

**ANALISIS *GREEN BEHAVIOR* DENGAN KERANGKA AMO: PERAN
ENGAGEMENT, INVOLVEMENT, DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

Oleh:

Fatchurrozi Nurrohman

NIM. 21108020026

Dosen Pembimbing:

Syavvidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc.

NIP. 19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2025

**ANALISIS *GREEN BEHAVIOR* DENGAN KERANGKA AMO: PERAN
ENGAGEMENT, INVOLVEMENT, DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

Oleh:

Fatchurrozi Nurrohman

NIM. 21108020026

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-911/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS *GREEN BEHAVIOR* DENGAN KERANGKA AMO: PERAN *ENGAGEMENT, INVOLVEMENT, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FATCHURROZI NURROHMAN
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020026
Telah diujikan pada : Senin, 26 Mei 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 684fbd517ce22



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6846f67db5132



Penguji II

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 684a57c77f62c



Yogyakarta, 26 Mei 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 684fc11e7e72e

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Skripsi oleh Fatchurrozi Nurrohman

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Fatchurrozi Nurrohman
NIM : 21108020026
Judul Skripsi : Analisis *Green Behavior* Dengan Kerangka AMO:
Peran *Engagement, Involvement*, Dan Kepemimpinan
Transformasional

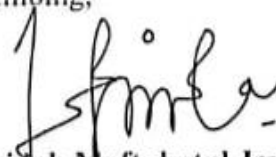
Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 14 Mei 2025

Pembimbing,



Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
NIP. 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatchurrozi Nurrohman
NIM : 21108020026
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Analisis Green Behavior Dengan Kerangka AMO: Peran Engagement, Involvement, Dan Kepemimpinan Transformasional”** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinil dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 14 Mei 2025

Penulis,



Fatchurrozi Nurrohman

NIM. 21108020026

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatchurrozi Nurrohman
NIM : 21108020026
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

“Analisis *Green Behavior* Dengan Kerangka AMO: Peran *Engagement, Involvement*, Dan Kepemimpinan Transformasional”

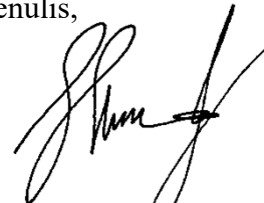
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhal menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 14 Mei 2025

Penulis,



Fatchurrozi Nurrohman
NIM. 21108020026

HALAMAN MOTTO

وَالِى رَبِّكَ فَارْغَبْ

“dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Q.S. Al-Insyirah : 8)

“Hidup ini sebagaimana anggapan kita. Bila kita anggap sulit, sulitlah hidup ini.

Bila kita anggap menyenangkan, senanglah hidup ini”

(Ahmad Tohari)

“Hidup ini bukan tentang mendapatkan apa yang kamu inginkan, tetapi tentang menghargai apa yang kamu miliki”

(K.H. A. Bahaudin Nursalim)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan rahmat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas nikmat dan Karunia-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

~~~~~
Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Mukiman dan Ibu Artiningsih, atas segala pengorbanan, kasih sayang, motivasi, dan doa-doa yang tak pernah henti. Serta untuk kedua kakak saya, Miftahul Fajar Faturrohman dan Firda Nihayaturrohman yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam setiap langkah saya.

~~~~~
Kepada Bapak/Ibu dosen yang telah membagikan ilmu, wawasan, dan pengalaman berharga, khususnya Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah yang sudah membimbing dan mengarahkan hingga titik ini. Saya ucapkan terimakasih semoga ilmu yang diberikan menjadi berkah dan bermanfaat di masa depan.

~~~~~
Teruntuk semua teman-teman dan semua pihak yang selalu mendukung dan membersamai proses ini. Kalian bukan hanya rekan seperjalanan, tetapi juga sumber motivasi yang membuat langkah ini terasa lebih ringan.

~~~~~
Terima kasih kepada Almamater UIN Sunan Kalijaga, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah menjadi ruang untuk belajar, berkembang dan berproses.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	sa'	Ṣ	S (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hâ'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	K dan h
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	Z (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Za'	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Sâd	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
------------	------	-------------	------------

ض	Dâd	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Tâ'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zâ'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	‘	Koma terbalik ke atas
غ	Gaīn	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	'el
م	Mīm	M	'em
ن	Nūn	N	'en
و	Wāwu	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis rangkap

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
مُعِدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbūtâh di akhir kata

Semua ta' marbutah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal atau berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam

bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
حِكْمَة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جِزْيَة	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya" mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya" mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>

2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil‘alamin, segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, yang dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan syukur atas segala nikmat yang diberikan, baik dalam bentuk kesehatan, kemudahan, maupun kesempatan untuk menyelesaikan studi ini. Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang penuh dengan tantangan dan pembelajaran. Tanpa bantuan dan petunjuk-Nya, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan hidup yang luar biasa bagi umatnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, baik bagi penulis pribadi, dunia akademik, maupun masyarakat secara umum.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, izinkan saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah berperan besar dalam perjalanan saya ini.

1. Kedua orang tua, Bapak Mukiman dan Ibu Artiningsih, yang telah menjadi pilar utama dalam hidup penulis. Terima kasih atas segala doa yang tak pernah putus, cinta yang tulus, pengorbanan tanpa keluh, serta dukungan yang tak tergantikan sejak langkah pertama penulis menempuh pendidikan hingga selesainya skripsi ini. Segala pencapaian ini tidak akan pernah terwujud tanpa keikhlasan kalian dalam membesarkan, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan kasih sayang. Semoga

Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak dan Ibu dengan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dunia akhirat.

