94–103. <https://doi.org/10.18196/ijclc.v5i3.22830>

- Balundė, A., Perlaviciute, G., & Steg, L. (2019). The relationship between people's environmental considerations and pro-environmental behavior in Lithuania. *Frontiers in Psychology*, 10, Artikel 2319. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02319>
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: A survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106, 55–67. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.063>
- Bouman, T., Steg, L., & Zawadzki, S. J. (2020). The value of what others value: When perceived biospheric group values influence individuals' pro-environmental engagement. *Journal of Environmental Psychology*, 71, Artikel 101470. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101470>
- Bruno, J. M., Bianchi, E. C., & Sánchez, C. (2022). Determinants of household recycling intention: The acceptance of public policy moderated by habits, social influence, and perceived time risk. *Environmental Science & Policy*, 136(3), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2022.05.010>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Davison, A. C., & Hinkley, D. V. (1997). *Bootstrap methods and their application*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511802843>
- de Groot, J. I. M., & Steg, L. (2007). Value orientations and environmental beliefs in five countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(3), 318–332. <https://doi.org/10.1177/0022022107300278>
- de Groot, J. I. M., & Steg, L. (2008). Value orientations to explain beliefs related to environmental significant behavior. *Environment and Behavior*, 40(3), 330–354. <https://doi.org/10.1177/0013916506297831>
- Dilchert, S., & Ones, D. S. (2012). Environmental sustainability in and of organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 503–511. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01489.x>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399–412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Energy Institute. (2025). *Statistical review of world energy*. <https://www.energyinst.org/statistical-review>
- Fajrie, N., Masfuah, S., Purbasari, I., & Sa'diyah, I. K. (2024). Proses pembuatan ecoprint sebagai inovasi ramah lingkungan dalam dunia fashion di Sentra Industri Gentamas Kabupaten

- Kudus. *Jurnal Pendidikan dan Penciptaan Seni*, 4(1), 37–44.  
<https://doi.org/10.34007/jipsi.v4i1.479>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011). *Predicting and Changing Behavior*. Psychology Press.  
<https://doi.org/10.4324/9780203838020>
- Francis, J., Johnston, M., Eccles, M., Walker, A., Grimshaw, J. M., Foy, R., Kaner, E. F. S., Smith, L., & Bonetti, D. (2004). *Constructing questionnaires based on the theory of planned behaviour: A manual for health services researchers*. Centre for Health Services Research, University of Newcastle.
- Halim, J. A. (2022). *The influence of biospheric value on organizational readiness to change towards energy efficiency effort mediated by organizational flexibility* [Thesis]. Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya.
- Hernelind, E., & Horgreus, F. (2020). *Readiness for change towards sustainability: A study of Swedish company: Change agents and employee perspectives* [Thesis]. Jonkoping International Business School.
- Imaningsih, E. S., Yusliza, M. Y., Hamdan, H., Marlapa, E., & Shiratina, A. (2023). Towards green behavior: Egoistic and biospheric values enhance green self-identities. *Jurnal Manajemen*, 27(3), 449–470. <https://doi.org/10.24912/jm.v27i3.1369>
- Jackson, S. E. (2015). Building empirical foundations to improve the practice of environmental sustainability. Dalam S. E. Jackson, D. Ones, & S. Dilchert (Ed.), *Managing Human Resources for Environmental Sustainability* (hlm. 416–432). Jossey-Bass.
- Kementerian Perindustrian. (2024). *Kemenperin tawarkan strategi pemulihan ekosistem dan penciptaan peluang baru bagi industri TPT*. Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BBT Kemenperin).
- Kranz, S. (2024). *From replications to revelations: Heteroskedasticity-robust inference* [arXiv preprint arXiv:2411.14763]. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2411.14763>
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & King, C. E. (2015). Empowering employee sustainability: Perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 207–220.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2093-z>
- Martin, C., & Czellar, S. (2017). Where do biospheric values come from? A connectedness to nature perspective. *Journal of Environmental Psychology*, 52, 56–68.  
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.04.009>

