

**DAMPAK *WORKPLACE OSTRACISM* TERHADAP PRO-
ENVIRONMENTAL BEHAVIOR MELALUI *GREEN WORK*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN KOPERASI JASA TANJUNG
SEJAHTERA PLTU AWAR-AWAR TUBAN**

Devi Novita Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
dn087136@gmail.com

Amiartuti Kusumaningtyas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
amiartutikusumaningtyas@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Workplace Ostracism* terhadap *Pro-Environmental Behavior* melalui *Green Work Engagement* pada karyawan Koperasi Jasa Tanjung Sejahtera PLTU Awar-Awar Tuban. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 45 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace Ostracism* berpengaruh signifikan terhadap *Green Work Engagement*, *Green Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Pro-Environmental Behavior*, serta *Workplace Ostracism* berpengaruh signifikan terhadap *Pro-Environmental Behavior*. Selain itu, *Green Work Engagement* terbukti mampu memediasi hubungan antara *Workplace Ostracism* dan *Pro-Environmental Behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang berorientasi lingkungan memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial positif dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.

Kata Kunci: *Workplace Ostracism; Green Work Engagement; Pro-Environmental Behavior.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of *Workplace Ostracism* on *Pro-Environmental Behavior* through *Green Work Engagement* among employees of Koperasi Jasa Tanjung Sejahtera PLTU Awar-Awar Tuban. The research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 45 employees, and all members of the population were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through

questionnaires using a Likert scale, while data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS 4. The results indicate that Workplace Ostracism has a significant effect on Green Work Engagement, Green Work Engagement has a significant effect on Pro-Environmental Behavior, and Workplace Ostracism also has a significant effect on Pro-Environmental Behavior. Furthermore, Green Work Engagement was found to mediate the relationship between Workplace Ostracism and Pro-Environmental Behavior. These findings suggest that environmentally oriented work engagement plays an important role in enhancing employees' pro-environmental behavior. Therefore, organizations need to create a work environment that supports positive social relationships and encourages employee involvement in activities oriented toward environmental sustainability.

Keywords: *Workplace Ostracism; Green Work Engagement; Pro-Environmental Behavior.*

A. LATAR BELAKANG

Keberlanjutan lingkungan telah menjadi perhatian utama organisasi di berbagai sektor sebagai respons terhadap meningkatnya permasalahan lingkungan, seperti pencemaran, perubahan iklim, dan tingginya produksi limbah. Organisasi tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai kinerja ekonomi, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam menjaga kelestarian lingkungan melalui penerapan praktik bisnis yang berkelanjutan. Keberhasilan implementasi praktik tersebut sangat dipengaruhi oleh perilaku sumber daya manusia sebagai pelaksana utama aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perilaku karyawan yang mendukung pelestarian lingkungan menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan keberlanjutan organisasi.

Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah *pro-environmental behavior* (PEB), yaitu tindakan sukarela individu yang bertujuan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan melalui penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, pengelolaan limbah, maupun partisipasi dalam program lingkungan organisasi. Meskipun demikian, implementasi perilaku pro-lingkungan di berbagai organisasi masih belum optimal. Rendahnya partisipasi dan konsistensi karyawan dalam mendukung program keberlanjutan menunjukkan bahwa perilaku tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis maupun lingkungan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *green work engagement* merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan *pro-environmental behavior*. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi terhadap aktivitas kerja berbasis lingkungan cenderung lebih aktif dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti *workplace ostracism* atau pengucilan di tempat kerja, dapat menurunkan keterlibatan kerja karyawan sehingga berdampak pada rendahnya perilaku pro-lingkungan. Dengan demikian, hubungan antara *workplace ostracism*, *green work engagement*, dan *pro-environmental behavior* menjadi penting untuk dikaji secara empiris.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh kondisi lingkungan di Indonesia yang

masih menghadapi berbagai tantangan. Data Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menunjukkan bahwa timbunan sampah nasional mencapai sekitar 68,5 juta ton per tahun, sementara pengelolaan limbah industri, khususnya limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), masih menjadi tantangan dalam menjaga kualitas lingkungan. Selain itu, evaluasi kinerja lingkungan perusahaan menunjukkan bahwa masih terdapat organisasi yang belum memenuhi standar pengelolaan lingkungan secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan program keberlanjutan tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga pada perilaku individu di dalamnya.

