

Peran Mediasi Perceived Organizational Support pada Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Green Behavior: Studi pada Karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara

Given Ray T. Yahya¹, Andi Yusniar Mendo², Rezkiawan Tantawi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Sarjana Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo

*givenyahya1@gmail.com*¹

ABSTRACT

This Study aimed to determine the role of perceived organizational support mediation on the effect of self efficacy on employee green behavior (study on employees of PT Massindo Solaris Nusantara). This study used 70 sampels equal to the population (total sampling) taken using non probability sampling techniques. The data in this study were collected through a questionnaire and studied through path analysis assisted by the SPSS 22 application. Based on the analysis, self efficacy had a positive and signficant effect on employee green behavior and perceived organizational support. Meanwhile, perceived organizational support had a positive and significant effect on employee green behavior and acted as a partial mediator on self efficacy and employee green behavior.

Keywords : *Self efficacy, Perceived Organizational Support, Employee green behavior.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui peran mediasi *perceived organizational support* pada pengaruh *self efficacy* terhadap *employee green behavior* (Studi Pada Pegawai PT Massindo Solaris Nusantara). Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu analisis jalur. Berdasarkan uji analisis jalur hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*, *perceived organizational support* berperan sebagai *partial mediation* pada pengaruh *self efficacy* terhadap *employee green behavior*.

Kata kunci : *Self efficacy, Perceived Organizational Support, Employee green behavior.*

PENDAHULUAN

Lingkungan menjadi salah satu faktor penentu kinerja keberlanjutan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor – faktor antara lain lingkungan, sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Dengan adanya sumber daya alam yang baik, modal yang memadai dan teknologi yang canggih sekalipun, suatu perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor – faktor tersebut jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Jadi, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada bagaimana

sumber daya manusia pada perusahaan tersebut bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Ibnatul Mujabah, 2015).

Salah satu perilaku yang dianggap dapat mendorong kinerja perusahaan, adalah *employee green behavior*. Ini merupakan konsep yang berkaitan dengan kesadaran lingkungan dan tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mengurangi dampak lingkungan perusahaan (Dewi, 2022). *Employee green behavior* juga bisa membantu perusahaan berkontribusi pada pelestarian lingkungan alam dan pengurangan dampaknya terhadap perubahan iklim.

Perilaku karyawan yang ramah lingkungan di tempat kerja juga dikenal dengan konsep *employee green behavior* (EGB). *Employee green behavior* dapat diartikan sebagai perilaku atau tindakan yang sesuai konteks tugas pekerjaan yang diwajibkan karyawan dapat berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan dalam organisasi, mengubah metode kerja dan menciptakan produk melalui proses yang berkelanjutan (Yanti & Nawangsari, 2019). Seperti yang ditunjukkan oleh Unsworth Dmitrieva & Adriasola (2013), ada banyak bukti bahwa keberhasilan inisiatif organisasi menuju kelestarian lingkungan bergantung pada perilaku setiap karyawan. Kontributor kerusakan lingkungan terbesar adalah perilaku manusia, terutama di tempat kerja, oleh karena itu perlu diperbaiki dengan mengubah perilaku manusia (Arif dan Kumiawan, 2021). *Employee green behavior* adalah salah satu bentuk strategi yang harus ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja kelestarian lingkungannya dan mengurangi kerusakan lingkungan. Sebuah sistem manajemen lingkungan juga dapat berhasil jika adanya partisipasi karyawan dalam mengembangkan sistem tersebut (Wahidmurni, 2017).

Konsep *employee green behavior* dapat diimplementasikan tidak hanya pada lembaga profit tetapi juga pada lembaga non profit. Dengan mengambil perusahaan sebagai objek pengujian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk program karyawan hijau. GHRM adalah pendekatan terbaik yang membantu organisasi mengimplementasikan program kerja lingkungan dengan membentuk karyawan hijau yang dapat menghargai dan mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan bisnis (Safroni Isrososiawan, 2020).

Penelitian ini mengambil locus pada PT. Massindo Group Cabang Gorontalo. Sebagai perusahaan yang pernah dianugerahi "Indonesia's Most Admired Company" oleh Tras N Co Research pada tahun 2021, PT. Massindo Group sangat menjaga semangat dalam mewujudkan misinya yaitu "Meningkatkan Kualitas Hidup Keluarga di Masyarakat" dengan menyediakan produk tidur berkualitas tinggi, dan menjadi mitra bisnis yang unggul bagi para penjual dan pemasoknya, juga menjadi tempat bekerja yang baik bagi staf dan karyawannya (Akbar, 2021).