- Mouro, C., & Duarte, A. P. (2021). Organisational climate and pro-environmental behaviours at work: The mediating role of personal norms. *Frontiers in Psychology*, 12, Artikel 635739. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.635739>
- Murniati, J., Benedictus, R. A., Panggabean, H., & Halim, J. A. (2022). *Ketahanan energi dalam cipta karya manusia Indonesia*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Murniati, J., Panggabean, H., & Tjitra, H. (2020). *Dua sisi mata uang: Pemimpin dan perubahan*. Elex Media Komputindo.
- Niinimäki, K., Peters, G., Dahlbo, H., Perry, P., Rissanen, T., & Gwilt, A. (2020). The environmental price of fast fashion. *Nature Reviews Earth & Environment*, 1(4), 189–200. <https://doi.org/10.1038/s43017-020-0039-9>
- Ntanos, S., Kyriakopoulos, G. L., Anagnostopoulos, T., Xanthopoulos, T., Kytagias, C., & Drosos, D. (2022). Investigating the environmental and the energy saving behavior among school principals through classification algorithms. *International Journal of Renewable Energy Development*, 11(2), 449–461. <https://doi.org/10.14710/ijred.2022.43007>
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(4), 461–524. <https://doi.org/10.1177/0021886310396550>
- Panggabean, H., Tjitra, H., & Murniati, J. (2014). *Kearifan lokal keunggulan global: Cakrawala baru di era globalisasi*. Elex Media Komputindo.
- Ruepert, A., Keizer, K., Steg, L., Maricchiolo, F., Carrus, G., Dumitru, A., García Mira, R., Stancu, A., & Moza, D. (2016). Environmental considerations in the organizational context: A pathway to pro-environmental behaviour at work. *Energy Research & Social Science*, 17, 59–70. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2016.04.004>
- Salem, M., Fattah, A. A., & Rady, E. H. A. (2019). A new heteroscedasticity consistent covariance matrix estimator and inference based on robust methods. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*, 16(7), 2687–2694. <https://doi.org/10.1166/jctn.2019.8222>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4 ed.). Jossey-Bass.
- Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012).

- Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Sekretariat DPPPI. (2021). *Mengelola kearifan lokal menghindari bencana*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=OC7FP6Ll-wY>
- Simanjuntak, U. (2024). *Mengejar target 23% bauran energi terbarukan di 2025 memerlukan strategi percepatan dan komitmen politik*. Institute for Essential Services Reform (IESR).
- Steg, L. (2016). Values, norms, and intrinsic motivation to act proenvironmentally. *Annual Review of Environment and Resources*, 41(1), 277–292. <https://doi.org/10.1146/annurev-environ-110615-085947>
- Steg, L., Perlaviciute, G., van der Werff, E., & Lurvink, J. (2014). The significance of hedonic values for environmentally relevant attitudes, preferences, and actions. *Environment and Behavior*, 46(2), 163–192. <https://doi.org/10.1177/0013916512454730>
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309–317. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>
- Stern, P. C. (2000a). New Environmental theories: Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407–424. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00175>
- Stern, P. C. (2000b). Psychology and the science of human-environment interactions. *American Psychologist*, 55(5), 523–530. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.523>
- Tamar, M., Wirawan, H., Arfah, T., & Putri, R. P. S. (2020). Predicting pro-environmental behaviours: the role of environmental values, attitudes and knowledge. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 32(2), 328–343. <https://doi.org/10.1108/MEQ-12-2019-0264>
- Wagner, B., van der Werff, E., & Steg, L. (2025). Values at work: Understanding how individual and perceived organisational values relate to employees' motivation and pro-environmental behaviour at work. *Journal of Environmental Psychology*, 103, Artikel 102547. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2025.102547>
- Wang, X., Van der Werff, E., Bouman, T., Harder, M. K., & Steg, L. (2021). I am vs. we are: How biospheric values and environmental identity of individuals and groups can influence pro-environmental behaviour. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618956>

- Weiner, B. J., Clary, A. S., Klamann, S. L., Turner, K., & Alishahi-Tabriz, A. (2020). Organizational readiness for change: What we know, what we think we know, and what we need to know. Dalam Albers, B., Shlonsky, A., Mildon, R. (Eds.), *Implementation Science 3.0* (hlm. 101–144). Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-03874-8\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-03874-8_5)
- Wiley, J. F. (2020). Resampling methods in regression: Bootstrapping and permutation tests. *Annual Review of Statistics and Its Application*, 7, 247–263.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 465–494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>