



KAJIAN TEORI BUDAYA DALAM ORGANISASI BERBASIS LINGKUNGAN SEBAGAI UPAYA MENDORONG INOVASI DAN MENINGKATKAN KETERLIBATAN KARYAWAN UNTUK MEMBANGUN DAMPAK POSITIF DIMATA PUBLIK

Raden Roro Atmim¹, Waode Muslia², Subandi³, Encep Syarifudin⁴, Deden Makbuloh⁵

^{1,2,3,5}Program Pasca Sarjana, UIN Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia

⁴Program Pascasarjanah, UIN Hasanuddin Banten, Banten, Indonesia

^{1,2,3,5}Jalan Letnan Kolonel H Jl. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Lampung

⁴Jl. Syekh Moh. Nawawi Albantani, Kemisan, Curug, Kota Serang, Banten

E-Mail: atmimnur@gmail.com¹, odelia2241@gmail.com^{2*}, subandi@radenintan.ac.id³, encep.syarifudin@uinbanten.ac.id⁴, dedenmakbuloh@radenintan.ac.id⁵

Received: 20 Oktober 2024; **Revised:** 11 November 2024; **Accepted:** 23 November 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kajian teori budaya dalam organisasi berbasis lingkungan sebagai strategi untuk mendorong inovasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan memiliki potensi untuk menciptakan dampak positif yang signifikan, tidak hanya dalam proses internal organisasi tetapi juga dalam persepsi publik terhadap perusahaan. Dalam kajian ini, pendekatan teoritis digunakan untuk memahami bagaimana nilai-nilai lingkungan dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan inovasi. Melalui analisis literatur dan model teoretis, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berbasis lingkungan yang kuat mampu meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja. Selain itu, penerapan budaya ini juga memperkuat citra positif organisasi di mata publik, terutama di era di mana isu keberlanjutan menjadi perhatian utama masyarakat. Penelitian ini memberikan wawasan bagi para pemimpin organisasi untuk mengadopsi pendekatan budaya yang berkelanjutan sebagai langkah strategis dalam membangun inovasi yang relevan sekaligus memperkuat hubungan organisasi dengan para pemangku kepentingan.

Kata Kunci: Budaya organisasi, keberlanjutan lingkungan, inovasi, keterlibatan karyawan, dampak publik.

Abstract

This study aims to explore the study of cultural theory in environmentally-based organizations as a strategy to encourage innovation and increase employee engagement. An organizational culture oriented towards environmental sustainability has the potential to create a significant positive impact, not only in the internal processes of the organization but also in the public perception of the company. In this study, a theoretical approach is used to understand how environmental values can be integrated into organizational culture, thereby creating a work environment that supports creativity, collaboration, and innovation. Through literature analysis and theoretical models, this study found that a strong environmental-based organizational culture can increase employees' sense of ownership of the organization's goals, which in turn increases work engagement and motivation. In addition, the implementation of this culture also strengthens the positive image of the organization in the eyes of the public, especially in an era where sustainability issues are a major concern for society. This study provides insights for organizational leaders to adopt a sustainable culture approach as a strategic step in building relevant innovation while strengthening organizational relationships with stakeholders.

Keywords: Organizational culture, environmental sustainability, innovation, employee engagement,

public impact.

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perubahan iklim yang semakin mendesak, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mengintegrasikan praktik berkelanjutan dalam operasi mereka. Teori budaya dalam organisasi berbasis lingkungan menjadi penting untuk memahami bagaimana nilai, norma, dan praktik budaya dapat mempengaruhi perilaku organisasi dalam menghadapi isu-isu lingkungan. (Susanty & Baskoro, 2012) budaya organisasi yang responsif terhadap lingkungan dapat mendorong inovasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta membangun reputasi positif di mata publik. Teori budaya dalam organisasi berperan penting dalam memahami bagaimana nilai, norma, dan praktik yang ada dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja, interaksi antar anggota, dan respons terhadap lingkungan eksternal. Dalam konteks organisasi berbasis lingkungan, pendekatan ini menjadi semakin relevan mengingat tantangan lingkungan yang semakin kompleks. Ini didukung dengan beberapa penelitian yang dilakukan (Dila Damayanti, 2023) dalam penelitian yang dilakukan indikator-indikator yang sesuai dengan variable yang digunakan, yaitu: (1) Variabel Budaya Organisasi, (2) Lingkungan Kerja, dan (3) Kinerja Karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yaenal Febri Susanto, Nadiroh, 2020) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan. (Putri, 2024) Perilaku ramah lingkungan karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi dampak positif budaya organisasi ramah lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan.

Dalam konteks ini, pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi terbentuk dan bagaimana budaya tersebut dapat diubah menjadi kunci untuk menciptakan organisasi yang tidak hanya efisien tetapi juga berkelanjutan. Melalui analisis budaya, kita dapat mengeksplorasi bagaimana sikap terhadap lingkungan dapat diinternalisasi dalam struktur dan proses organisasi, serta bagaimana hal ini berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang yang ramah lingkungan. Dengan demikian, Penulisan ini bertujuan untuk menggali konsep teori budaya dalam organisasi berbasis lingkungan, serta memberikan wawasan mengenai strategi yang dapat diterapkan untuk mengembangkan budaya yang mendukung keberlanjutan.

