

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL PRIDE* DENGAN
PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR PADA TENAGA KEPENDIDIKAN
FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG**

Hilda Eka Purnama Sari¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

**¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275**

E-mail: hildaekapurnamasari.work@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Organizational Pride* dengan *Pro-Environmental Behavior* pada Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, dengan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimen korelasional. Subjek penelitian berjumlah 111 orang tenaga kependidikan yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling* berdasarkan jumlah tenaga kependidikan pada 12 departemen dan satu dekanat. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua skala *Likert*, yaitu Skala *Organizational Pride* yang terdiri dari 32 aitem ($\alpha = 0.971$) dan Skala *Pro-Environmental Behavior* yang terdiri dari 38 aitem ($\alpha = 0.926$), dengan analisis data menggunakan perangkat lunak JASP versi 0.96. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (*Organizational Pride* $p = 0.588$; *Pro-Environmental Behavior* $p = 0.327$), uji homoskedastisitas melalui inspeksi visual plot *Residuals vs. Predicted*, dan uji linearitas melalui inspeksi visual *Q-Q Plot*. Karena seluruh asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Pride* dengan *Pro-Environmental Behavior* ($R = 0.449$; $p < 0.001$), dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 58.69 + 0.512X$, yang berarti setiap kenaikan satu poin skor *Organizational Pride* diikuti oleh kenaikan skor *Pro-Environmental Behavior* sebesar 0.512 poin. *Organizational Pride* memberikan kontribusi sebesar 20.2% terhadap *Pro-Environmental Behavior* ($R^2 = 0.202$), sedangkan 79.8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci: *organizational pride*; *pro-environmental behavior*; tenaga kependidikan; perguruan tinggi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL PRIDE AND
PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR AMONG EDUCATIONAL STAFF
AT THE FACULTY OF ENGINEERING UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

Hilda Eka Purnama Sari¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

**¹Faculty of Psychology Universitas Diponegoro
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275**

E-mail: hildaekapurnamasari.work@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between organizational pride and environmentally friendly behavior among educational staff at the Faculty of Engineering, Diponegoro University, with the hypothesis that there is a positive relationship between these two variables. This study employs a quantitative approach with a non-experimental correlational design. The study sample consists of 111 educational staff members selected using cluster random sampling based on the number of staff across 12 departments and one dean's office. Data collection was conducted using two Likert scales: the Organizational Pride Scale consisting of 32 items ($\alpha = 0.971$) and the Environmentally Friendly Behavior Scale consisting of 38 items ($\alpha = 0.926$), with data analysis performed using JASP software version 0.96. The assumption tests conducted included a normality test using the Kolmogorov-Smirnov test (Organizational Pride $p = 0.588$; Pro-Environmental Behavior $p = 0.327$), a homoscedasticity test via visual inspection of the Residuals vs. Predicted plot, and a linearity test via visual inspection of the Q-Q Plot. Since all assumptions were met, hypothesis testing was performed using simple linear regression analysis. The results of the study indicate a significant positive relationship between Organizational Pride and Pro-Environmental Behavior ($R = 0.449$; $p < 0.001$), with the regression equation $\hat{Y} = 58.69 + 0.512X$, meaning that a one-point increase in the Organizational Pride score is associated with a 0.512-point increase in the Pro-Environmental Behavior score. Organizational Pride contributes 20.2% to Pro-Environmental Behavior ($R^2 = 0.202$), while the remaining 79.8% is influenced by other factors outside the scope of this study. Based on these results, the research hypothesis is accepted.

Keywords: organizational pride; pro-environmental behavior; educational staff, high education

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perilaku manusia memiliki peran yang besar terhadap lingkungan tak terkecuali dalam memperbaiki hingga memperburuk kondisinya. Aktivitas sehari-hari manusia seperti penggunaan energi yang tidak bijak, penggunaan plastik sekali pakai, dan kurangnya kesadaran dalam mendaur ulang limbah rumah tangga dapat menjadi penyumbang utama meningkatnya permasalahan lingkungan. Di Indonesia, pembahasan tentang isu lingkungan meningkat dengan didukung oleh data Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan [KLHK], 2024) menunjukkan bahwa 67.28% besar sampah tidak dikelola. Hal ini dapat memperkuat bahwa permasalahan lingkungan tidak hanya berasal dari kebijakan yang kurang tegas namun juga dari kurangnya kesadaran dan perilaku individu terhadap lingkungan hidupnya.