2. Mas dan Mba penulis, Miftahul Fajar Faturrohman dan Firda Nihayaturrohman, terima kasih telah menjadi sumber semangat, teladan, dan dukungan tanpa henti selama perjalanan studi penulis. Kebersamaan, nasihat, dan kasih sayang yang kalian berikan telah menjadi pendorong utama penulis untuk tidak menyerah dan terus melangkah maju. Semoga Allah SWT senantiasa membalas setiap kebaikan kalian dengan keberkahan dan kebahagiaan yang tak terhingga.
3. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
6. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
7. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
8. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
9. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc., sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan nasihat, masukan dan dorongan yang berharga sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si., sebagai Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan dan sarannya untuk

semua hal yang berkaitan dengan studi saya. Terima kasih atas dukungannya.

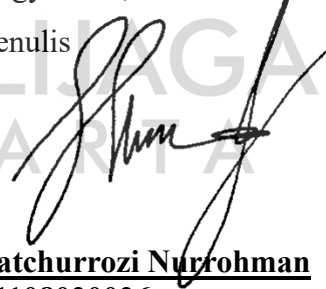
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis selama menempuh studi, khususnya dosen program studi perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
12. Seluruh teman-teman perbankan syariah angkatan 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, dan 2024, yang telah menjadi bagian dari perjalanan akademik penulis. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, diskusi, tawa, serta semangat yang kalian bagikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman angkatan 2021, secara khusus penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang mendalam kepada teman-teman semua, yang telah menjadi keluarga kedua selama masa kuliah. Terima kasih atas kebersamaan, saling dukung dalam suka dan duka, serta semangat kolektif yang tak pernah padam hingga kita bisa bersama-sama melewati setiap tahap perkuliahan dan menyusun skripsi ini. Semoga ikatan yang telah terjalin ini menjadi kenangan indah yang akan selalu kita bawa, dan semoga kita semua diberikan jalan terbaik untuk meraih kesuksesan di masa depan.
14. Penghuni Kontrakan Haji, Azam, Wizdan, Rizqi, Royhan, Lutvi, Danang, Alfin, dan Riziq, yang telah menjadi bagian penting dalam keseharian penulis selama masa kuliah. Terima kasih atas kebersamaan, tawa, dukungan, dan pengertian yang selalu kalian berikan. Suasana hangat, canda tawa, dan saling menguatkan di tengah kesibukan masing-masing menjadi energi positif yang sangat berarti bagi penulis. Kalian bukan sekadar teman serumah, tapi keluarga yang dipertemukan dalam perjuangan yang sama. Semoga kebersamaan ini selalu menjadi kenangan indah dalam perjalanan hidup kita.

15. Keluarga besar HMPS Perbankan Syariah, yang telah menjadi wadah pembelajaran, pengembangan diri, serta tempat berbagi aspirasi dan pengalaman berharga di luar ruang kelas.
16. PMII Rayon Ekuilibrium, yang telah menjadi rumah perjuangan, pembelajaran, dan penggemblengan karakter selama masa studi penulis. Terima kasih atas ruang yang diberikan untuk tumbuh, berdialektika, dan berproses dalam semangat keislaman, keindonesiaan, dan kemahasiswaan.
17. Annida Zahrotun Nafisah, yang kehadirannya menjadi sumber semangat, ketenangan, dan kekuatan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas doa, dukungan yang tak pernah surut, serta kesabaran yang luar biasa dalam menemani penulis melalui berbagai dinamika perjuangan akademik.
18. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik, masukan, dan saran demi kesempurnaannya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 14 Mei 2025

Penulis



Fatchurrozi Nurrohman
21108020026

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	10
C. TUJUAN PENELITIAN.....	11
D. MANFAAT PENELITIAN	11
E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. KAJIAN TEORI.....	14
B. PENELITIAN TERDAHULU	27
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	45
D. KERANGKA PEMIKIRAN.....	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
A. JENIS DAN SIFAT PENELITIAN.....	54
B. DATA DAN SUMBER DATA.....	54
C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	55
D. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN.....	56
E. POPULASI DAN SAMPEL	57
F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	58

G. TEKNIK ANALISIS DATA	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	71
A. GAMBARAN UMUM	71
B. ANALISIS DATA DESKRIPTIF RESPONDEN	71
C. ANALISIS MODEL PENGUKURAN (OUTER MODEL)	75
D. ANALISIS MODEL STRUKTURAL (INNER MODEL).....	83
E. PEMBAHASAN	88
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	104
A. KESIMPULAN.....	104
B. KETERBATASAN DAN KELEMAHAN PENELITIAN.....	105
C. SARAN.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN.....	xxiv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	62
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bank.....	72
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	74
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	75
Tabel 4. 8 Pengujian Validitas Konvergen Setelah Eliminasi	77
Tabel 4. 9 Discriminant Validity	79
Tabel 4. 10 Cronbach's Alpha.....	80
Tabel 4. 11 Composite Reliability	81
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis	85
Tabel 4. 14 Hasil Uji F Square	86
Tabel 4. 15 Hasil Uji R-Squared	87
Tabel 4. 16 Hasil Uji Q-Squared	88
Tabel 4. 17 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	52
Gambar 4. 1 Hasil Uji Inner Model	83