Sebagai perusahaan yang memproduksi kasur, PT. Massindo sudah dikenal sebagai pemegang lisensi eksklusif untuk produk Spring Air di Singapura dan Indonesia. Bahkan survey yang dilakukan oleh NielsenIQ telah menobatkan salah satu produk PT. Massindo yaitu Comforta sebagai pemenang SUPERBRAND 2021 dan 2022 di kategori merek tempat tidur di Indonesia dan menyatakan Comforta sebagai yang nomor 1 dalam "Kepuasan Pelanggan Indonesia" untuk kategori kasur (Akbar, 2021).

Ini membuktikan bahwa secara organisasional, kinerja PT. Massindo sangat

maksimal. Pencapaian atas berbagai penghargaan tersebut, merupakan wujud dari komitmen dan kinerja karyawan perusahaan dalam mendorong kinerja perusahaan. Dalam konteks perilaku, kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi stafnya sebagaimana tercantum dalam misi perusahaan. Upaya tersebut juga dilakukan sebagai bentuk usaha preventif perusahaan dalam mengarahkan perilaku karyawan khususnya ke arah perilaku hijau.

Guna memantik *employee green behavior* maka dibutuhkan dorongan atau motivasi dari dalam diri. Motivasi ini akan memantik *self efficacy*. *Self efficacy* atau efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi (Maryam, 2015). *Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk melaksanakan dan mengatur serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Bandura, 1997). Dalam konteks *employee green behavior self efficacy* dapat mengacu pada keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk mengadopsi dan menjalankan perilaku hijau ditempat kerja (Efendi, 2013). Dukungan organisasi mencakup upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong dan memfasilitasi *employee green behavior* seperti pelatihan yang dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam kegiatan lingkungan (Syafari, 2022).

Pada penelitian ini, *grand theory* yang digunakan adalah *Theory Of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Izek Ajzen pada tahun 1985 melalui artikelnya “*From intentions to actions: A Theory of planned behavior*” menurutnya, teori perilaku yang direncanakan (*Theory Of Planned Behavior*) merupakan teori yang menjelaskan tentang penyebab timbulnya intensi berperilaku. Menurut TPB, intensi berperilaku ditentukan oleh tiga determinan utama, yaitu sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Sampai saat ini, teori ini banyak digunakan dalam beragam keilmuan yang membahas mengenai perilaku dan isu lingkungan. Jika seseorang memiliki sikap positif terhadap perilaku tersebut, menerima dorongan dari rekan kerja atau atasan, dan yakin bahwa mereka mempunyai kekuasaan atas perilaku tersebut di tempat kerja, maka mereka mungkin akan lebih cenderung melakukan perilaku ramah lingkungan sebagai karyawan.

Perceived organizational support atau persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan terikat dengan aktivitas organisasi dan akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Muchlisin Riyadi, 2021).

Perceived organizational support merupakan dukungan organisasi yang dinilai oleh karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, dan memperlakukan karyawan dengan adil yang dibentuk berdasarkan pengalaman karyawan terhadap kebijakan serta prosedur organisasi. Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kondisi psikologi yang positif pada diri karyawan akan memberikan kemampuan terbaik karyawan kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi (Muchlisin Riyadi, 2021)

Keterkaitan *perceived organizational support*, *self efficacy* dengan *employee green behavior* menjadi semakin menarik untuk dikaji lebih dalam di bidang studi manajemen sebagai upaya meningkatkan kualitas lingkungan yang diyakini mampu menjadi dasar dalam meningkatkan daya saing industri (Khan dkk, 2022).

Hasil penelitian mengenai hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *self efficacy* pada penelitian yang dilakukan oleh Budhy Vipyana dan Tantri Syah (2023) membuktikan tingginya *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan rumah sakit di wilayah Jakarta, hal ini dapat meningkatkan *self efficacy* mereka. Dukungan organisasi yang selalu hadir membantu para karyawan ketika menghadapi tugas pekerjaan yang sulit, bantuan secara langsung membuat karyawan lebih memahami permasalahan dari tugas tersebut yang dapat meningkatkan *self efficacy*. *Self efficacy* karyawan yang meningkat memudahkan mereka mengetahui dengan baik pengetahuan secara teknis dan keterampilan yang dibutuhkan dari dukungan organisasi, sehingga mereka merasa yakin dalam menyelesaikan pekerjaan sulit sekalipun. Penilaian karyawan terhadap dukungan organisasi membantu meningkatkan *self efficacy* mereka dan memandang permasalahan menjadi sebuah tantangan untuk lebih berani dan lebih optimis untuk dihadapi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan jumlah sampel 70 karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Jawaban yang disediakan dalam setiap pernyataan penelitian ini menggunakan 105 skala Likert. Analisis data pada penelitian ini antara lain asumsi klasik, pengujian hipotesis, analisis jalur dan regresi linear berganda yang diuji secara statistik menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama, dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mengambil langkah-langkah proaktif dan berpartisipasi aktif dalam inisiatif keberlanjutan lingkungan. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee green behavior*. *Employee green behavior* mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan. Secara keseluruhan, *self efficacy* dapat meningkatkan motivasi dan keinginan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan lingkungan sehingga berdampak positif pada *employee green behavior* ditempat kerja.