Budaya organisasi yang berbasis lingkungan dalam Islam dapat ditarik dari konsep tanggung jawab manusia sebagai khalifah di bumi, menjaga harmoni antara manusia dan lingkungan, serta pentingnya adab dalam berinteraksi dengan ciptaan Allah. Allah Subhanahu Wa Ta'ala memerintahkan kepada manusia untuk peduli terhadap lingkungan dan bertanggung jawab sebagai khalifah. Allah menetapkan manusia sebagai khalifah di bumi, dengan tanggung jawab untuk menjaga dan memelihara lingkungan seperti halnya dalam Surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا
لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi...”

Budaya organisasi, yang mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh

anggota organisasi, berfungsi sebagai penggerak utama dalam mempengaruhi perilaku individu dan kolektif. Ketika budaya organisasi mendukung kesadaran lingkungan, karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk berpartisipasi dalam praktik ramah lingkungan. Al-Quran mengajarkan keseimbangan dan keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk pengelolaan sumber daya alam, seperti halnya dalam Surah Ar-Rahman ayat 7-8 yang berbunyi:

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ

"Langit telah Dia tinggikan dan Dia telah menciptakan timbangan (keadilan dan keseimbangan)".

(Gürlek & Tuna, 2017) Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung keberlanjutan dapat menjadi penghalang yang signifikan, menghambat inovasi dan pengambilan keputusan yang pro-lingkungan. Meskipun banyak organisasi telah mengadopsi kebijakan lingkungan, tidak semua berhasil dalam implementasinya. Hal ini menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana budaya organisasi dapat dibentuk dan diubah untuk mendukung keberlanjutan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi teoribudaya dalam konteks organisasi berbasis lingkungan, guna memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan budaya yang responsif terhadap tantangan lingkungan. Penelitian yang mendukung teori ini diantaranya (Nurimansjah, 2023) urutan prioritas dapat ditentukan dari hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dan analisis hambatan. Untuk mencapai hasil tingkat tinggi untuk budaya organisasi lingkungan, manajer harus memberikan prioritas utama pada pelatihan dan keterlibatan hijau, diikuti oleh manajemen kinerja & kompensasi hijau, dan kepemimpinan transformasional hijau (Ahmad et al., 2023).

Dalam studi penelitian ini akan berfokus tentang Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan Bagaimana nilai-nilai dan norma budaya organisasi mempengaruhi komitmen karyawan terhadap praktik keberlanjutan serta apa faktor-faktor yang menghambat atau mendorong perubahan budaya organisasi menuju orientasi lingkungan yang lebih baik dan mendukung keberlanjutan lingkungan. Tujuan pembahasan Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan adalah untuk memahami bagaimana nilai-nilai, norma, dan perilaku dalam organisasi dapat mendukung dan mendorong keberlanjutan serta tanggung jawab lingkungan.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif digunakan arena kajian ini bertujuan untuk memahami fenomena budaya organisasi secara mendalam dan kontekstual. Fokusnya adalah mengeksplorasi nilai, norma, praktik, dan sistem organisasi yang mendukung atau menghambat keberlanjutan lingkungan.

- **Studi Literatur (*Literature Review*)**

Kajian teori karena fokusnya adalah menggali dan mengkritisi teori-teori yang relevan, seperti teori budaya organisasi (*Schein, Hofstede*) atau teori keberlanjutan (*triple bottom line, green organization*). Mencakup analisis dokumen-dokumen akademik, artikel jurnal, buku, laporan organisasi, atau kebijakan terkait budaya dan lingkungan.

- **Pengumpulan Data**

- ✓ **Analisis Dokumen** buku teori budaya organisasi, jurnal akademik, laporan tahunan organisasi, dokumen kebijakan, atau pedoman internal organisasi terkait lingkungan.

- ✓ **Wawancara Semi-Terstruktur** bertujuan untuk menggali pandangan pemangku kepentingan organisasi, seperti karyawan, manajer, atau anggota tim lingkungan.
- ✓ **Observasi** mengamati praktik sehari-hari dalam organisasi yang mencerminkan budaya ramah lingkungan, seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, atau penggunaan bahan ramah lingkungan.
- **Ruang Lingkup** penulisan ini akan terbatas pada organisasi yang beroperasi di sektor industri tertentu, seperti manufaktur dan jasa, yang telah mengadopsi inisiatif keberlanjutan. Fokus utama akan diberikan pada budaya internal organisasi, bukan pada faktor eksternal seperti regulasi pemerintah atau tekanan pasar.

III. PEMBAHASAN

A. Pengertian Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan

1. Definisi Budaya dalam Organisasi

Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, norma, serta praktik kolektif yang dianut oleh anggota organisasi untuk mendorong perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Dalam organisasi ini, budaya mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dan pelestarian alam ke dalam setiap aspek operasional, mulai dari pengambilan keputusan hingga interaksi sehari-hari antara karyawan, pemimpin, dan pemangku kepentingan.

