



Kesadaran Lingkungan Pekerja di Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, Riau

Aryanti

Program Studi Doktoral Ilmu Lingkungan, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : aryanti.kkp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesadaran lingkungan karyawan yang bekerja di bandar udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode wawancara dan observasi melalui kuisioner dengan skala linkert. Adapun pengukuran Skala Likert sebagai berikut: 1. Sangat tidak setuju; 2. Tidak setuju; 3. Netral; 4. Setuju; 5. Sangat Setuju. Kuisioner diarahkan kepada 30 responden berupa karyawan bandara SSK II yang bekerja dibawah PT.Angkasa Pura, dan dari latar belakang departement yang berbeda. Berdasarkan analisis data didapatkan hasil bahwa kesadaran lingkungan karyawan di bandara SSK II tergolong sedang dengan nilai 53,3%. Dari variabel masa kerja memiliki interaksi yang signifikan positif dengan karyawan bandara SSK II dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 59%. Nilai R^2 menjelaskan bahwa semakin senior suatu karyawan di bandara SSK II, maka kesadaran lingkungannya juga kan semakin tinggi, begitu juga dengan sebaliknya.

Kata kunci : Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II, Masa Kerja, Kesadaran Lingkungan

1. Pendahuluan

Kerusakan lingkungan di Indonesia menunjukan tren negatif. Hal ini tentunya akan sangat mengganggu kelangsungan hidup lingkungan dan kehidupan manusia. Banyak hal penyebab terjadinya kerusakan alam, namun terdapat dua faktor utama yaitu disebabkan oleh alam dan aktivitas manusia. Kerusakan lingkungan juga dapat dijelaskan sebagai penurunan kualitas lingkungan. Hal tersebut ditandai dengan hilangnya kualitas tanah, udara, dan hilangnya beberapa spesies flora dan fauna liar (Tahir, 2017). Ketika industrialisasi semakin meningkat, banyak ditemukan produk sekali pakai yang dipakai oleh konsumen dan berujung menjadi sampah. Hal tersebut juga menyebabkan terjadinya pemborosan energi material dan menyebabkan pencemaran terhadap lingkungan. Oleh karena itu, praktik bisnis berbasis ramah lingkungan atau menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan menjadi hal yang sangat penting untuk segera dilaksanakan (Suganthi, 2019; Hacıoglu & Sevgilioglu, 2019). Sikap ramah lingkungan akan berdampak terhadap pengurangan biaya penganggulan beberapa aspek pekerjaan di suatu perusahaan (Oyewole, 2001). Berinvestasi pada pengembangan perilaku ramah lingkungan akan menurunkan biaya lingkungan suatu perusahaan dan hal tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja operasional di sektor keuangan (Jo et al., 2014). Konsep green company yang saat ini sedang populer diaplikasikan oleh banyak perusahaan diharapkan dapat memberikan banyak manfaat positif bagi lingkungan, sosial, dan ekonomi perusahaan. Dengan adanya konsep green company, maka akan berdampak positif terhadap penerimaan teknologi karyawan serta mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan

dan produktivitas karyawan (Wijonarko & Wirapraja, 2022). Perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti perusahaan transportasi atau pengelola fasilitas transportasi menjadi sangat penting untuk menerapkan konsep green company. Perusahaan tersebut sangat bergantung terhadap pelayanan yang disajikan oleh karyawan. Budaya yang kuat dalam orientasi lingkungan menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam industri jasa (Morgan et al., 2023). Salah satu industri jasa yang dikenal memiliki standart keramahan tinggi adalah pengelola bandar udara atau bandara. Beberapa bandara di Indonesia sudah menerapkan konsep green human resource management (GHRM) sebagai representative dari penerapan konsep green company.

Pencapaian dan penetapan inisiatif pro-lingkungan yang diterapkan di tingkat perusahaan bergantung pada perilaku pro-lingkungan karyawan (Robertson et al., 2013). Kesadaran lingkungan karyawan mengarah kepada perilaku individu yang dianggap dapat membantu mencapai pelestarian lingkungan di perusahaannya (Andersson et al., 2013). Karyawan memiliki peran sangat penting dalam mencapai konsep green company dengan melakukan berbagai perilaku pro lingkungan (Lulfs et al., 2013). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa green behavior identik dengan Employee Green Behavior (EGB) (Osbaliston et al., 2012). Indikator yang menunjukan karyawan sadar akan perilaku ramah lingkungan seperti mendaur ulang, menggunakan sumber energi secara efisien dan rasional, berpartisipasi dalam aktivitas lingkungan, dan menjaga kebijakan berkelanjutan yang telah dibuat (De et al., 2017). Oleh sebab itu, menilai tingkat kesadaran lingkungan karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan sebagai dasar dalam

penetapan kebijakan berkelanjutan berbasis lingkungan.