DAFTAR LAMPIRAN

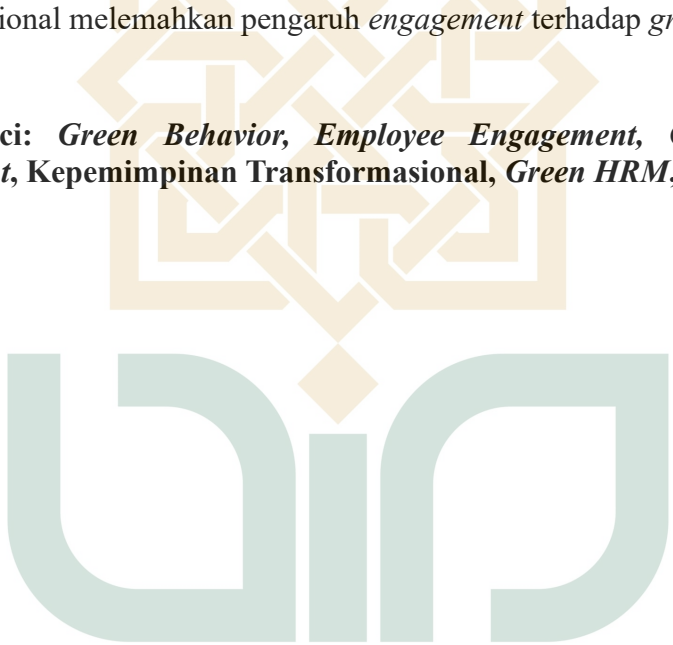
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	xxiv
Lampiran 2 Data Kuisisioner Responden	xxix
Lampiran 3 Hasil Olah Data SmartPLS	xxxiii
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	xxxviii
Lampiran 5 Curriculum Vitae (CV)	xl



ABSTRAK

Isu keberlanjutan lingkungan mendorong perbankan syariah di Indonesia, menerapkan praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) untuk membentuk *green behavior* di tempat kerja. Penelitian ini mengkaji pengaruh *employee engagement* terhadap *green behavior*, dengan *green employee involvement* sebagai mediasi dan kepemimpinan transformasional sebagai moderasi, berlandaskan teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO). Melalui survei kuantitatif pada karyawan Bank Muamalat dan BPD DIY Syariah Yogyakarta, data dianalisis menggunakan PLS-SEM di SmartPLS. Hasil menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif pada *green behavior* dan *green involvement*, namun mediasi tidak signifikan. Kepemimpinan transformasional melemahkan pengaruh *engagement* terhadap *green involvement*.

Kata Kunci: *Green Behavior, Employee Engagement, Green Employee Involvement, Kepemimpinan Transformasional, Green HRM, AMO*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Environmental sustainability concerns have driven Islamic banking in Indonesia to implement Green Human Resource Management (GHRM) practices to cultivate green behavior in the workplace. This study examines the effect of employee engagement on green behavior, with green employee involvement as a mediator and transformational leadership as a moderator, based on the Ability-Motivation-Opportunity (AMO) theory. Through a quantitative survey of employees at Bank Muamalat and BPD DIY Syariah Yogyakarta, data were analyzed using PLS-SEM in SmartPLS. Results show that employee engagement positively influences both green behavior and green involvement, though mediation was not significant. Transformational leadership weakened the engagement–involvement relationship.

Keywords: *Green Behavior, Employee Engagement, Green Employee Involvement, Transformational Leadership, Green HRM, AMO.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Isu keberlanjutan lingkungan telah menjadi perhatian utama dalam berbagai sektor industri, termasuk sektor perbankan syariah. Dalam beberapa dekade terakhir, meningkatnya kesadaran akan dampak negatif aktivitas manusia terhadap lingkungan telah mendorong organisasi untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam operasional mereka (Ridhi, 2015). Isu keberlanjutan global semakin menjadi perhatian utama sejak diluncurkannya *Sustainable Development Goals* (SDGs) oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 2015. SDGs mengajak semua negara dan sektor industri, termasuk sektor keuangan, untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan pembangunan berkelanjutan. Dalam konteks ini, organisasi dituntut untuk tidak hanya memperhatikan kinerja ekonomi, tetapi juga tanggung jawab sosial dan lingkungan. Salah satu bentuk kontribusi nyata dalam mendukung SDGs adalah dengan mengadopsi praktik *Green Human Resource Management* (*Green HRM*) dan mendorong *green behavior* di lingkungan kerja sebagai upaya membangun budaya organisasi yang berkelanjutan (Renwick et al., 2013; Saeed et al., 2018).

Beberapa peneliti berpendapat bahwa keberhasilan mencapai tujuan keberlanjutan organisasi atau perusahaan bergantung pada kompetensi karyawan terhadap keterampilan teknis dan manajerial yang luas (Roscoe et al., 2019). Oleh karena itu, pendekatan *Green Human Resources Management*

(*Green HRM*) mulai diadopsi sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk mendukung keberlanjutan. GHRM mengacu pada penerapan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan tentang pentingnya bekerja secara ramah lingkungan. Green Human Resource Management (GHRM) bertujuan membantu karyawan memahami berbagai aspek dalam manajemen lingkungan, mulai dari langkah-langkah yang perlu diambil, cara kerja sistem yang mendukung keberlanjutan, hingga manfaat positif yang dapat dicapai untuk lingkungan (Le & Tham, 2024). Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga mendorong karyawan untuk terlibat dalam praktik kerja yang ramah lingkungan (Ahmad, 2015). Jadi, bisa dikatakan tujuan utama dari GHRM adalah membangun perilaku keberlanjutan di tempat kerja dengan mengarahkan perhatian organisasi pada efisiensi operasional yang sejalan dengan manfaat ekologis dan sosial jangka panjang, sehingga mendukung pencapaian keberlanjutan secara menyeluruh (Noor et al., 2023).