Salah satu konsep yang dapat menjelaskan perilaku tersebut adalah *Pro-Environmental Behavior*. *Pro-Environmental Behavior* adalah serangkaian tindakan yang bisa diamati, yang dilakukan individu untuk meminimalisir dampak negatif terhadap lingkungan (Kaiser dkk., 2007). Perilaku tersebut berupa penghematan energi, pengurangan sampah, daur ulang, serta pemilihan produk dan transportasi yang ramah lingkungan. Perilaku tersebut dapat menjadi tindakan yang tidak hanya dilakukan secara fisik karena perilaku tersebut juga dapat muncul ketika seseorang memiliki kesadaran dan dorongan dalam dirinya untuk menjaga lingkungan serta kelestarian alam.

Perilaku manusia menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberlanjutan lingkungan. Perubahan iklim global pada saat ini menjadi salah satu tantangan terbesar bagi keberlanjutan kehidupan manusia. Perilaku manusia dalam aktivitas hariannya seperti pemilihan transportasi, pola konsumsi makanan, penggunaan energi, hingga pemanfaatan lahan, merupakan faktor utama penyumbang emisi karbon dan deforestasi (Edmondson dkk., 2022; Wei dkk., 2024). Selanjutnya, dampak nyata dari buruknya lingkungan saat ini adalah gelombang panas, kebakaran hutan, dan penurunan penyerapan karbon oleh hutan serta laut (Edmondson dkk., 2022). Oleh karena itu, fokus perubahan perilaku manusia untuk menjaga lingkungan perlu difokuskan pada *high-impact behaviors*, seperti pengurangan penggunaan produk penghasil karbon tinggi, pembatasan konsumsi daging, serta pengendalian konversi lahan (Edmondson dkk., 2022; Wei dkk., 2024). Beberapa upaya tersebut membutuhkan perubahan perilaku individu menuju pola hidup yang lebih berkelanjutan, sehingga *Pro-Environmental Behavior* menjadi hal penting untuk mendorong individu agar berperilaku ramah lingkungan dan lebih mencintai lingkungan hidupnya.

Pro-Environmental Behavior merupakan kumpulan perilaku yang dilakukan individu untuk melindungi lingkungan dan meminimalisir dampak negatif terhadap alam yang meliputi perilaku gaya hidup konservasi (*conservation lifestyle*), perilaku penatagunaan tanah (*land stewardship*), lingkungan sosial (*social environmentalism*), dan perilaku masyarakat yang peduli dengan lingkungan (*environmental citizenship*) (Larson dkk., 2015). *Pro-Environmental Behavior* menjadi sangat penting dalam konteks global karena saat ini terjadi

peningkatan perubahan iklim, polusi serta eksploitasi berlebihan terhadap sumber daya alam.

Pro-Environmental Behavior dapat berdampak langsung menurunkan jejak karbon dan konsumsi energi rumah tangga maupun organisasi (Steg & Vlek, 2009). Dampak secara psikologis dari *Pro-Environmental Behavior* adalah dapat meningkatkan kualitas hidup, yang lebih tinggi (Purnama dkk., 2025). *Pro-Environmental Behavior* secara langsung dapat meningkatkan kepuasan hidup dan keterikatan terhadap tempat tinggal atau *place attachment* pada remaja (Bartolo dkk., 2023).