Kedua, *self efficacy* yang ada pada karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara seperti dalam hal ini seperti merasa mampu membangun hubungan baik dengan rekan-rekan kerja dapat meningkatkan komunikasi dan membuat kinerja organisasi menjadi lebih baik. Oleh karena itu organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan dengan meningkatkan *self efficacy*. Menurut (Vipyana & Syah, 2023) dukungan organisasi yang selalu hadir membantu para karyawan ketika menghadapi tugas pekerjaan yang sulit, bantuan secara langsung membuat karyawan lebih memahami permasalahan dari tugas tersebut yang dapat meningkatkan *self efficacy*. Dengan kata lain *self efficacy* karyawan yang meningkat memudahkan mereka mengetahui dengan baik pengetahuan secara teknis dan

keterampilan yang dibutuhkan dari dukungan organisasi, sehingga mereka merasa yakin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Ketiga, *perceived organizational support* dapat membuat karyawan termotivasi karena merasa didukung oleh organisasi untuk berperilaku ramah lingkungan. Karyawan tentunya akan berkomitmen terhadap organisasi dan lebih cenderung untuk mendukung keberlanjutan organisasi sehingga karyawan merasa lebih dipercaya dan akan cenderung berperilaku ramah lingkungan. *Perceived organizational support* adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka. (Tantawi dkk, 2024) menyebutkan bahwa hubungan antara *employee green behavior* dengan *perceived organizational support* menunjukkan adanya hasil korelasi positif antara keduanya. *Perceived organizational support* dengan *employee green behavior* dapat didefinisikan sebagai tindakan organisasi terhadap individu yang bertujuan untuk mengurangi dampak lingkungan dari aktivitas mereka ditempat kerja.

keempat, hasil penelitian yang diteliti menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memberikan pengaruh mediasi pada variabel *self efficacy* terhadap *employee green behavior*. Artinya, *self efficacy* mampu mempengaruhi *employee green behavior* dengan dukungan *perceived organizational support*. Untuk mendukung keberlanjutan organisasi, perilaku ramah lingkungan harus dimiliki oleh setiap karyawan yang ada didalam organisasi. Karyawan yang berperilaku ramah lingkungan akan mendukung program keberlanjutan organisasi dan cenderung memiliki persepsi yang positif tentang dukungan organisasi. Perilaku ramah lingkungan mengacu pada tindakan yang dilakukan individu ditempat kerja untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Disisi lain, efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan untuk melakukan tugas atau perilaku tertentu.

KESIMPULAN

Self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap *employee green behavior*. Karyawan yang percaya pada kemampuan diri mereka untuk berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan lebih termotivasi untuk mengambil tindakan proaktif dan berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung inisiatif lingkungan di tempat kerja. Hal ini meningkatkan *employee green behavior* dan mendukung keberlanjutan organisasi. *Self efficacy* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan oleh organisasi *perceived organizational support*. Karyawan yang merasa percaya diri dalam kemampuan mereka dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja, meningkatkan komunikasi, dan memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. Ini mengarah pada peningkatan kepuasan kerja.

perceived organizational support dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan, karena mereka merasa didukung oleh organisasi dalam upaya keberlanjutan. Karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi lebih cenderung berkomitmen dan mendukung keberlanjutan organisasi, serta memiliki perilaku hijau yang lebih tinggi.

Perceived organizational support berperan sebagai mediator parsial antara *self efficacy* dan *employee green behavior*. Artinya, *self efficacy* mempengaruhi *employee green*

behavior, namun pengaruh ini diperkuat dengan adanya *perceived organizational support*. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih mudah berpartisipasi dalam perilaku ramah lingkungan jika mereka merasa didukung oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the hotel industry: Does perceived green organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management*, *107*, 103330.
- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raza, S. A., Khan, K., & Salam, J. (2021). Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *International Journal of Hospitality Management*, *94*, 102852.
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, *310*, 127598.
- Ali, F., Ashfaq, M., Begum, S., & Ali, A. (2020). How "Green" Thinking and Altruism Translate into Purchasing Intentions for Electronics Products: The Intrinsic-Extrinsic Motivation Mechanism. *Sustainable Production and Consumption*, *24*.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. In *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Boehnert, J. (2015). Ecological Literacy in Design Education - A Theoretical Introduction. *FORMakademisk*, *8*.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2* (2nd ed.). Prenhalindo.
- Dewi, N., & Sudibya, I. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(11), 7473–7499.
- Dewi, N., Aryana, I., & Bagiastuti, N. K. (2022). *Analisis Kesadaran Lingkungan Karyawan untuk Meningkatkan Penerapan Green Practice di Four Points by Sheraton Bali Kuta*.
- Efendi, R. (2013). Self Efficacy: Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *Vol. 2*(No. 2), 61–67.
- Elbarhaz, N. R. F. (2022). Perceived green organizational support memediasi pengaruh green human resource management terhadap organizational citizenship behavior for environment pada *SKRIPSI-2022*.
- Ii, B. A. B. (2002). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Perceived Organizational Support 2.1.1. Definisi Perceived Organizational Support*. 12–26.
- Joo, B.-K., Hahn, H.-J., & Peterson, S. (2015). Turnover intention: The effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, *18*, 116–130.
- Keraf, A. S. (2014). *Filsafat Lingkungan Hidup, Alam sebagai Sebuah Sistem Kehidupan*. Kanisius.