Penelitian lain melaporkan bahwa lingkungan memiliki interaksi dengan perilaku hijau, seperti kesadaran, pengetahuan, dan kepedulian terhadap lingkungan (Chan et al., 2014). Kesadaran lingkungan merupakan pintu untuk menjadi karyawan ramah lingkungan. Sedangkan pengetahuan juga memiliki dampak positif terhadap perilaku tersebut. Semakin banyak pengetahuan tentang pengelolaan limbah, semakin meningkatkan kesadaran lingkungan (Tudor et al., 2008). Individu yang mempunyai banyak pengetahuan dan pemahaman mengenai degradasi lingkungan akan menunjukkan kepedulian lebih terhadap lingkungan di sekitarnya (Afsar et al., 2016). Dengan kesadaran dan pengetahuan tersebut diharapkan masyarakat dapat menunjukkan perilaku hijau seperti menggunakan barang ramah lingkungan, mengkonsumsi sayuran dan buah buahan organik, dan melakukan prinsip 3R (Chat et al., 2014). Mempelajari dampak manajemen pengetahuan terhadap kesejahteraan dan menyimpulkan bahwa pengetahuan tentang lingkungan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Murni et al., 2018). Jika karyawan mempunyai pengetahuan akan lingkungan di sekitarnya, mereka akan dengan senang hati berkontribusi banyak bagi perusahaan. Bandara merupakan salah satu fasilitas transportasi yang dituntut dengan standart yang tinggi. Aspek perilaku hijau atau kesadaran atas lingkungan hidup sangat penting diterapkan di bandara sehingga fasilitas tersebut nyaman namun juga efisien digunakan oleh para penumpang pesawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar kesadaran lingkungan atau perilaku ramah lingkungan karyawan yang bekerja di bandar udara Sultan Syarif Kasim II, Pekanbaru, Riau.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bulan mei – juni 2024 dan dilaksanakan di bandar udara Sultan Syarif Kasim II, Pekanbaru, Provinsi Riau (Gambar 1). Bahan yang dibutuhkan berupa kuisisioner dan alat tulis.



Gambar 1. Lokasi Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II melalui citra satelit Google Earth.

Data diambil menggunakan metode survei, wawancara, dan observasi melalui kuisisioner yang telah disusun dengan populasi responden sebanyak 30 responden. Responden keseluruhannya merupakan karyawan yang berada dibawah naungan PT. Angkasa Pura. Teknik pengumpulan data kuisisioner yang langsung dibagikan kepada responden, setelah data diperoleh selanjutnya data-data tersebut akan dianalisis. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Likert yang dirancang untuk menjelaskan setuju atau tidaknya seseorang terhadap pernyataan yang tertera pada kuisisioner dengan interval 1-5 (Sullivan & Artino, 2013). Adapun pengukuran Skala Likert sebagai berikut: 1. Sangat tidak setuju; 2. Tidak setuju; 3. Netral; 4. Setuju; 5. Sangat Setuju. Indikator pertanyaan untuk mengetahui kesadaran lingkungan karyawan seperti pengetahuan umum lingkungan, kegiatan berkaitan daur ulang, efisiensi penggunaan energi, proaktif dalam kegiatan berkaitan dengan lingkungan hidup (Kencanasari et al., 2019). Setelah itu, akan dikonversikan ke dalam lima kategori, yaitu: 1. Sangat Rendah, 2. Cukup Rendah, 3. Sedang, 4. Cukup Tinggi, 5. Sangat Tinggi.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data yang telah diambil dari 30 responden, terdapat berbagai latar jenis pekerjaan yang terdiri dari 18 departemen atau bagian dengan rentang masa kerja 1 – 23 tahun. Hasil wawancara juga menunjukkan variasi tingkat kesadaran lingkungan dari setiap para pekerja (Tabel 1).