Dalam konteks perbankan syariah di Indonesia, penelitian ini berusaha memadukan konsep *lean* dengan praktik *green behavior*. *Lean practices* berfokus pada pengurangan aktivitas yang tidak memiliki nilai tambah, seperti pemborosan waktu, tenaga kerja, peralatan, dan inventaris, untuk mencapai efisiensi operasional (Pampanelli et al., 2014). Konsep *lean* juga dapat menjadi katalis untuk adopsi *green practices* karena keduanya bertujuan menciptakan operasi yang lebih efisien dan ramah lingkungan (Dües et al., 2013). Dalam

konteks Indonesia, penerapan *green behavior* masih terbatas dibandingkan dengan negara-negara maju, sehingga diperlukan penyesuaian dengan faktor lokal seperti regulasi, budaya, dan infrastruktur (Puspani et al., 2024).

Perbedaan penerapan *green behavior* di Indonesia dan negara maju cukup signifikan. Di negara maju, regulasi lingkungan yang ketat, insentif pemerintah, dan infrastruktur seperti fasilitas daur ulang dan transportasi publik yang efisien mendukung praktik keberlanjutan. Budaya keberlanjutan juga telah mengakar, sehingga praktik seperti daur ulang dan penghematan energi menjadi kebiasaan. Sebaliknya, di Indonesia, regulasi dan pengawasan lingkungan masih lemah, fasilitas pendukung terbatas, dan kesadaran masyarakat terhadap keberlanjutan masih berkembang. Dalam sektor perbankan syariah, *green behavior* dapat mencakup efisiensi sumber daya, pengurangan pemborosan, dan disiplin waktu (Mensah et al., 2023). Selain mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, pendekatan ini juga meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat reputasi perusahaan (Kazmi et al., 2023). Meskipun menghadapi tantangan seperti kurangnya insentif dan infrastruktur, fokus yang meningkat pada keberlanjutan membuka peluang besar untuk pengembangan praktik ini di Indonesia (Puspani et al., 2024).

Beberapa peneliti berpendapat bahwa keberhasilan mencapai tujuan keberlanjutan organisasi atau perusahaan bergantung pada kompetensi karyawan terhadap keterampilan teknis dan manajerial yang luas (Roscoe et al., 2019). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan budaya

kerja yang mendukung implementasi nilai-nilai keberlanjutan melalui keterlibatan karyawan dalam tindakan-tindakan hijau (*green employee involvement*) dan perilaku ramah lingkungan (*green behavior*). Dengan demikian, GHRM tidak hanya berfokus pada keberlanjutan lingkungan, tetapi juga pada pengembangan budaya kerja yang mendukung praktik hijau di seluruh perusahaan.

Green employee involvement mengacu pada keterlibatan aktif karyawan dalam berbagai inisiatif dan tindakan yang mendukung upaya keberlanjutan di tempat kerja. Konsep ini merupakan elemen kunci dalam *Green Human Resource Management (GHRM)*, yang berfokus membantu organisasi mencapai tujuan keberlanjutannya (Wijayanti & Azzuhri, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa *green employee involvement* ini secara signifikan dan positif mempengaruhi *green behavior* mereka. Keterlibatan ini dapat meningkatkan kesadaran dan tindakan peduli lingkungan di tempat kerja, yang pada gilirannya mendukung tujuan keberlanjutan organisasi (Wijayanti & Azzuhri, 2024; Zhang et al., 2019). Selain *green employee involvement* ada juga *green behavior* yang menjadi aspek krusial dalam mewujudkan konsep keberlanjutan ini.

Green behavior kini semakin dianggap penting dalam mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Tindakan ini melibatkan aktivitas peduli lingkungan yang dilakukan oleh karyawan, seperti mengoptimalkan penggunaan energi dan mendukung program ramah lingkungan di tempat kerja. Selain membantu organisasi memenuhi tanggung jawab lingkungan mereka, *green behavior* juga

mencerminkan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai keberlanjutan yang diutamakan oleh organisasi (Benn et al., 2015). Dalam sektor perbankan, khususnya bank syariah yang berlandaskan prinsip keadilan sosial dan keberlanjutan, penerapan *green behavior* oleh karyawan menjadi sangat relevan. *Green employee involvement* dan *green behavior* memiliki peran signifikan dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Partisipasi karyawan dalam inisiatif ramah lingkungan serta perilaku peduli lingkungan mereka dapat meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan sekaligus membangun budaya kerja yang lebih berkelanjutan (Chen & Wu, 2022; Perez et al., 2023).

Meskipun demikian, kedua praktek itu sendiri tidak menjamin keberhasilan keberlanjutan organisasi. Karena persoalan keberlanjutan merupakan hal yang bersifat multidisipliner, inisiatif dan perilaku dari setiap individu diperlukan (Paillé et al., 2014). Oleh karena itu, penting juga untuk membangkitkan *employee engagement* dalam aktivitas yang berkaitan dengan keberlanjutan (Renwick et al., 2016). *Employee engagement* atau keterikatan karyawan memainkan peran krusial dalam meningkatkan keberlanjutan. Karyawan yang terikat cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi, termasuk inisiatif keberlanjutan. Ketika karyawan terikat, baik secara resmi maupun tidak resmi, hal ini dapat mendorong tingkat inisiatif yang tinggi, perilaku inovatif, perluasan peran, dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan (Ali Ababneh et al., 2021). Karyawan yang terikat dan berkomitmen terhadap perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan keberlanjutan.