Di tingkat nasional, tantangan lingkungan tidak hanya meliputi konsumsi energi dan pemilihan produk penghasil emisi karbon yang tinggi, tetapi juga dengan pengelolaan sampah yang masih perlu perhatian khusus. Badan Pusat Statistik (2022), menunjukkan bahwa praktik pemilahan sampah dalam lingkup rumah tangga masih sangat rendah. Pada tahun 2013 - 2014, 80% dari rumah tangga di Indonesia tidak memilah sampah sebelum dibuang. Selanjutnya data 2021, mayoritas rumah tangga dengan persentase 60 - 74% tersebar di berbagai provinsi masih berada pada kategori “tidak pernah memilah” dan hanya sebagian kecil saja yang masuk dalam kategori “selalu memilah”. Fakta ini memperlihatkan kesenjangan yang signifikan antara kebijakan pengelolaan sampah dengan perilaku masyarakat sehari-hari. Padahal, pemerintah itu telah mengatur kewajiban tentang pemilahan sampah secara lebih jelas melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 Pasal 22 ayat (1) dan Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2012 Pasal 12 ayat (1), yang mana mewajibkan setiap orang agar

melakukan pemilahan sampah sesuai dengan jenisnya. Kebijakan ini kemudian diperkuat oleh Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2017. Aturan ini memuat tentang Kebijakan serta Strategi Nasional Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga (Jakstranas), yang mana menempatkan pemilahan sampah rumah tangga sebagai suatu strategi utama pengurangan sampah nasional. Fakta tersebut menunjukkan perbedaan yang kontras antara praktik keseharian masyarakat dan aturan kebijakan pengelolaan sampah.

Perguruan tinggi memiliki peran besar dalam gerakan keberlanjutan global. Selain memiliki fungsi sebagai salah satu pusat pendidikan dan penelitian, perguruan tinggi juga menjadi salah satu agen perubahan dalam mitigasi perubahan iklim dan pengelolaan sumber daya. Salah satu pendorong keterlibatan perguruan tinggi ini adalah dengan dibuatnya pemeringkatan khusus terkait dengan keberlanjutan, salah satunya adalah *UI GreenMetric World University Rankings* yang diadakan sejak 2010 menjadi penilaian dan tolok ukur bagi ratusan universitas di penjuru dunia (Alberti dkk., 2025). Beberapa penelitian menemukan bahwa keikutsertaan perguruan tinggi dalam *UI GreenMetric* berhubungan dengan penerapan operasional di kampus. Perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai pusat produksi pengetahuan, tetapi juga dituntut menjadi contoh dalam penerapan konsep berkelanjutan (Mejía-Manzano dkk., 2023). Hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan partisipasi universitas pada kampanye *green campus movement* (Phrophayak dkk., 2024).

Perguruan tinggi di Indonesia turut andil dalam keberlanjutan dalam lingkungan kampus dan juga sebagai model *Pro-Environmental Behavior* melalui program *green campus*. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan *green campus* tidak hanya dilihat pada infrastrukturnya, tetapi juga lewat keterlibatan civitas akademika demi menumbuhkan perilaku keberlanjutan. Melansir dari data *UI GreenMetric World University Rankings 2024*, terdapat 1.477 perguruan tinggi dari 95 negara ikut serta dalam pemeringkatan yang memfokuskan pada komitmen keberlanjutan di lingkungan kampus (UI GreenMetric, 2024). Keberhasilan program *green campus* sangat dipengaruhi oleh peran manajemen kampus yang meliputi perencanaan keberlanjutan, pengembangan mahasiswa dan staf serta penilaian berkelanjutan. Temuan ini mengatakan bahwa manajemen perlu menyediakan kebijakan yang jelas, sehingga terdapat edukasi dan pelatihan untuk mahasiswa dan staf agar tercipta komitmen bersama dalam keberjalanan program ramah lingkungan dalam lingkungan kampus (Buana dkk., 2018). Strategi yang inovatif merupakan sebuah hal yang penting dalam menanamkan kesadaran akan keberlanjutan di kalangan civitas akademika (Rachmadian dkk., 2025).

Pada level institusional, Universitas Diponegoro sebagai salah satu perguruan tinggi negeri terbaik di Indonesia ikut turut serta dalam merespons isu lingkungan tersebut melalui serangkaian kebijakan internal berbasis *sustainability*. Bukti konkret dari hal tersebut dapat dilihat dari posisi UNDIP sebagai perguruan tinggi terbaik kedua dalam kategori keberlanjutan di Indonesia berdasarkan UI GreenMetric *Rankings 2025*. Secara regulatif, Undip telah menerbitkan