Penelitian ini menggunakan *Social Cognitive Theory* (SCT) sebagai landasan teori. Teori yang dikembangkan oleh Albert Bandura menjelaskan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi timbal balik antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku. Dalam perspektif SCT, *workplace ostracism* dipandang sebagai faktor lingkungan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, sedangkan *green work engagement* merupakan faktor personal yang mendorong terbentuknya *pro-environmental behavior*. Oleh karena itu, SCT dinilai mampu menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Objek penelitian adalah karyawan Koperasi Jasa Tanjung Sejahtera PLTU Awar-Awar Tuban yang berada dalam lingkungan operasional pembangkit listrik tenaga uap dengan aktivitas yang memiliki keterkaitan erat terhadap isu keberlanjutan lingkungan. Organisasi ini menerapkan berbagai program lingkungan sehingga perilaku pro-lingkungan karyawan menjadi aspek yang penting untuk mendukung keberhasilan program tersebut. Selain itu, tingginya interaksi sosial antarpegawai memungkinkan munculnya dinamika hubungan interpersonal, termasuk *workplace ostracism*, yang diduga memengaruhi keterlibatan kerja dan perilaku pro-lingkungan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *workplace ostracism* terhadap *pro-environmental behavior* melalui peran mediasi *green work engagement* pada karyawan Koperasi Jasa Tanjung Sejahtera PLTU Awar-Awar Tuban. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai perilaku pro-lingkungan di tempat kerja serta menjadi masukan bagi organisasi dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan perilaku ramah lingkungan karyawan.

B. KAJIAN PUSTAKA

***Social Cognitive Theory* (SCT)**

Social Cognitive Theory (SCT) yang dikembangkan oleh Albert Bandura (1986) menjelaskan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan (*triadic reciprocal determinism*). Teori ini menegaskan bahwa individu tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan, tetapi juga berperan aktif dalam mengendalikan perilaku melalui proses kognitif dan pembelajaran sosial. Menurut Bandura (2001), pembelajaran terjadi melalui *observational learning*, yaitu proses mengamati perilaku orang lain, memahami konsekuensinya, kemudian menerapkannya dalam situasi tertentu.

Dalam penelitian ini, *Social Cognitive Theory* digunakan untuk menjelaskan hubungan antara *workplace ostracism*, *green work engagement*, dan *pro-*

environmental behavior. *Workplace ostracism* dipandang sebagai faktor lingkungan yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan, sedangkan *green work engagement* merupakan kondisi personal yang mendorong terbentuknya *pro-environmental behavior*.

Workplace Ostracism

Workplace ostracism merupakan kondisi ketika karyawan merasa diabaikan, dikucilkan, atau tidak dilibatkan dalam interaksi sosial di lingkungan kerja. Menurut Haijiang dan Rafiq (2026), *workplace ostracism* merupakan bentuk eksklusi sosial yang menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan tidak menjadi bagian dari kelompok kerja. Mohammad et al. (2021) menjelaskan bahwa kondisi tersebut dapat menurunkan keterlibatan kerja karena karyawan merasa terasing dalam organisasi. Dengan demikian, *workplace ostracism* dapat dipahami sebagai persepsi individu terhadap pengabaian sosial yang diterima dari rekan kerja maupun organisasi.

Indikator Workplace Ostracism (Haijiang & Rafiq, 2026)

1. Merasa diabaikan oleh rekan kerja.
2. Tidak dilibatkan dalam aktivitas kerja.
3. Merasa dikucilkan dalam lingkungan kerja.