- Kerse, G. (2024). The effect of perceived green organizational support on employee green behavior: the moderating role of long-term orientation. *Brazilian Journal of Operations and Production Management*, 21(1), 1–12.
- Lestari, N. L. K. A. T. (2023). *Prosedur Pemberian Kredit Briguna Karya Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO)*.
- Manika, D., Gregory-Smith, D., Wells, V., & Graham, S. (2015). *Home vs. workplace energy saving attitudes and behaviors: The moderating role of satisfaction with current energy saving behaviors, gender, age, and job duration*.
- Maryam, S. (2015). Self efficacy anak didik masyarakat di Lapas anak kelas IIA Blitar. Retrieved from Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/1236/6/11410061_Bab_2.Pdf, 13–39.
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 18–35.
- Mulyanda, I., Santoso, S., Rachmat, A. R., & Wahyudi, W. (2022). The Correlation Between Eco-Airport Implementation and Organizational Commitment to the Intention of Employee's Green Behavior. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 305–315.
- Nathania, N., & Sandroto, C. W. (2022). The Effect of Green Human Resource Management on Performance with Green Lifestyle Moderation and Perceived Organizational Support. *Review of Management and Entrepreneurship*, 6(2), 145–162.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103–125.
- Özbağ, G. K., Çekmecelioğlu, H. G., & Ceyhun, G. Ç. (2014). Exploring the Effects of Perceived Organizational Impediments and Role Stress on Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1129–1136.
- Paillé, P., & Mejía-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 124–131.
- Parida, S., Ananthram, S., Chan, C., & Brown, K. (2021). Green office buildings and sustainability: Does green human resource management elicit green behaviors? *Journal of Cleaner Production*, 329, 129764.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Huisingh, D. (2019). Effects of 'green' training on pro-environmental behaviors and job satisfaction: Evidence from the Italian healthcare sector. *Journal of Cleaner Production*, 226, 221–232.
- Rasoolimanesh, S. M., Jaafar, M., Kock, N., & Ramayah, T. (2015). A revised framework of social exchange theory to investigate the factors influencing residents' perceptions. *Tourism Management Perspectives*, 16, 335–345.
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25.
- Stephen, C. H. N. (2022). The role of perceived organizational supports and management nationality amid physical Workplace's planned quality change. *Asia Pacific Management Review*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 3 (2025) 995 – 1002 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i3.788

- Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 145.
- Tantawi, R., Anggreini, D., Noviana, H., Manajemen, J., Bisnis, E., Fakultas, U., Gorontalo, N., Agama, I., & Negeri, I. (2024). *Dampak Perilaku Hijau Karyawan terhadap Kinerja Lingkungan Berkelanjutan: Menjelajahi Peran Mediasi-Moderasi dari Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Efikasi Diri Machine Translated by Google*. 1, 21–31.
- Unsworth, K. L., Davis, M. C., Russell, S. V, & Bretter, C. (2021). Employee green behaviour: How organizations can help the environment. *Current Opinion in Psychology*, 42, 1–6.
- Uppal, A., Kakkar, B., & Awasthi, Y. (2022). An Examination of green HR practices and its impact on environmental sustainability. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8, 100–105.
- Veitch, J. A. (2018). How and why to assess workplace design: Facilities management supports human resources. *Organizational Dynamics*, 47(2), 78–87.
- Verawati, E. (2022). NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Analisis Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Bagi Guru di Pondok Pesantren Al-Huda Bojong Gintung 1. *NUSANTARA: Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 154–161.
- Vipyana, B., & Syah, T. Y. R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Self Efficacy, Work Engagement dan Career Satisfaction pada Pegawai Rumah Sakit di Jakarta. *Judicious*, 4(1), 38–49.
- Wahidmurni. (2017). *Skripsi Pengaruh dan kesadaran lingkungan*. 2(2016), 2588–2593.
- Yanti, & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour : Pendekatan Konsep. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 219–226.
- Zacher, H., Rudolph, C., & Katz, I. (2022). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10.