Peraturan Rektor Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Sampah di Universitas Diponegoro, yang mewajibkan seluruh civitas akademika untuk menerapkan 3R (*reduce, reuse, recycle*), melakukan pemilahan sampah, dan secara aktif berpartisipasi dalam pengelolaan sampah dalam lingkup kerjanya masing-masing. Peraturan ini kemudian menjadi landasan hukum untuk perancangan gerakan *zero waste* yang mengusung prinsip 5R dalam seluruh aktivitas akademik, riset, dan pelayanan kampus. Selain itu, Undip juga memiliki Tempat Pengelolaan Sampah Terpadu (TPST) sejak tahun 2022 sebagai pusat inovasi pengelolaan sampah berbasis sains, serta menerbitkan surat edaran guna mendukung budaya ramah lingkungan dalam keseharian mereka. Tenaga Kependidikan sebagai civitas akademika yang memiliki interaksi intensif dengan lingkungan kerja dan menjalankan fungsi penunjang operasional universitas memegang peran strategis dalam mewujudkan visi kampus yang *sustainable*. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor psikologis yang mendorong atau menghambat *Pro-Environmental Behavior* pada kelompok ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut lagi. Komitmen tersebut bukan sekadar regulasi tertulis saja. Undip telah mengoperasikan *Integrated Waste Treatment Plant* (IWTP) yang mengolah 100% sampah organik melalui pengomposan dan *biochar*, menjalankan program Dipo *Waste Bank*, serta menerapkan kebijakan perguruan tinggi pengurangan plastik dan kertas secara aktif di lingkungan kampus (Universitas Diponegoro, 2025) . Gerakan Undip *Zero Waste* secara resmi dicanangkan pada 17 oktober 2025 di TPST sebagai puncak dari serangkaian kebijakan lingkungan yang telah dikembangkan sejak 2022.

Meskipun demikian, keberhasilan institusional tidak langsung ditentukan oleh karena adanya regulasi yang dibuat, melainkan juga bergantung pada sejauh mana individu yang berada dalam organisasi secara sukarela. Universitas Diponegoro menempati peringkat ke-26 dunia dan peringkat kedua nasional dalam penghargaan kampus paling *sustainable*. Capaian ini didukung oleh berbagai program nyata yang terangkum dalam *sustainability Report Undip 2024 – 2025*, diantaranya rasio ruang terbuka kampus yang mencapai 91.61% dari total lahan, tingkat daur ulang sampah sebesar 100%, tingkat konservasi air mencapai 98.56%, serta produksi energi terbarukan dari beberapa sumber antara lain adalah panel surya, tenaga air, dan biogas dengan total 46.167 kWh (Universitas Diponegoro, 2025). Hal tersebut memperlihatkan bahwa UNDIP mampu bersaing dalam skala global sekaligus menjadi salah satu contoh dalam skala nasional terkait dengan penerapan konsep *green campus* dan keberlanjutan. Namun, penghargaan yang didapatkan oleh institusi tidak otomatis menggambarkan *Pro-Environmental Behavior* dari seluruh civitas akademika, sehingga masih dibutuhkan upaya untuk memastikan bahwa nilai keberlanjutan benar-benar terinternalisasi dalam aktivitas sehari-hari mahasiswa, dosen, dan tenaga kependidikan.

Menurut laporan hasil audit energi Universitas Diponegoro Kampus Tembalang tahun 2024 Fakultas Teknik merupakan salah satu fakultas dengan konsumsi energi listrik yang termasuk tinggi dengan konsumsi tahunan di angka 1.951.337 *Watt* di antara unit-unit lain (Universitas Diponegoro, 2024). Upaya penghematan energi di tingkat institusional sebenarnya telah berjalan, dengan

ditandai dengan 89% lampu gedung yang telah menggunakan LED, 93% unit AC menggunakan inverter berbasis non-CFC, dan 80% lampu jalan menggunakan bohlam hemat energi (Universitas Diponegoro, 2025).