2. Elemen Utama Definisi Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan:

- a. **Nilai Lingkungan:** Nilai yang mengedepankan kepedulian terhadap ekosistem, pengurangan jejak karbon, pengelolaan sumber daya secara bijaksana, dan penciptaan solusi berkelanjutan.
- b. **Norma dan Perilaku Kolektif:** Harapan dan aturan tidak tertulis yang mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk selalu bertindak dalam kerangka keberlanjutan, seperti daur ulang, hemat energi, atau penggunaan teknologi ramah lingkungan.
- c. **Kebijakan dan Prosedur Berkelanjutan:** Peraturan formal yang diterapkan dalam organisasi untuk memastikan operasional sehari-hari sejalan dengan prinsip-prinsip keberlanjutan, seperti kebijakan pengelolaan limbah atau efisiensi energi.
- d. **Kepemimpinan yang Mendukung Keberlanjutan:** Kepemimpinan yang menekankan pentingnya pelestarian lingkungan dalam setiap aspek strategi dan visi organisasi, serta memotivasi anggota untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif lingkungan.
- e. **Simbol dan Komunikasi:** Penggunaan simbol, pesan, dan strategi komunikasi yang mencerminkan komitmen organisasi terhadap lingkungan, misalnya penggunaan logo hijau atau kampanye kesadaran lingkungan secara internal.

Budaya ini membentuk cara organisasi beroperasi secara etis dan bertanggung jawab, memastikan bahwa keberlanjutan tidak hanya menjadi bagian dari strategi, tetapi juga bagian dari identitas kolektif organisasi tersebut.

3. Konsep Budaya Organisasi Berbasis lingkungan

Budaya Organisasi Berbasis Lingkungan merupakan konsep yang menggabungkan prinsip-prinsip budaya organisasi dengan komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan. Dalam budaya ini, organisasi tidak hanya berfokus pada profit atau produktivitas, tetapi juga pada bagaimana operasionalnya memengaruhi

lingkungan. Konsep ini mencakup integrasi nilai-nilai ekologi dan keberlanjutan ke dalam budaya organisasi sehingga setiap elemen dari struktur organisasi mendukung upaya pelestarian lingkungan. Elemen Kunci Konsep Budaya Organisasi Berbasis Lingkungan

- a. Nilai dan Keyakinan Berkelanjutan Organisasi berbasis lingkungan menerapkan nilai-nilai yang mendukung pelestarian sumber daya alam, pemeliharaan ekosistem, dan penurunan dampak negatif terhadap lingkungan. Nilai ini mencakup prinsip-prinsip seperti tanggung jawab ekologis, efisiensi energi, daur ulang, dan inovasi hijau.
- b. Komitmen Organisasi terhadap Keberlanjutan Komitmen terhadap keberlanjutan menjadi bagian integral dari misi dan visi organisasi. Ini berarti bahwa keputusan strategis dan operasional diambil dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap lingkungan, baik secara langsung (misalnya penggunaan energi) maupun tidak langsung (misalnya rantai pasokan yang ramah lingkungan)⁴.
- c. Norma dan Perilaku Ramah Lingkungan Norma dalam organisasi ini mendukung perilaku yang pro-lingkungan, seperti meminimalkan pemborosan, mendorong penggunaan bahan daur ulang, dan mengadopsi teknologi hijau. Karyawan diharapkan untuk tidak hanya mengikuti aturan formal tetapi juga menginternalisasi perilaku yang mendukung keberlanjutan.
- d. Kepemimpinan Hijau Kepemimpinan dalam budaya berbasis lingkungan berperan sebagai katalisator yang memotivasi seluruh anggota organisasi untuk aktif berkontribusi pada inisiatif ramah lingkungan. Pemimpin berperan sebagai teladan dalam perilaku ramah lingkungan dan mendorong implementasi kebijakan hijau di semua tingkat organisasi.
- e. Inovasi untuk Keberlanjutan Organisasi ini fokus pada inovasi dalam produk, proses, dan teknologi untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Inovasi ini dapat berupa pengembangan produk yang lebih ramah lingkungan, peningkatan efisiensi energi, atau penciptaan sistem produksi yang lebih berkelanjutan⁵.
- f. Komunikasi dan Edukasi Lingkungan Dalam budaya ini, komunikasi internal dan eksternal menekankan pentingnya keberlanjutan. Edukasi karyawan melalui pelatihan, seminar, dan kampanye lingkungan adalah bagian penting untuk memastikan setiap individu dalam organisasi memahami dan menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pekerjaan sehari-hari.
- g. Kolaborasi dengan Komunitas dan Pemangku Kepentingan Organisasi berbasis lingkungan juga berusaha untuk berkolaborasi dengan komunitas, pemerintah, dan organisasi lain dalam inisiatif keberlanjutan. Mereka bekerja sama untuk menciptakan dampak yang lebih besar, seperti proyek daur ulang atau upaya penurunan emisi karbon yang terintegrasi.