Tabel 1. Hasil Survey Kesadaran Lingkungan Karyawan di Lingkungan Bandara Sultan Syarif Kasim II.

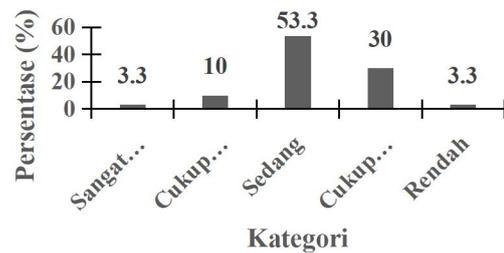
No	Uraian	Skala					Total
		1	2	3	4	5	
1	Konsep 3R	0	8	13	7	2	30
2	Mengetahui Kebijakan lingkungan di Bandara	0	12	11	7	0	30
3	Mengurangi Konsumsi Energi dan Timbulan Limbah	0	4	21	5	0	30
4	Pemilahan Sampah Sesuai Kategori	0	14	15	1	0	30
5	Pemahaman Prosedur Limbah B3	2	12	15	1	0	30
6	Ikut Pelatihan / Lokakarya Pengelolaan Sampah	2	10	17	1	0	30
7	Upaya Penghematan Energi	1	13	16	0	0	30
8	Praktik Hemat Energi yang Relevan dengan Pekerjaan	0	12	17	0	1	30
9	Inisiatif atau Perbaikan Penghematan Energi di Tempat Kerja	1	14	14	1	0	30

10	Penggunaan Metode Transportasi Umum	2	6	16	4	2	30
11	Informasi atau Insentif untuk Penggunaan Transportasi Umum	2	8	18	1	1	30
12	Program Bandara Mempromosikan Transportasi Umum	2	4	21	3	0	30
13	Partisipasi dalam Kampanye atau Kegiatan Berkaitan dengan Kesadaran Lingkungan yang Diselenggarakan Oleh Bandara	1	5	10	10	4	30
14	Informasi Tentang Inisiatif dan Tujuan Lingkungan Hidup Bandara	1	5	19	1	4	30
Jumlah		14	127	223	42	14	420
Rata Rata Skala(%)		3.3	30.2	53.3	10.0	3.33	100.0

Catatan: 1= Sangat Tidak Baik, 2=Tidak Baik, 3= Cukup, 4= Baik, 5= Sangat Baik

Tabel 1 juga menjelaskan mengenai fenomena ketidakpatuhan karyawan dalam mengimplementasikan aturan atau program lingkungan yang telah dibuat seperti belum patuhnya para pekerja bandara untuk membuang sampah sesuai dengan kelompoknya, sehingga saat proses pembuangan manajemen bandara masih harus melakukan pengelompokan kembali pada sampah tersebut. Gusti et al (2015) melaporkan bahwa pengelolaan sampah berkelanjutan memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap para stakeholder terhadap pengelolaan sampah. Hal tersebut tentunya akan menambah cost manajemen terkait pengelolaan sampah. Diluar aturan yang memang belum ada di bandara SSK II, masih sangat banyak karyawan yang menggunakan kemasan plastik dan botol dalam konsumsi atau melaksanakan kegiatan bekerja sehari hari. Praktik ini terjadi diduga belum ada atau belum maksimalnya penerapan manajemen ramah lingkungan yang diterapkan di Bandara SSK II seperti penerapan Green HRM. Hal ini tidak memungkinkan masih banyak aturan di Bandara SSK II yang belum berjalan dengan baik dikarenakan minimnya kesadaran lingkungan karyawan yang ada di Bandara SSK II. Regulasi yang diterapkan kepada karyawan dalam bentuk perilaku green atau ramah lingkungan yang dapat mendukung praktik Green HRM. Green HRM merupakan pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi SDM dalam suatu perusahaan dimana lingkungan merupakan dasar utama penerapan konsep tersebut. Green HRM semakin dipromosikan dalam dekade terakhir sebagai

respon proaktif yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan kinerja lingkungan (Dumont et al., 2017).