Secara keseluruhan, keterikatan karyawan dalam praktik ramah lingkungan dan perilaku peduli lingkungan mereka saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan. Partisipasi karyawan dalam inisiatif ramah lingkungan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan serta memperkuat reputasi perusahaan dalam bidang keberlanjutan (Dira et al., 2024; Palupiningtyas, 2024). Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi *Green HRM* yang mendorong keterikatan karyawan dan memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Palupiningtyas, 2024).

Untuk menghubungkan ketiga variabel tersebut, penelitian ini berusaha mengadopsi teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO). Argumen utama dari teori AMO menyatakan bahwa *green behavior* dapat ditingkatkan melalui kontribusi praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam mendorong kemampuan karyawan, motivasi, serta peluang (Ababneh, 2021). Teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO) memberikan landasan konseptual yang kuat untuk menjelaskan hubungan antara *employee engagement* terhadap *green behavior* dengan *green employee involvement* sebagai variabel mediasi. Dalam konteks ini, aspek *ability* mencerminkan bagaimana organisasi dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan. Selanjutnya, *motivation* menekankan pentingnya *employee engagement* dalam menciptakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk terlibat dalam *green behavior*. Sementara itu, aspek *opportunity* menyediakan peluang

bagi karyawan untuk secara aktif terlibat dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program keberlanjutan. Dengan demikian, teori AMO menjelaskan bagaimana kombinasi kemampuan, motivasi, dan peluang, dapat memaksimalkan keterlibatan karyawan dan menghasilkan *green behavior* yang lebih signifikan.

Di sisi lain, peran kepemimpinan organisasi juga sangat penting dalam menghubungkan *employee engagement* dengan *green employee involvement*. Dalam konteks bank syariah, *green employee involvement* dapat diperkuat melalui kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi dan adaptasi terhadap praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Keyakinan dalam mencapai tujuan dan praktek dalam organisasi, termasuk praktek manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan di tempat kerja, merupakan hasil dari hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahannya (Ali Ababneh et al., 2021). Variabel kepemimpinan transformasional sangat penting untuk dimasukkan dalam kerangka penelitian karena praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) memiliki kompleksitas yang memerlukan pendekatan multidimensional, yang mencakup faktor sosial dan psikologis (Ababneh, 2021). Dalam konteks ini, *employee engagement* berfungsi sebagai faktor sosial, sementara kepemimpinan transformasional memainkan peran sebagai faktor psikologis yang menguatkan hubungan antara keterikatan karyawan dengan *green employee involvement*. Kedua aspek tersebut memastikan penerimaan kebijakan di tingkat individu dan penguatan melalui interaksi sosial, sehingga tercipta *green behavior* yang berkelanjutan di tempat kerja.

Penelitian tentang *green behavior* dalam sektor perbankan syariah di Indonesia masih sangat terbatas, meskipun isu keberlanjutan semakin menjadi perhatian utama dalam berbagai sektor. Sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak dilakukan di negara maju yang memiliki regulasi lingkungan ketat, infrastruktur pendukung, dan budaya keberlanjutan yang lebih matang. Sebaliknya, di Indonesia, tantangan seperti regulasi yang belum optimal, infrastruktur terbatas, serta kesadaran keberlanjutan yang masih berkembang menjadi hambatan utama dalam penerapan *green behavior* secara efektif (Kazmi et al., 2023; Puspani et al., 2024). Selain itu, meskipun *employee engagement* telah diakui sebagai faktor penting dalam mendukung keberlanjutan, hubungan langsung antara *employee engagement* dan *green behavior* belum banyak dieksplorasi, terutama dalam konteks lokal seperti bank syariah di Indonesia. Pemilihan karyawan bank syariah di Yogyakarta sebagai objek penelitian didasarkan pada landasan teoretis dan kontekstual yang kuat, yang menjadikannya lokasi yang tepat untuk menggali isu ini secara lebih mendalam.

Pertama, Yogyakarta merupakan daerah istimewa yang masih mempertahankan nilai-nilai adat dan kebudayaan, sebagaimana tercermin dari keberadaan Keraton Yogyakarta dan sistem pemerintahan khas yang menjadikan Sultan sebagai Gubernur. Keistimewaan ini menunjukkan adanya struktur sosial yang kuat dan penghormatan tinggi masyarakat terhadap otoritas tradisional. Ketika Sultan mengeluarkan suatu kebijakan, masyarakat cenderung patuh dan mengikuti arahan tersebut tanpa banyak resistensi.

Kondisi ini menciptakan lingkungan sosial yang kohesif dan normatif, yang menurut teori institusional yang dikembangkan DiMaggio & Powell (1983) dapat mendorong organisasi untuk mengadopsi praktik yang selaras dengan nilai-nilai sosial dominan, termasuk dalam hal keberlanjutan dan pengelolaan sumber daya manusia berbasis etika lingkungan. Dengan karakteristik tersebut, Yogyakarta menjadi konteks yang sangat relevan untuk mengkaji hubungan antara *employee engagement* dan *green behavior* dalam sektor perbankan syariah. Kedua, sektor perbankan syariah di Indonesia, termasuk di Yogyakarta, menunjukkan pertumbuhan yang pesat dan berfokus tidak hanya pada keuntungan, tetapi juga nilai-nilai keberlanjutan. Dengan demikian, pemilihan responden dari bank syariah di Yogyakarta tidak hanya didasarkan pada kemudahan akses, tetapi juga memiliki dasar teoretis dan kontekstual yang kuat. Penelitian ini menjadi penting untuk memperkaya literatur keberlanjutan dalam konteks lokal Indonesia dan memberikan kontribusi dalam memahami dinamika internal organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini relevan baik secara akademik maupun praktis.