Capaian UNDIP dalam UI GreenMetric yang menempatkannya di peringkat ke-26 dunia dan kedua nasional mencerminkan komitmen institusional yang kuat terhadap keberlanjutan. Namun penghargaan dan data laporan audit menunjukkan bahwa upaya infrastruktur saja belum cukup tanpa disertai perubahan perilaku dari penggunaannya, terutama Tenaga Kependidikan pada kegiatan hariannya. Tingginya beban energi ini dipengaruhi oleh padatnya aktivitas operasional di ruang kerja, laboratorium, dan fasilitas penunjang lainnya. Fakta tersebut menegaskan bahwa implementasi program *green campus* di tingkat fakultas sangat bergantung pada kesadaran dan keterlibatan langsung civitas, terutama tenaga kependidikan yang cenderung menjalankan aktivitas harian yang berkaitan dengan pemakaian fasilitas seperti listrik, pendingin ruangan, komputer, alat perkantoran, hingga sistem pencahayaan. Dibandingkan dosen atau mahasiswa yang memiliki jam kehadiran fluktuatif, tenaga kependidikan memiliki kehadiran rutin dan jam kerja penuh, sehingga kontribusi mereka terhadap konsumsi energi lebih konsisten. Meskipun perbandingan langsung konsumsi energi antargrup (tenaga kependidikan, dosen, mahasiswa) belum tersedia secara spesifik, secara logis pola kehadiran penuh waktu tenaga kependidikan berimplikasi pada intensitas penggunaan fasilitas yang lebih teratur dan konsisten dibandingkan kelompok lainnya (Radityatama dkk., 2021; Steg & Vlek, 2009).

Selain itu, tenaga kependidikan turut dilibatkan sebagai pelaksana teknis operasional program keberlanjutan di tingkat unit kerja, seperti pengelolaan TPST, program Dipo *Waste Bank*, dan gerakan *Undip Zero Waste* (Universitas Diponegoro, 2025). Peran ganda sebagai pengguna sekaligus pelaksana ini menjadikan *Pro-Environmental Behavior* tendik diharapkan memiliki dampak terhadap keberhasilan program *green campus*. Namun demikian, hingga saat ini belum tersedia kajian empiris yang secara spesifik meneliti faktor psikologis yang mendorong *Pro-Environmental Behavior* pada tenaga kependidikan di konteks perguruan tinggi, khususnya di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Oleh karena itu, penelitian yang menyasar kelompok ini menjadi penting dan mendesak untuk dilakukan.

Keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor penting keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat keberlanjutan yang tinggi. Dukungan organisasi, supervisor, dan rekan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan *Pro-Environmental Behavior* (Albrecht dkk., 2024). Riset oleh Albrecht dkk. (2024) menunjukkan bahwa ketika sebuah organisasi secara aktif mendukung dan meraih prestasi di bidang lingkungan, karyawannya cenderung lebih terlibat dalam *Pro-Environmental Behavior*. *Pro-Environmental Behavior* dapat dipahami sebagai perilaku yang tercermin melalui indikator aspek seperti *conservation*, *environmental citizenship*, *food*, dan *transportation*. Contohnya meliputi penggunaan bahan bakar kendaraan secara efisien, mematikan monitor atau proyektor ketika tidak digunakan, bijak dalam

penggunaan air, memanfaatkan bus kampus, serta mendukung program keberlanjutan universitas (Markle, 2013).

Pemahaman karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *Pro-Environmental Behavior* menjadi hal yang penting bagi organisasi yang ingin membangun budaya kerja berkelanjutan. Secara umum, faktor-faktor ini dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Dari sisi organisasi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa praktik *Green Human Resource Management (Green HRM)* memiliki peran penting dalam membentuk perilaku ramah lingkungan pada karyawan. Praktik ini terbukti dapat meningkatkan *Pro-Environmental Behavior* melalui mekanisme *knowledge sharing* dan *mindfulness* (Li & Li, 2025). Selanjutnya melalui kebijakan sumber daya manusia yang strategis yang mendorong *Organizational Citizenship behavior for the Environment (OCBE)* (Paillé dkk., 2014). Selain itu, kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada lingkungan juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam memotivasi *Pro-Environmental Behavior* melalui pengaruh emosional dan proses peniruan perilaku positif (Robertson & Barling, 2012).