B. Sumber Konsep Budaya Organisasi Berbasis Lingkungan

(Ahmad et al., 2023) Berikut adalah beberapa sumber utama yang mendukung konsep budaya organisasi berbasis lingkungan:

1. *Schein's Model of Organizational Culture*

Edgar Schein mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan: artefak, nilai-nilai yang dinyatakan, dan asumsi dasar. Dalam organisasi berbasis lingkungan, asumsi dasar adalah bahwa lingkungan harus dilindungi, yang kemudian memengaruhi nilai-nilai dan artefak dalam organisasi. Budaya ini memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam mendukung keberlanjutan.

2. ***The Natural Step Framework***

(K.H. Robert , B. Schmidt-Bleek, 2002) *The Natural Step* adalah kerangka keberlanjutan yang membantu organisasi menerapkan prinsip-prinsip ekologi dalam operasionalnya. Kerangka ini menekankan pada sistem holistik yang berkelanjutan dan menuntut perusahaan untuk mengadopsi budaya yang mendukung keberlanjutan.

3. ***Corporate Environmental Responsibility (CER)***

(Crane, Andrew, 2013) CER berfokus pada tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan, yang meliputi praktik-praktik yang mendukung keberlanjutan. Konsep ini sejalan dengan budaya organisasi berbasis lingkungan yang menuntut tanggung jawab ekologis dalam setiap keputusan operasional perusahaan.

4. ***Sustainability-Oriented Organizational Culture***

Linnenluecke dan Griffiths membahas pentingnya budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Budaya semacam ini mencakup inovasi, adaptasi terhadap perubahan lingkungan, dan integrasi nilai keberlanjutan dalam tujuan jangka panjang organisasi.

5. ***Green Organizational Culture***

Budaya organisasi hijau menekankan perlunya transformasi budaya perusahaan menuju praktik-praktik keberlanjutan, yang mencakup perubahan dalam perilaku organisasi terkait dengan efisiensi energi, pengelolaan sumber daya alam, dan inovasi produk ramah lingkungan.

6. ***Triple Bottom Line (TBL)***

Konsep TBL yang dikemukakan oleh John Elkington menggabungkan tiga pilar penting profit, people, dan planet yang menjadi acuan bagi organisasi berbasis lingkungan. Budaya yang mendukung keberlanjutan harus memperhitungkan dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan secara bersamaan. Sumber-sumber ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi dapat dibentuk dan dipengaruhi oleh prinsip-prinsip keberlanjutan, serta bagaimanapraktik-praktik berbasis lingkungan dapat diintegrasikan dalam setiap aspek operasional organisasi.

C. Kepentingan Memahami Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan

1. **Pentingnya Memahami Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan**

Memahami Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan sangat penting bagi keberhasilan organisasi yang ingin mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam operasional mereka. Kepentingan ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari internal hingga eksternal, yang secara langsung memengaruhi kinerja, reputasi, serta dampak lingkungan dari organisasi tersebut. Berikut adalah beberapa kepentingan utama memahami teori ini:

a. **Menciptakan Keselarasan Nilai dan Visi Organisasi**

Dengan memahami teori budaya organisasi berbasis lingkungan, organisasi dapat menyelaraskan nilai-nilai inti mereka dengan tujuan keberlanjutan. Budaya yang kuat memastikan bahwa semua anggota organisasi, dari pimpinan hingga karyawan, memiliki pemahaman yang sama tentang pentingnya menjaga lingkungan. Ini menghasilkan komitmen kolektif yang lebih kuat terhadap visi jangka panjang yang berorientasi padapelestarian lingkungan.

b. **Mendorong Perubahan Perilaku yang Ramah Lingkungan**

Teori budaya organisasi membantu mengidentifikasi norma dan perilaku yang perlu diadopsi oleh karyawan untuk mendukung tujuan keberlanjutan. Memahami cara-cara untuk membentuk budaya lingkungan memungkinkan organisasi memfasilitasi perubahan perilaku menuju praktik-praktik yang

ramah lingkungan, seperti mengurangi pemborosan, mendaur ulang, dan efisiensi energi.

- c. **Memperkuat Kepemimpinan yang Berbasis Keberlanjutan**
Pemimpin yang memahami teori budaya lingkungan lebih mampu menanamkan nilai-nilai keberlanjutan di seluruh lapisan organisasi. Ini penting karena pemimpin bertanggung jawab tidak hanya dalam membuat kebijakan lingkungan, tetapi juga dalam menumbuhkan budaya yang mendukung keberlanjutan, dengan memberi contoh, memberikan insentif, dan memotivasi karyawan.
- d. **Meningkatkan Reputasi dan Citra Publik**
Organisasi yang berhasil mengintegrasikan keberlanjutan dalam budaya mereka cenderung dilihat lebih positif oleh masyarakat luas, konsumen, dan pemangku kepentingan lainnya. Memahami teori ini memungkinkan organisasi untuk membangun dan mempertahankan citra sebagai entitas yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, yang dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, menarik investor yang peduli lingkungan, dan membuka peluang bisnis baru.
- e. **Mendukung Inovasi Berkelanjutan**
Budaya organisasi yang berfokus pada lingkungan cenderung mendorong inovasi hijau, seperti pengembangan produk ramah lingkungan, efisiensi operasional, dan pemanfaatan energi terbarukan. Pemahaman yang baik tentang teori budaya organisasi memungkinkan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan merangsang inovasi yang berkelanjutan.
- f. **Meningkatkan Keterlibatan Karyawan**
Ketika organisasi memiliki budaya yang mendukung lingkungan, karyawan lebih cenderung merasa terlibat dan bersemangat dalam pekerjaannya. Banyak pekerja, terutama generasi muda, mencari perusahaan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti tanggung jawab lingkungan. Dengan memahami bagaimana teori budaya lingkungan bekerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan meningkatkan retensi karyawan.