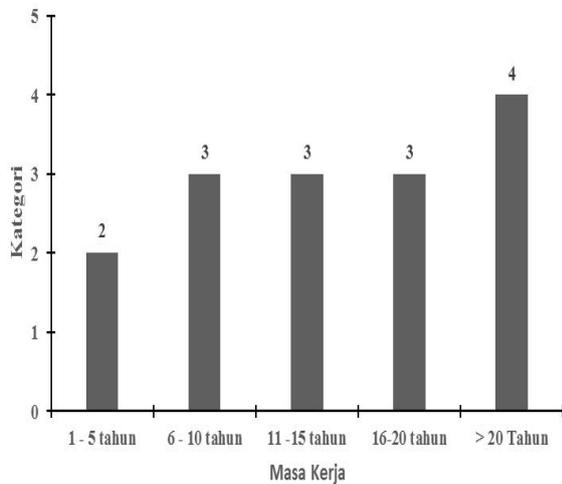


Gambar 2. Tingkat Kesadaran Lingkungan para Pekerja di Bandara SSK II

Terlihat bahwa tingkat kesadaran lingkungan para pekerja di Bandara SSK II (Gambar 2) didominasi oleh tingkatan kategori sedang dengan nilai sebesar 53,3%. Kemudian disusul oleh kategori cukup rendah dengan nilai 36%. Hanya 10% pekerja yang memiliki kesadaran lingkungan tergolong cukup tinggi dan 3,3% yang tergolong sangat tinggi. Hal ini mungkin juga disebabkan oleh tidak adanya program dari manajemen bandar udara SSK II yang berguna untuk menunjang kesadaran lingkungan para pekerjanya seperti adanya sistem transportasi umum bandara yang terintegrasi dengan transportasi umum kota, tidak adanya program penerapan 3R bagi karyawan, tidak adanya program kampanye terkait lingkungan yang melibatkan karyawan, serta tidak adanya program yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan lingkungan dan kesadaran lingkungan karyawan bandara. Adanya transportasi umum berkualitas tinggi dapat meningkatkan kualitas masyarakat sosial seperti kemandirian, kenyamanan, dan kesadaran akan hemat energi (Tzvetkova et al., 2017). Tingginya pengetahuan karyawan terhadap lingkungan, akan memberikan dampak positif terhadap kesadaran lingkungan karyawan (Reed, 2002). Kesadaran akan pentingnya penerapan 3R tentunya akan dapat meningkatkan pengetahuan masyarakat dalam bidang lingkungan yang akan berdampak positif terhadap nilai ekonomi seperti adanya penghematan biaya pengolahan limbah, dan nilai sosial seperti adanya kepedulian terhadap lingkungan sekitar (Jibril et al., 2013). Adanya istilah program Green Human Resource Management yang biasa diterapkan di banyak perusahaan seperti perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian penghargaan berbasis lingkungan dapat mewujudkan budaya perusahaan yang ramah akan lingkungan sehingga meningkatkan kepekaan karyawan terhadap lingkungan (Roscoe et al., 2019).

Berdasarkan kategori umum tersebut, tingkat kesadaran lingkungan para pekerja juga dapat dilihat dari masa kerjanya. Dengan adanya variasi masa

kerja para pekerja bandara dari rentang 1 – 23 tahun masa kerja, maka hasil yang didapat juga memiliki variasi tingkatan yang berbeda (Gambar 3). Masa kerja tersebut dibagi menjadi 5 kelompok yaitu: a. 1-5 tahun, b. 6-10 tahun, c. 11-15 tahun, d. 16-20 tahun, e. >20 tahun.

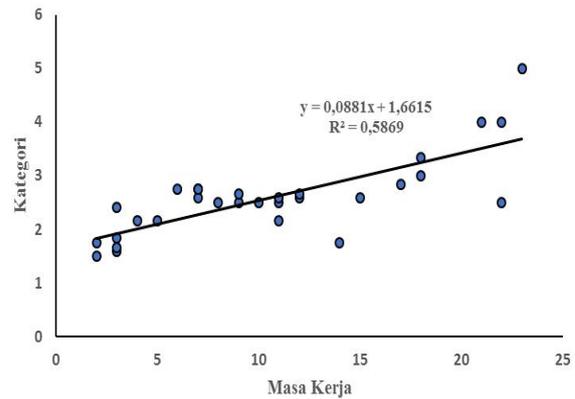


Gambar 3. Tingkat Kesadaran Lingkungan para Pekerja di Bandara SSK II Berdasarkan Masa Kerja.