Green organizational climate juga turut menjadi prediktor penting *Pro-Environmental Behavior* karena menciptakan norma dan nilai bersama yang mendukung perilaku berkelanjutan (Mouro & Duarte, 2021). Sejalan dengan itu, penelitian lain menunjukkan bahwa implementasi *Green HRM* secara konsisten berperan sebagai pendorong utama terbentuknya *Pro-Environmental Behavior* di tempat kerja (Zafar & Suseno, 2024). Selanjutnya, temuan dalam studi lain

mengindikasikan bahwa *Green HRM* berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan melalui mediasi *Pro-Environmental Behavior* di mana individu terdorong untuk menampilkan perilaku ramah lingkungan sebagai bentuk komitmen terhadap tujuan keberlanjutan organisasi (Ahmad dkk., 2022).

Selanjutnya faktor individu, *Pro-Environmental Behavior* dapat dilihat dari beragam perilaku yang mencerminkan keterlibatan seseorang dalam aktivitas lingkungan, seperti *conservation lifestyle*, *land stewardship*, *social environmentalism*, dan *environmental citizenship* (Larson dkk., 2015). Faktor ini juga mencakup aspek afektif seperti emosi, yang berperan penting dalam mendorong seseorang untuk berperilaku ramah lingkungan. Bentuk emosi positif dalam konteks penelitian ini adalah *pride* atau rasa bangga dan keterikatan terhadap organisasi dapat memperkuat komitmen karyawan untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan dan mendukung budaya organisasi yang berwawasan lingkungan. Oleh karena itu, *Organizational Pride* dapat menjadi bentuk emosi positif yang muncul ketika individu merasa bangga terhadap nilai dan citra organisasinya (Gouthier & Rhein, 2011). Menurut Gouthier dan Rhein (2011) *Organizational Pride* adalah reaksi emosional positif yang dirasakan karyawan sebagai konsekuensi dari mengkategorikan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Studi lain menemukan bahwa *pride* berperan sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh kegiatan *corporate social responsibility* terhadap *Pro-Environmental Behavior* karyawan, yang dilakukan melalui inisiatif perilaku hijau, perilaku membantu terkait dengan lingkungan, dan upaya penghematan sumber daya di tempat kerja (Hameed dkk., 2019). Munculnya kreativitas

karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *Organizational Pride*, karena kebanggaan menjadi faktor intrinsik dalam berkontribusi lebih pada organisasi (Durrant dkk., 2020). Hasil studi tersebut dapat membuktikan bahwa *pride* tidak hanya meningkatkan komitmen, tetapi juga mendorong perilaku sukarela dan inovatif dalam berorganisasi. Lebih jauh, *Organizational Pride* terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek perilaku karyawan. Appleberg dkk. (2005) mengidentifikasi tiga dampak utama *Organizational Pride* yaitu peningkatan *in-role* dan *extra-role performance*, di mana individu yang bangga terhadap organisasinya cenderung lebih adaptif, giat, dan memiliki efikasi diri yang tinggi dalam bekerja (Verbeke dkk., 2004); kedua, kepuasan pelanggan yang muncul sebagai dampak tidak langsung dari perilaku positif karyawan yang termotivasi secara emosional (Appleberg, 2005; Fredrickson, 2003) dan ketiga, *intention to stay*, di mana semakin tinggi *Organizational Pride* maka semakin kuat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi sehingga mendorong mereka untuk bertahan (Dutton, 1994 dalam Appleberg, 2005). Dalam konteks green campus, dampak berupa *extra-role performance* ini menjadi sangat relevan — ketika tendik merasa bangga terhadap UNDIP sebagai institusi berkelanjutan, mereka terdorong untuk menampilkan perilaku pro-lingkungan secara sukarela sebagai wujud kontribusi melampaui kewajiban formal mereka.

Lingkungan perguruan tinggi menunjukkan bahwa *pride* dapat berfungsi secara psikologis yang bisa mendorong mahasiswa, dosen, maupun tenaga kependidikan untuk berpartisipasi dalam *Pro-Environmental Behavior* seperti penghematan energi, pengelolaan sampah, dan penggunaan transportasi ramah

lingkungan, sehingga tercipta budaya kampus yang berkelanjutan. Penelitian oleh Shipley dan van Riper menunjukkan bahwa *pride* berhubungan secara signifikan dengan intensi dan perilaku pro-lingkungan, dengan *anticipated pride* menunjukkan korelasi yang lebih kuat dibandingkan *guilt* dalam studi korelasional (Shipley & van Riper, 2022).