2. **Kontribusi Memahami Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan**
Memahami Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan memberikan kontribusi signifikan bagi keberlanjutan operasional dan kinerja organisasi. Berikut beberapa kontribusi utama yang diperoleh dari pemahaman ini:

- a. **Peningkatan Kepatuhan terhadap Regulasi Lingkungan**
Memahami teori budaya organisasi berbasis lingkungan membantu organisasi dalam meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan yang terus berkembang. Dengan memiliki budaya yang mendukung keberlanjutan, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi dengan standar dan regulasi baru yang bertujuan melindungi lingkungan. Hal ini membantu mengurangi risiko hukum dan biaya yang timbul dari pelanggaran regulasi.
- b. **Penguatan Identitas dan Nilai Organisasi**
Pemahaman yang mendalam tentang teori budaya berbasis lingkungan memungkinkan organisasi memperkuat identitasnya sebagai entitas yang peduli terhadap kelestarian lingkungan. Nilai-nilai keberlanjutan yang diinternalisasi dalam budaya organisasi menciptakan identitas yang selaras dengan misi perusahaan, memperkuat kesatuan tujuan di antara karyawan, pemimpin, dan pemangku kepentingan eksternal.

- c. **Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi Operasional**
Dengan memahami dan menerapkan budaya lingkungan, organisasi cenderung menemukan cara-cara inovatif untuk meningkatkan efisiensi energi, mengurangi limbah, dan memaksimalkan penggunaan sumber daya. Hal ini berdampak positif pada produktivitas dan pengurangan biaya operasional, sekaligus mendukung keberlanjutan jangka panjang.
- d. **Mendorong Inovasi Berkelanjutan**
Budaya yang berorientasi pada lingkungan mendorong organisasi untuk terus berinovasi dalam proses dan produk yang ramah lingkungan. Memahami teori budaya ini memberikan organisasi wawasan tentang bagaimana mengintegrasikan inovasi hijau dalam setiap aspek operasional, mulai dari rantai pasokan hingga produk akhir. Ini juga memperkuat posisi organisasi di pasar dengan menawarkan solusi yang lebih berkelanjutan.
- e. **Meningkatkan Keterlibatan dan Loyalitas Karyawan**
Budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan sering kali menarik karyawan yang memiliki nilai-nilai serupa. Pemahaman tentang teori budaya lingkungan membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi, di mana karyawan merasa terlibat dan bangga berkontribusi pada tujuan yang lebih besar, yakni pelestarian lingkungan. Ini meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi turnover.
- f. **Meningkatkan Reputasi dan Daya Tarik di Mata Konsumen**
Konsumen semakin mencari produk dan layanan dari perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Memahami teori budaya berbasis lingkungan membantu organisasi membangun reputasi sebagai entitas yang berkomitmen terhadap keberlanjutan. Dengan memiliki budaya lingkungan yang kuat, organisasi dapat menarik lebih banyak konsumen yang peduli terhadap dampak ekologi, yang dapat meningkatkan penjualan dan loyalitas pelanggan.
- g. **Memperkuat Hubungan dengan Pemangku Kepentingan**
Pemahaman tentang teori budaya organisasi berbasis lingkungan memungkinkan organisasi membangun hubungan yang lebih kuat dan positif dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti komunitas lokal, pemerintah, investor, dan LSM. Budaya yang mendukung keberlanjutan menunjukkan komitmen organisasi terhadap tanggung jawab sosial, yang dapat memperkuat kolaborasi dan membangun kepercayaan di antara para pemangku kepentingan.

D. Tantangan dalam Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan

1. **Tantangan Utama**
Meskipun Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan memberikan banyak manfaat bagi organisasi dan lingkungan, ada sejumlah tantangan utama yang harus dihadapi dalam menerapkannya. Tantangan-tantangan ini mencakup aspek-aspek internal dan eksternal organisasi, termasuk resistensi budaya, kebutuhan sumber daya, dan kompleksitas implementasi. Berikut adalah beberapa tantangan utama:
 - a. **Resistensi terhadap Perubahan**
Perubahan budaya, terutama yang melibatkan integrasi nilai-nilai keberlanjutan, sering kali menghadapi resistensi dari karyawan dan manajemen yang sudah terbiasa dengan cara kerja yang lama. Banyak anggota organisasi mungkin merasa nyaman dengan status quo dan enggan mengubah kebiasaan atau pola pikir mereka terkait operasional dan praktik

lingkungan. **Penyebab:** Kurangnya kesadaran atau pemahaman tentang pentingnya keberlanjutan, kekhawatiran terhadap perubahan beban kerja, atau persepsi bahwa praktik ramah lingkungan mungkin menurunkan produktivitas.