Penelitian juga menunjukkan bahwa *green employee involvement* dapat memainkan peran mediasi yang signifikan dalam meningkatkan *green behavior*. Namun, peran ini sering kali diabaikan dalam kajian-kajian sebelumnya yang cenderung lebih fokus pada praktik *Green HRM* secara umum (Wijayanti & Azzuhri, 2024; Zhang et al., 2019). Di sisi lain, kepemimpinan transformasional sebagai variabel psikologis yang mampu memperkuat hubungan antara *employee engagement* dan *green employee*

involvement belum banyak dibahas, terutama dalam konteks organisasi yang kompleks seperti perbankan syariah (Ababneh, 2021; Paillé et al., 2014). Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah dengan mengintegrasikan pendekatan sosial (*employee engagement*) dan psikologis (*kepemimpinan transformasional*) untuk menjelaskan hubungan kompleks tersebut. Selain itu, fokus pada sektor perbankan syariah memberikan perspektif baru, mengingat pentingnya nilai keberlanjutan dalam prinsip syariah. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi literatur *Green HRM* dan praktik keberlanjutan di Indonesia.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *green behavior*?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *green employee involvement*?
3. Apakah *green employee involvement* berpengaruh terhadap *green behavior*?
4. Apakah *green employee involvement* memediasi hubungan antara *employee engagement* dan *green behavior*?
5. Apakah kepemimpinan transformasional memperkuat hubungan antara *employee engagement* dan *green employee involvement*?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan pengaruh antara *employee engagement* dan *green behavior*.
2. Untuk menjelaskan pengaruh antara *employee engagement* dan *green employee involvement*.
3. Untuk menjelaskan pengaruh antara *green employee involvement* dan *green behavior*.
4. Untuk menjelaskan potensi peran mediasi *green employee involvement* dalam hubungan antara *employee engagement* dan *green behavior*.
5. Untuk menjelaskan potensi peran kepemimpinan transformasional dalam memperkuat hubungan antara *employee engagement* dan *green employee involvement*.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang pengaruh *employee engagement* terhadap *green behavior*, serta bagaimana peran *green employee involvement* dan kepemimpinan transformasional dalam hubungan tersebut.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan pembaca serta menjadi referensi dalam kegiatan belajar mengajar tentang

pengaruh *employee engagement* terhadap *green behavior*, serta bagaimana peran *green employee involvement* dan kepemimpinan transformasional dalam hubungan tersebut.

3. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perbankan syariah di Indonesia untuk terus berkembang dan meningkatkan kepedulian perusahaan terhadap keberlanjutan dengan mempraktekkan *green human resources management* untuk meningkatkan keberlanjutan perusahaan atau organisasi.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mempermudah pemahaman serta memperjelas pembahasan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika pembahasan. Dalam skripsi ini, terdapat lima bab pembahasan, yaitu sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama berisi tentang gambaran skripsi secara garis besar dalam bentuk sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua berisi tentang landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari sub bab, antara lain kajian teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga dalam skripsi ini berisi tentang metode dalam meneliti. Bab ini terdiri dari sub bab, yaitu jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat dalam skripsi ini menjelaskan tentang hasil dari penelitian. Bab ini terdiri dari sub bab yang berisi gambaran umum objek penelitian, menjelaskan hasil analisis data penelitian, yaitu uji outer model, uji inner model, dan uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab lima dalam skripsi ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dilanjutkan dengan memaparkan keterbatasan penelitian terkait dengan pengaruh *employee engagement* terhadap *green behavior*, serta bagaimana peran *green employee involvement* dan kepemimpinan transformasional dalam hubungan tersebut. Selain itu, akan dipaparkan implikasi penelitian ini bagi pihak terkait, yaitu perbankan serta saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *employee engagement* terhadap *green behavior* dengan mempertimbangkan peran *green employee involvement* sebagai variabel mediasi, serta kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi, dalam kerangka teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *green behavior*, yang berarti semakin tinggi keterikatan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan *green behavior* di tempat kerja.
2. *Green employee involvement* terbukti berpengaruh positif terhadap *green behavior*, yang mengindikasikan bahwa keterlibatan aktif karyawan dalam inisiatif keberlanjutan mampu meningkatkan *green behavior*.
3. *Employee engagement* juga berpengaruh positif terhadap *green employee involvement*, sehingga keterikatan karyawan turut mendorong partisipasi aktif dalam program-program keberlanjutan.
4. Namun, *green employee involvement* tidak memediasi hubungan antara *employee engagement* terhadap *green behavior* secara signifikan, mengindikasikan bahwa pengaruh *engagement* terhadap *green behavior* cenderung berlangsung langsung, tanpa peran perantara keterlibatan karyawan secara formal.

5. Kepemimpinan transformasional melemahkan hubungan antara *employee engagement* dan *green employee involvement*, menandakan bahwa gaya kepemimpinan ini belum cukup kuat dalam memperkuat hubungan psikologis karyawan dengan partisipasi keberlanjutan mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengkonfirmasi pentingnya *employee engagement* dalam mendorong *green behavior* karyawan, meskipun peran mediasi *green employee involvement* belum terbukti signifikan dan kepemimpinan transformasional memperlemah hubungan dalam konteks penelitian ini.