Keterangan: 1= rendah, 2= cukup rendah, 3= sedang, 4= cukup tinggi, 5= sangat tinggi.

Gambar 3 menjelaskan bahwa rata-rata karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun memiliki kesadaran lingkungan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja lebih sedikit. Panjangnya pengalaman kerja karyawan pada suatu perusahaan akan berdampak positif terhadap kepuasan hidup karyawan, sehingga akan berkorelasi positif dalam pencapaian perusahaan dalam berbagai aspek (Hadi & Hamdi, 2023). Sehingga hal tersebut juga akan mempengaruhi kepedulian karyawan dimana kesadaran lingkungan karyawan menjadi aspek penting dalam mencapai banyak target perusahaan. Terlihat juga bahwa pekerja bandara dengan masa kerja 1 – 5 tahun memiliki nilai kesadaran lingkungan dengan kategori cukup rendah dibandingkan dengan masa kerja lainnya. Rendahnya masa kerja karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada tugas pokoknya, namun tidak diikuti oleh indikator penilaian kinerja yang baik (Hartanti & Kustini, 2023). Sehingga karyawan dengan masa kerja terhitung baru akan memiliki kesadaran yang rendah dalam berbagai hal diluar bidang kerjanya seperti kesadaran akan lingkungan.

Terdapat pola yang dimungkinkan faktor masa kerja mempengaruhi kesadaran lingkungan pekerja bandara. Berdasarkan analisis regresi terlihat bahwa terdapat interaksi positif antara masa kerja dengan kesadaran lingkungan (Gambar 4).



Gambar 3. Interaksi Antara Masa Kerja Dengan Kesadaran Lingkungan Para Pekerja Bandara SSK II.

Keterangan: 1= rendah, 2= cukup rendah, 3= sedang, 4= cukup tinggi, 5= sangat tinggi.

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa masa kerja atau lamanya pengalaman kerja di bandara SSK II memiliki interaksi positif yang signifikan dengan tinggi atau rendahnya kesadaran lingkungan karyawan bandara SSK II dengan koefisien determinasi sebesar 59%. Hal ini menjelaskan bahwa semakin lama pengalaman kerja karyawan tersebut atau semakin senior karyawan tersebut di bandara SSK II, maka kesadaran lingkungan karyawan tersebut juga akan semakin tinggi. Begitu juga dengan sebaliknya, dimana semakin junior atau sedikitnya masa kerja karyawan tersebut di bandara SSK II, maka kesadaran lingkungannya juga akan semakin rendah. Karyawan senior dinilai memiliki modal psikologis yang tinggi, sehingga berpotensi menjaga kualitas perusahaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan junior (Roche et al., 2014). Karyawan senior sudah lama beradaptasi dengan lingkungan perusahaan dan memiliki tanggung jawab secara etika terhadap budaya perusahaan yang baik dan sehat, sehingga karyawan senior lebih menjaga citra perusahaan (Madies et al., 2012). Hal ini menjelaskan kenapa karyawan senior dengan masa kerja >20 tahun di bandara SSK II memiliki kesadaran lingkungan paling tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja <20 tahun.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kesadaran lingkungan karyawan di bandara SSK II tergolong sedang dengan nilai 53,3%. Tentunya hal ini berdampak kepada beberapa program yang ada di bandara SSK II salah satunya seperti pengelolaan sampah yang belum berjalan secara maksimal. Dari variabel masa kerja memiliki interaksi yang signifikan positif dengan karyawan bandara SSK II dengan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 59%. Nilai R² menjelaskan bahwa semakin senior suatu karyawan di bandara SSK II, maka kesadaran lingkungannya

juga akan semakin tinggi, begitu juga dengan sebaliknya.