- b. **Biaya dan Sumber Daya yang Diperlukan**
Menerapkan budaya organisasi berbasis lingkungan sering kali memerlukan investasi awal yang signifikan. Perubahan seperti penerapan teknologi hijau, pelatihan karyawan, atau penggantian material yang ramah lingkungan dapat menambah biaya jangka pendek, yang mungkin sulit diterima oleh manajemen atau pemangku kepentingan lainnya. **Penyebab:** Kendala anggaran, prioritas lain yang bersaing, dan ketidakpastian mengenai ROI (*Return on Investment*) dari inisiatif hijau dalam jangka panjang.
 - c. **Kurangnya Kepemimpinan yang Mendukung**
Keberhasilan penerapan budaya organisasi berbasis lingkungan sangat bergantung pada dukungan dari kepemimpinan. Jika para pemimpin organisasi tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap keberlanjutan atau tidak memimpin dengan memberikan contoh, maka inisiatif lingkungan sering kali tidak berhasil. **Penyebab:** Kurangnya kesadaran atau komitmen dari pihak manajemen puncak terhadap isu-isu lingkungan, fokus pada tujuan keuangan jangka pendek, atau penolakan terhadap inovasi lingkungan karena risiko yang dirasakan.
 - d. **Keterbatasan Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan**
Dalam banyak kasus, karyawan mungkin tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang cukup untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan. Kurangnya pelatihan atau akses terhadap informasi terkait keberlanjutan dapat menjadi hambatan besar dalam mendorong perubahan budaya yang diinginkan. **Penyebab:** Karyawan yang belum terbiasa dengan teknologi hijau, prosedur yang baru, atau proses produksi berkelanjutan memerlukan waktu dan pelatihan untuk beradaptasi.
 - e. **Ketidakseimbangan antara Keberlanjutan dan Profitabilitas**
Salah satu tantangan terbesar dalam mengadopsi budaya berbasis lingkungan adalah mencapai keseimbangan antara keberlanjutan dan profitabilitas. Organisasi sering kali merasa tertekan untuk mencapai target keuangan jangka pendek, yang mungkin tampak bertentangan dengan investasi dalam keberlanjutan yang sering kali membuahkan hasil dalam jangka panjang. **Penyebab:** Fokus organisasi pada keuntungan jangka pendek yang membuat inisiatif keberlanjutan tampak mahal atau tidak relevan.
 - f. **Kompleksitas Implementasi**
Menerapkan budaya organisasi berbasis lingkungan bukan hanya soal kebijakan, tetapi juga mengubah cara berpikir, perilaku, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Proses ini sering kali memerlukan perubahan menyeluruh dalam struktur organisasi, yang melibatkan berbagai departemen dan membutuhkan koordinasi lintas fungsi. **Penyebab:** Hambatan birokrasi, struktur organisasi yang tidak fleksibel, dan kurangnya komunikasi yang efektif antara departemen.
2. Pemecahan Tantangan Utama Teori Budaya dalam Organisasi Berbasis Lingkungan

Teori budaya dalam organisasi berfokus pada pemahaman bagaimana nilai, norma, dan keyakinan bersama membentuk perilaku dan dinamika organisasi. Dalam konteks organisasi berbasis lingkungan, ada beberapa tantangan utama yang bisa muncul, serta strategi pemecahannya:

a. Kesenjangan Nilai Antar Anggota

Organisasi berbasis lingkungan mungkin menarik individu dari berbagai latar belakang dengan pandangan berbeda tentang prioritas lingkungan. Ini dapat menciptakan kesenjangan dalam nilai dan pendekatan yang diambil oleh anggota organisasi.

Solusi:

- **Pembangunan Nilai Bersama:** Penting untuk menciptakan kesamaan nilai melalui pendidikan dan pelatihan. Program internal yang menekankan pentingnya keberlanjutan lingkungan dan cara masing-masing anggota dapat berkontribusi membantu menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- **Fasilitasi Dialog Terbuka:** Mendorong diskusi terbuka dan inklusif untuk memastikan bahwa setiap pandangan dihargai dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

b. Resistensi Terhadap Perubahan

Budaya organisasi sering kali menghadapi resistensi ketika perubahan diperlukan, terutama ketika harus mengadopsi praktik-praktik baru yang lebih ramah lingkungan. Tantangan ini bisa datang dari staf, manajemen, atau pemangku kepentingan eksternal.

Solusi:

- **Pengelolaan Perubahan yang Terencana:** Program pelatihan yang berkelanjutan dan keterlibatan staf dalam proses perubahan membantu mengurangi resistensi. Menjelaskan dampak positif dari perubahan pada keberlanjutan lingkungan dan menunjukkan hasil jangka panjangnya juga penting.
- **Pemimpin sebagai Role Model:** Pemimpin yang menunjukkan komitmen kuat terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan dapat memengaruhi budaya organisasi secara positif dan menginspirasi karyawan untuk mendukung perubahan.

c. Ketidakjelasan Identitas Budaya

Organisasi lingkungan sering kali menghadapi kesulitan dalam membentuk identitas budaya yang jelas dan kuat, terutama jika misinya tumpang tindih dengan nilai-nilai sosial atau ekonomi lainnya.