B. KETERBATASAN DAN KELEMAHAN PENELITIAN

Meskipun telah dilakukan secara sistematis, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat:

1. Terbatasnya populasi dan sampel penelitian, yang hanya difokuskan pada karyawan bank syariah di wilayah Yogyakarta, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasikan ke sektor atau wilayah lain.
2. Penggunaan metode kuantitatif semata tidak memungkinkan eksplorasi mendalam mengenai persepsi atau pengalaman karyawan secara kualitatif terhadap isu keberlanjutan.
3. Variabel mediasi yang diuji tidak menunjukkan pengaruh signifikan dan juga variabel moderasi menunjukkan pengaruh negatif, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor konteks budaya organisasi, implementasi kebijakan keberlanjutan yang masih simbolik, atau ketidaksesuaian antara nilai personal dan nilai organisasi.

4. Waktu pengambilan data yang terbatas dalam tiga bulan mungkin tidak cukup untuk menangkap dinamika *engagement* dan *green behavior* karyawan secara berkelanjutan.

C. SARAN

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, maka beberapa saran berikut dapat diberikan:

1. Untuk Penelitian Selanjutnya
 - a. Peneliti berikutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) agar memperoleh pemahaman yang lebih kaya dan kontekstual mengenai *green behavior* karyawan.
 - b. Memperluas populasi dengan melibatkan wilayah geografis yang lebih luas untuk meningkatkan generalisasi hasil.
 - c. Menambahkan variabel lain seperti *perceived organizational support*, *environmental value congruence*, atau *organizational green climate* untuk menjelaskan mekanisme psikologis yang belum terungkap secara optimal.
 - d. Menguji peran kepemimpinan etis atau kepemimpinan instruksional sebagai alternatif moderator dari hubungan *employee engagement* dan *green employee involvement*.
2. Untuk Praktik Manajerial di Bank Syariah
 - a. Manajemen perlu merancang program *employee engagement* yang terintegrasi dengan kebijakan keberlanjutan, bukan hanya bersifat administratif.

- b. Memberikan kesempatan nyata (*opportunity*) kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide keberlanjutan, serta mengapresiasi kontribusi mereka melalui insentif atau pengakuan.
- c. Meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional dengan pelatihan yang berfokus pada komunikasi nilai keberlanjutan dan pemberdayaan karyawan.
- d. Memastikan bahwa program *green HRM* tidak hanya bersifat simbolis, tetapi dapat diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316.
- Ali Ababneh, O. M., Awwad, A. S., & Abu-Haija, A. (2021). The association between green human resources practices and employee engagement with environmental initiatives in hotels: The moderation effect of perceived transformational leadership. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 20(3), 390–416. <https://doi.org/10.1080/15332845.2021.1923918>
- Azim, M. T., Fan, L., Uddin, M. A., Abdul Kader Jilani, M. M., & Begum, S. (2019). Linking transformational leadership with employees' engagement in the creative process. *Management Research Review*, 42(7), 837–858. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2018-0286>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model : state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*.
- Benn, S., Teo, S. T. T., & Martin, A. (2015). Employee participation and engagement in working for the environment. *Personnel Review*, 44(4), 492–510. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2013-0179>
- Bush, T. (2018). Transformational leadership: Exploring common conceptions. *Educational Management Administration and Leadership*, 46(6), 883–887. <https://doi.org/10.1177/1741143218795731>
- Canatay, A., Emegwa, T., Lybolt, L. M., & Loch, K. D. (2022). Reliability assessment in SEM models with composites and factors: A modern perspective. *Data Analysis Perspectives Journal*, 3(1), 1–6.
- Chen, T., & Wu, Z. (2022). How to facilitate employees' green behavior? The joint role of green human resource management practice and green transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, 13(August), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906869>

- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A Conceptual Model for Organizational Citizenship Behavior Directed Toward the Environment. *Business Society*, 48(2), 243–256. <https://doi.org/10.1177/0007650308315439>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dira, A. F., Noor, G. P., Bangun, M. F. A., Winardi N, M. A., Kamal, F., & Utomo, K. P. (2024). The Role of Employee Engagement in Green HRM to Create Sustainable Humanist Performance. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 527–538. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.4856>
- Dües, C. M., Tan, K. H., & Lim, M. (2013). Green as the new Lean: How to use Lean practices as a catalyst to greening your supply chain. *Journal of Cleaner Production*, 40, 93–100. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.12.023>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2016). Effects Of Green Hrm Practices On Employee Workplace Green Behavior: The Role Of Psychological Green Climate And Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Dusuki, A. W., & Abdullah, N. I. (2007). Maqasid al-Shari`ah, Maslahah, and Corporate Social Responsibility. *The American Journal of Islamic Social Sciences*, 24(1), 25–45.
- Edwards, J. R. (2016). An Examination of Competing Versions of the Person-Environment Fit Approach to Stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292–339.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). *How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China*. 35, 81–91.
- Gustiah, I. P., & Nurhayati, M. (2022). The Effect of Green Transformational Leadership on Green Employee Performance through Green Work Engagement. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(7), 159–168. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2022.v09i07.002>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage*.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z., & Naeem, R. M. (2020). Do green HRM practices influence employees' environmental performance? *International Journal of Manpower*, 41(7), 1061–1079. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0407>