Pembahasan dalam konteks organisasi menjadi penting dikaji karena tenaga kependidikan, sebagai bagian dari suatu sistem sosial, dapat mengembangkan identitas sosial melalui proses kategorisasi terhadap kelompok tempatnya bekerja. Tajfel (1979) menjelaskan bahwa identitas sosial terbentuk ketika individu mengkategorikan dirinya sebagai anggota suatu kelompok, yang pada gilirannya mendorong motivasi untuk mempertahankan citra diri yang positif. Dalam konteks organisasi, proses ini dapat menumbuhkan *Organizational Pride* yang berpotensi mendorong perilaku ramah lingkungan (*Pro-Environmental Behavior*) sebagai representasi kebanggaan terhadap institusi (Gouthier & Rhein, 2011; Hameed dkk., 2019). Argumen tersebut merujuk pada *social identity theory* yang dikemukakan oleh Tajfel menjelaskan bahwa identitas sosial terbentuk ketika individu merasa dirinya adalah bagian dari suatu kelompok sehingga menimbulkan perasaan positif terhadap keanggotaannya. Dengan demikian, identifikasi tenaga kependidikan dengan universitas tempatnya bekerja yang didasari oleh identitas sosial yang kuat dapat menjadi landasan terbentuknya *Pro-Environmental Behavior* tersebut.

Meskipun hubungan antara *Organizational Pride* dan *Pro-Environmental Behavior* telah dikaji dalam beberapa studi, kesenjangan penilaian pada topik ini

masih cukup signifikan untuk diteliti lebih lanjut. Alasan pertama adalah sebagian besar penelitian yang mengkaji peran *Organizational Pride* dalam konteks perilaku ramah lingkungan sebagai variabel mediator bukan sebagai variabel prediktor yang berdiri sendiri seperti pada penelitian Raza dkk. (2021) dan Hameed dkk. (2019). Selanjutnya keterbatasan studi yang mengkaji langsung hubungan *Organizational Pride* dengan *pro-environmental behavior* yang menggunakan aspek dari Kaiser dkk. (2007). Penelitian terdahulu mengambil latar belakang pada sektor industri dan perhotelan, sehingga relevansinya terhadap konteks perguruan tinggi memiliki karakteristik organisasional yang berbeda dibandingkan dengan sektor korporat, karena terdapat misi keberlanjutan yang diterapkan di lingkungan bekerja seperti kebijakan green campus dimana hal tersebut berpotensi mempengaruhi dinamika *Organizational Pride* dan *Pro-Environmental Behavior* secara berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara langsung hubungan antara *Organizational Pride* dan *Pro-Environmental Behavior* pada Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, sebagai salah satu perguruan tinggi yang memiliki komitmen *sustainability* yang kuat namun masih memerlukan pemahaman lebih dalam tentang faktor secara psikologis yang bisa mendorong keterlibatan aktif civitas akademiknya dalam berperilaku ramah lingkungan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan, “Apakah terdapat hubungan antara *Organizational Pride* dengan *Pro-Environmental Behavior* pada tenaga kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara *Organizational Pride* dengan *Pro-Environmental Behavior* pada tenaga kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat membantu pengembangan ilmu psikologi organisasi dan psikologi lingkungan, khususnya terkait hubungan antara *Organizational Pride* dan *Pro-Environmental Behavior*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor psikologis yang memengaruhi *Pro-Environmental Behavior* di *setting* perguruan tinggi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro
Memberikan pemahaman mengenai pentingnya perilaku *Organizational Pride* dalam mendorong perilaku *Pro-Environmental Behavior*.
- b. Bagi Fakultas Teknik Universitas Diponegoro
Menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan *Pro-Environmental Behavior* pada tenaga kependidikan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Memberikan literatur sebagai referensi studi lebih lanjut terkait *Pro-Environmental Behavior* di perguruan tinggi atau organisasi lain.