Solusi:

- **Penyelarasan Misi dan Budaya:** Organisasi harus secara eksplisit menghubungkan misi lingkungan mereka dengan praktik sehari-hari. Ini bisa dilakukan melalui komunikasi yang jelas, penguatan nilai-nilai inti, dan penerapan prosedur yang konsisten.
- **Integrasi Nilai Keberlanjutan dalam Setiap Proses:** Budaya keberlanjutan harus tercermin dalam setiap aspek operasional, mulai dari proses perekrutan hingga pembuatan keputusan strategis. Hal ini membantu memperkuat identitas lingkungan yang diemban oleh organisasi.

d. Kurangnya Komitmen Jangka Panjang

Beberapa anggota organisasi mungkin hanya memiliki komitmen jangka pendek terhadap misi lingkungan, terutama jika mereka lebih fokus pada

keuntungan finansial atau pertimbangan lain.

Solusi:

- **Insentif yang Seimbang:** Memberikan insentif yang sesuai untuk karyawan yang menunjukkan komitmen kuat terhadap misi lingkungan dapat memotivasi anggota organisasi untuk lebih terlibat dalam jangka panjang.
- **Fokus pada Keberlanjutan Karier dan Lingkungan:** Menciptakan jalur karier yang secara eksplisit mendukung pengembangan kompetensi lingkungan di dalam organisasi akan membantu memastikan komitmen yang lebih kuat terhadap nilai-nilai keberlanjutan.

e. Pengaruh Eksternal yang Kuat

Organisasi berbasis lingkungan sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti regulasi pemerintah, tekanan dari masyarakat, atau perubahan teknologi, yang dapat mengganggu budaya internal mereka.

Solusi:

- **Adaptasi yang Fleksibel:** Budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif sangat penting untuk merespons perubahan eksternal tanpa kehilangan identitas inti. Organisasi perlu membangun kapasitas untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan regulasi atau teknologi baru.
 - **Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan:** Membangun hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan eksternal seperti komunitas lokal, pemerintah, dan organisasi non-pemerintah dapat membantu mengurangi ketegangan dan menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan lingkungan bersama.
- f. Kesenjangan Antara Teori dan Praktik

Beberapa organisasi berbasis lingkungan mungkin mengalami kesenjangan antara retorika mereka tentang keberlanjutan dan praktik aktual di lapangan. Ini bisa merusak reputasi dan kredibilitas organisasi.

Solusi:

- **Konsistensi Antara Kebijakan dan Implementasi:** Pastikan bahwa kebijakan internal organisasi secara konsisten diimplementasikan dalam praktik. Ini bisa dilakukan dengan memantau dan mengevaluasi kemajuan secara teratur serta mengoreksi penyimpangan.
- **Transparansi dan Akuntabilitas:** Memastikan transparansi dalam semua tindakan organisasi dan memberikan laporan akuntabilitas kepada publik tentang upaya dan hasil lingkungan akan membantu memperkuat kepercayaan dan reputasi.

Dengan pendekatan yang tepat, tantangan-tantangan budaya dalam organisasi berbasis lingkungan dapat diatasi, dan budaya yang mendukung keberlanjutan bisa menjadi bagian integral dari organisasi.

Analisa hasil pembahasan kajian teori budaya dalam organisasi berbasis lingkungan perlu berfokus pada hubungan antara elemen budaya organisasi dan implementasi nilai-nilai keberlanjutan lingkungan. Berikut adalah beberapa elemen kunci yang dapat digunakan untuk menganalisis hasil pembahasan penelitian:

1. Membangun Pemahaman tentang Peran Budaya dalam Keberlanjutan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana budaya organisasi yang

kuat dapat mempromosikan perilaku yang ramah lingkungan di kalangan karyawan dan pimpinan. Dengan memahami peran budaya, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi hijau dan menjagakeseimbangan antara profit dan pelestarian lingkungan.