Daftar Rujukan

- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88.
- Andersson, L., Jackson, S. E., & Russell, S. V. (2013). Greening organizational behavior: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 151–155.
- Chan, E. S., Hon, A. H., Chan, W., & Okumus, F. (2014). What drives employees' intentions to implement green practices in hotels? The role of knowledge, awareness, concern, and ecological behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 40:20–28.
- De, R. K., & Farooq, O. (2017). Corporate social responsibility and ethical leadership: investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923-939.
- Dumont, J., Shen, J., Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>.
- Gusti, A., Isyandi, B., Bahri, S., Afandi, D. (2015). Faktor Determinan Intensi Perilaku Pengelolaan Sampah Berkelanjutan Pada Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 2(9):65-72.
- Hacioglu, U., & Sevgilioglu, G. (2019). The evolving role of automated systems and its cyber-security issue for global business operations in Industry 4.0. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 1(1), 01–11. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v1i1.105>
- Hadi, S., & Hamdi, E. (2023). The Impact of Influence Aspects of Work and Organizational Commitment on Employee Life Satisfaction. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i04.807>
- Hartanti, Z., & Kustini, K. (2023). The Impact of Ability and Work Experience on Employee Performance at PT. Petrokopindo Cipta Selaras. *International Journal of Asian Business and Management*. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i4.5602>.
- Jibril, J., Sipan, I., Zulkepli, M., Dodo, Y., & Jogana, M. (2013). Awareness of 3R's Critical Success Factor for Greener Higher Educational Institutions. *Advanced Materials Research*, 689, 561 - 564. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMR.689.561>.
- Jo, H., Kim, H., & Park, K. (2014). Corporate Environmental Responsibility and Firm Performance in the Financial Services Sector. *Journal of Business Ethics*, 131, 257 - 284. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2276-7>.
- Kencanasari, R., Surahman, U., & Permana, A. (2019). The Instrumental Framework to Measuring Environmental Awareness. *Innovation of Vocational Technology Education*. <https://doi.org/10.17509/invotec.v15i2.19638>.
- Lulfs, R., & Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10 (2), 83-98.
- Madiès, T., Villevall, M., & Wasmer, M. (2012). Aging and Attitudes Towards Strategic Uncertainty and Competition: An Artefactual Field Experiment in a Swiss Bank. *Behavioral & Experimental Finance eJournal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2071108>.
- Morgan, Y., Fok, L., & Zee, S. (2023). Examining the impact of environmental and organizational priorities on sustainability performance in service industries. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/ijppm-02-2023-0053>.
- Murni, & Kamar, S. K. (2018). *The impact of knowledge management on employees' sense of well-being*. Springer Nature Singapore.
- Osbaldiston, R., & Schott, J. P. (2012). Environmental sustainability and behavioral science: A meta-analysis of pro-environmental behavior experiments. *Environment and Behavior*, 44(2), 257–299.
- Oyewole, P. (2001). Social Costs of Environmental Justice Associated with the Practice of Green Marketing. *Journal of Business Ethics*, 29, 239-251. <https://doi.org/10.1023/A:1026592805470>.
- Reed, K. (2002). Everyone Takes the Field: How 3M Encourages Employee Involvement in Promoting Sustainable Development. *Corporate Environmental Strategy*, 9, 383-389. [https://doi.org/10.1016/S1066-7938\(02\)00109-4](https://doi.org/10.1016/S1066-7938(02)00109-4).
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176–194.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*. <https://doi.org/10.1002/BSE.2277>.
- Roche, M., Haar, J., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19 4, 476-89 . <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Suganthi, L. (2019). Examining the relationship between corporate social responsibility, performance, employees' pro-environmental behavior at work with green practices as mediator. *Journal of Cleaner Production*, 232, 739-750.
- Sullivan, G., & Artino, A. (2013). Analyzing and interpreting data from likert-type scales. *Journal of graduate medical education*, 5 4, 541-2 . <https://doi.org/10.4300/JGME-5-4-18>.
- Tahir. (2017). *Dinas Lingkungan Hidup*. Dipetik Juni 2024, dari <https://dlh.luwuutarakab.go.id/berita/5/kerusakan-lingkungan-hidup-dan-penyebabnya.html>.
- Tudor, T. L., Barr, S. W., & Gilg, A. W. (2008). A novel conceptual framework for examining environmental behavior in large organizations: A case study of the Cornwall National Health Service (NHS) in the United Kingdom. *Environment and Behavior*, 40(3), 426–450.
- Tzvetkova, S. (2017). INCREASING THE SOCIAL EFFECTIVENESS OF PUBLIC TRANSPORT. *CBU International Conference Proceedings*, 5, 486-489. <https://doi.org/10.12955/CBUP.V5.971>.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi dan Sistem Informasi*, 2(1).