- Haniffa, R., & Hudaib, M. (2007). Exploring the Ethical Identity of Islamic Banks via Communication in Annual Reports. *Journal of Business Ethics*, 76(1), 97–116. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9272-5>
- Islam, T., Khan, M. M., Ahmed, I., & Mahmood, K. (2020). Promoting in-role and extra-role green behavior through ethical leadership: mediating role of green HRM and moderating role of individual green values. *International Journal of Manpower*, 42(6), 1102–1123. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2020-0036>
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133–2154. <https://doi.org/10.1080/09585190802479389>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Karatepe, T., Ozturen, A., Karatepe, O. M., Uner, M. M., & Kim, T. T. (2022). Management commitment to the ecological environment , green work engagement and their effects on hotel employees ' green work outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(8), 3084–3112. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2021-1242>
- Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee green behavior A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 12. [10.1002/csr.2260](https://doi.org/10.1002/csr.2260)
- Kazmi, Q.-, Umair, M., Siddiqui, M. A. N., Fayyaz, S., & Abbas, S. T. (2023). Sustainability in the Banking Sector Pakistan; Leader's Role and Green Employee Engagement. *Research Journal for Societal Issues*, 5(3), 44–61. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v5i3.140>
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335–1358.
- Kotzé, J., van der Westhuizen, S., & Nel, E. (2014). The relationship between employees' experience of performance management and work engagement within a South African organisation. *Journal of Psychology in Africa*, 24(6), 475–479. <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.997027>
- Le, T. T., & Tham, D. H. (2024). Nexus of green human resource management and sustainable corporate performance: the mediating roles of green behavior and green commitment. *Journal of Trade Science*, 12(2), 100–116. <https://doi.org/10.1108/jts-11-2023-0028>

- Liu, X., & Yu, X. (2023). Green transformational leadership and employee organizational citizenship behavior for the environment in the manufacturing industry: A social information processing perspective. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1097655>
- Marini, Handoyo, S., & Sukadiono. (2023). Green Work Engagement : A Literature Review. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 3(3), 179–185.
- Mensah, L. E., Shukla, S., & Iqbal, H. F. (2023). Green human resource management practices and employee innovative behaviour: reflection from Ghana. *IIMBG Journal of Sustainable Business and Innovation*, 1(1), 58–74. <https://doi.org/10.1108/ijbsbi-02-2023-0002>
- Noor, J., Tunnufus, Z., Handrian, V. Y., & Yumhi, Y. (2023). Green human resources management practices, leadership style and employee engagement: Green banking context. *Heliyon*, 9(12), e22473. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22473>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., Sipayung, P. D., Sesilia, A. P., Rahayu, P. P., Purba, B., Chaerul, M., Yuniwati, I., Siagian, V., & Rantung, G. A. J. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*.
- Palupiningtyas, D. (2024). Green HRM: Strategies for Sustainable Business Practices and Employee Engagement. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 386–401. <https://doi.org/10.62207/dhfpj238>
- Pampanelli, A. B., Found, P., & Bernardes, A. M. (2014). A Lean & Green Model for a production cell. *Journal of Cleaner Production*, 85, 19–30. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.06.014>
- Perez, J. A. E., Ejaz, F., & Ejaz, S. (2023). Green Transformational Leadership, GHRM, and Proenvironmental Behavior: An Effectual Drive to Environmental Performances of Small- and Medium-Sized Enterprises. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054537>
- Puspani, N. S., Van Dun, D. H., & Wilderom, C. P. M. (2024). Evolved leader behaviours for adopting lean and green in family firms: a longitudinal study in Indonesia. *Journal of Family Business Management*. <https://doi.org/10.1108/JFBM-03-2024-0054>
- Qoyum, A., Berakon, I., & Al Hashfi, R. U. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam Teori dan Aplikasi (1st ed.)*. PT Grafindo Persada.
- Quiros, L. (2021). *Incorporating Diversity And Inclusion Into Trauma-Informed*

Social Work. Routledge.

- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., Muller-Camen, M., Redman, T., & Wilkinson, A. (2016). Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 114–128. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1105844>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda (Discussion Paper Series). *University of Sheffield Management School*, 44(0).
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Ridhi, S. (2015). An Innovative Approach to Environmental Sustainability. *12th AIMS International Conference on Management*, June, 1–15. <https://www.academia.edu/download/36500376/K723-final.pdf>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2012). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176–194. <https://doi.org/10.1002/job>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. 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*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2018). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices Bilal. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155–182. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131.

<https://doi.org/10.1080/09585190701763982>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Vol. 34, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Shah, N., & Soomro, B. A. (2023). Effects of green human resource management practices on green innovation and behavior. *Management Decision*, 61(1), 290–312. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0869>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Suliman, M. A., Abdou, A. H., Ibrahim, M. F., Al-Khaldy, D. A. W., Anas, A. M., Alrefae, W. M. M., & Salama, W. (2023). Impact of Green Transformational Leadership on Employees' Environmental Performance in the Hotel Industry Context: Does Green Work Engagement Matter? *Sustainability (Switzerland)*, 15(3), 2690. <https://doi.org/10.3390/su15032690>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Wells, J. (2021). Biosocial Research Methods. *The Encyclopedia of Research Methods in Criminology and Criminal Justice*, 2, 535–545.
- Wesselink, R., Blok, V., Leur, S. van, Lans, T., & Dentoni, D. (2015). Individual competencies for managers engaged in corporate sustainable management practices. *Journal of Cleaner Production*, 106, 497–506. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.10.093>
- Wijayanti, R., & Azzuhri, M. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management Dan Green Transformational Leadership Terhadap Employee Green Behavior. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 349–359.
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (2003). *Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation*. https://books.google.com.my/books?hl=en&lr=&id=2eWHaAyiNrgC&oi=fnd&pg=PA5&ots=2OJ7ssakMq&sig=uyGqysJla6nQ3rAI2dySx5XI5y8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). A conceptual model for green human resource management: Indicators, differential pathways, and multiple pro-environmental outcomes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(19).