2. Menjelaskan Hubungan antara Nilai dan Praktik Keberlanjutan
Tujuan lain adalah untuk menjelaskan bagaimana nilai-nilai lingkungan yang diadopsi oleh organisasi diimplementasikan dalam praktik sehari-hari. Ini mencakup bagaimana keputusan manajemen, kebijakan internal, dan perilaku anggota organisasi dipengaruhi oleh budaya yang mendukung keberlanjutan.
3. Mengidentifikasi Strategi untuk Membangun Budaya Organisasi yang Berbasis Lingkungan
Pembahasan ini bertujuan untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang bisa diambil organisasi dalam membangun budaya lingkungan yang kuat, seperti melalui kepemimpinan yang visioner, partisipasi karyawan, pelatihan lingkungan, serta kebijakan dan prosedur yang mendukung.
4. Meningkatkan Kesadaran tentang Tantangan dan Peluang dalam Menerapkan Budaya Lingkungan
Teori budaya dalam organisasi berbasis lingkungan juga bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang tantangan yang mungkin dihadapi, seperti resistensi terhadap perubahan atau kurangnya sumber daya, sekaligus menyoroti peluang yang muncul dari penerapan budaya lingkungan, seperti peningkatan reputasi, loyalitas konsumen, dan inovasi yang lebih berkelanjutan.
5. Memotivasi Organisasi untuk Berkomitmen terhadap Pelestarian Lingkungan
Pembahasan ini diharapkan dapat memotivasi organisasi untuk lebih berkomitmen terhadap inisiatif lingkungan dengan menunjukkan manfaat jangka panjang, baik dari segi bisnis maupun sosial. Ini bisa mencakup peningkatan efisiensi operasional, pengurangan biaya energi, hingga dampak positif terhadap reputasi perusahaan.
6. Mendukung Implementasi Strategi Bisnis yang Ramah Lingkungan
Pembahasan teori budaya organisasi dalam konteks lingkungan bertujuan untuk memastikan bahwa budaya yang dibangun dalam organisasi mendukung strategi bisnis yang ramah lingkungan. Ini membantu organisasi untuk lebih mudah mengintegrasikan keberlanjutan dalam strategi jangka panjang mereka, seperti produk atau layanan yang lebih hijau dan efisien secara energi. Secara keseluruhan, tujuan pembahasan ini adalah untuk memberikan landasan teoritis dan praktis bagi organisasi agar dapat membangun dan memelihara budaya yang mendukung keberlanjutan lingkungan dalam operasional dan visi mereka ke depan.

IV. KESIMPULAN

Teori budaya dalam organisasi berbasis lingkungan berfokus pada bagaimana nilai, norma, dan keyakinan bersama dapat membentuk perilaku dan dinamika di dalam organisasi yang memiliki misi untuk melestarikan lingkungan. Tantangan utama yang sering dihadapi oleh organisasi semacam ini meliputi kesenjangan nilai antar anggota, resistensi terhadap perubahan, ketidakjelasan identitas budaya, kurangnya komitmen jangka panjang, pengaruh eksternal yang kuat, serta kesenjangan antara teori dan praktik. Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, organisasi harus secara proaktif membangun kesamaan nilai melalui pendidikan, menciptakan budaya adaptif dan kolaboratif, serta mempraktikkan transparansi dan akuntabilitas. Perubahan budaya yang berhasil dalam organisasi lingkungan harus disertai dengan kepemimpinan yang kuat, keterlibatan seluruh anggota, serta integrasi nilai-nilai keberlanjutan dalam setiap aspek operasional. Dengan pendekatan yang konsisten,

organisasi dapat menciptakan budaya yang mendukung tujuan keberlanjutan jangka panjang dan relevan dengan perubahan global terkait lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J., Al, A., Masukujjaman, M., Khan, Z., Makhbul, M., Anuar, K., & Ali, M. (2023). Heliyon Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, 9(9), e19134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19134>
- Crane, Andrew, D. M. (2013). Corporate social responsibility: in a global context. In *Abingdon: Routledge* (pp. 3–26).
- Dila Damayanti, P. W. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi VI Yogyakarta Sub Dipo Lokomotif Solobalapan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 247–254.
- Bansal, P., & Roth, K. (2000). Why Companies Go Green: A Model of Ecological Responsiveness. *Academy of Management Journal*, 43(4), 717-736.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Clegg, S., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2008). *Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Doppelt, B. (2003). *Leading Change Toward Sustainability: A Change- Management Guide for Business, Government, and Civil Society*. Greenleaf Publishing.
- Dunphy, D., Griffiths, A., & Benn, S. (2007). *Organizational Change for Corporate Sustainability*. Routledge.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.
- Harris, L. C., & Crane, A. (2002). *The greening of organizational culture: Management views on the depth, degree and diffusion of change*. *Journal of Organizational Change Management*, 15(3), 214-234.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives* (3rd ed.). Oxford University Press.
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2017). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *The Service Industries Journal*, 38(7–8), 1–26. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1402889>
- K.H. Robert , B. Schmidt-Bleek, J. A. de L. (2002). Strategic sustainable development-selection, design and synergies of applied tools. *Journal of Cleaner Production*, 10, 197–214.
- Linnenluecke, M. K., & Griffiths, A. (2010). *Corporate sustainability and organizational culture*. *Journal of World Business*, 45(4), 357-366
- Martin, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. SAGE Publications.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Nurimansjah, R. A. (2023). Dynamics of Human Resource Management : Integrating Technology , Sustainability , and Adaptability in the Modern Organizational Landscape. *MAPPING IDEA & LITERATURE FORMAT*, 3(2), 120–139.
- Putri, N. C. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi*. Universitas Airangga.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada

PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *JATI Undip*, 7(2), 77–84.

Yaenal Febri Susanto, Nadiroh, D. V. S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Lingkungan Karyawan. In *SINASIS (2020)* (Vol. 1, pp. 614–620).

Zeng, S. X., Xie, X. M., & Tam, C. M. (2010). Relationship Between Cooperation Networks and Innovation Performance of SMEs. *Technovation*, 30(3), 181-194.