Green Work Engagement

Green work engagement merupakan keterlibatan kerja yang mencerminkan energi, dedikasi, dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Menurut Haijiang dan Rafiq (2026), *green work engagement* menggambarkan kondisi ketika karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaan yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. Sharma et al. (2025) menambahkan bahwa keterlibatan ini dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen terhadap praktik keberlanjutan. Oleh karena itu, *green work engagement* menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki semangat dan komitmen dalam mendukung tujuan lingkungan organisasi.

Indikator Green Work Engagement (Aboramadan, 2022)

1. *Vigor* (semangat).
2. *Dedication* (dedikasi).
3. *Absorption* (keterlibatan penuh).
4. *Proactive environmental involvement* (keterlibatan proaktif terhadap lingkungan).

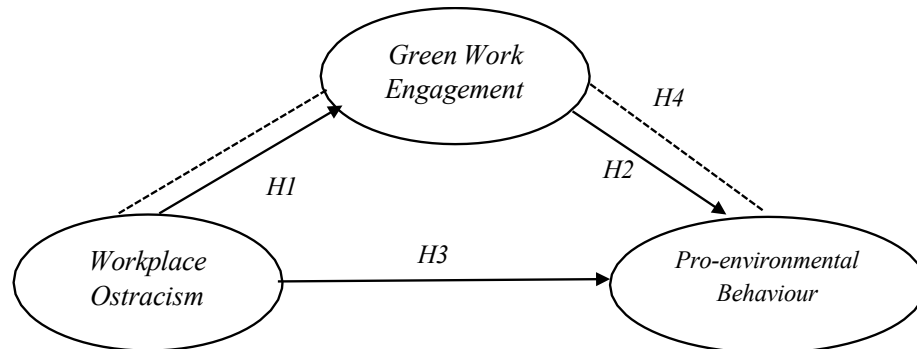
Pro-environmental Behavior

Pro-environmental behavior merupakan perilaku sukarela yang dilakukan individu untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan mendukung keberlanjutan organisasi. Menurut Khai et al. (2023), perilaku ini mencakup berbagai tindakan seperti penghematan energi, pengurangan limbah, dan penggunaan sumber daya secara efisien. Albrecht et al. (2023) menyatakan bahwa *pro-environmental behavior* merupakan perilaku ekstra-peran yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkungan organisasi. Dengan demikian, *pro-environmental behavior* dapat dipahami sebagai tindakan sadar dan sukarela karyawan dalam mendukung pelestarian lingkungan di tempat kerja.

Indikator Pro-environmental Behavior (Li et al., 2020)

1. Penghematan energi.

2. Pengurangan limbah.
3. Partisipasi dalam kegiatan lingkungan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. H1: *Workplace ostracism* berpengaruh negatif terhadap *green work engagement* karyawan Koperasi Jasa Tanjung Sejahtera PLTU Awar-Awar Tuban.
2. H2: *Green work engagement* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* karyawan Koperasi Jasa Tanjung Sejahtera PLTU Awar-Awar Tuban.
3. H3: *Workplace ostracism* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* karyawan Koperasi Jasa Tanjung Sejahtera PLTU Awar-Awar Tuban.
2. H4: *Green work engagement* memediasi pengaruh *workplace ostracism* terhadap *pro-environmental behavior* karyawan Koperasi Jasa Tanjung Sejahtera PLTU Awar-Awar Tuban.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara *workplace ostracism*, *green work engagement*, dan *pro-environmental behavior*. Penelitian dilakukan pada karyawan Koperasi Jasa Tanjung Sejahtera PLTU Awar-Awar Tuban dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi yang berjumlah 45 karyawan dijadikan sebagai responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Indikator *workplace ostracism* diadaptasi dari Haijiang dan Rafiq (2026), *green work engagement* dari Aboramadan (2022), serta *pro-environmental behavior* dari Li et al. (2020). Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pengujian model meliputi outer model yang terdiri atas uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas melalui *Composite Reliability* serta *Cronbach's Alpha*, sedangkan inner model dievaluasi menggunakan nilai *R-square*, koefisien jalur (*path coefficient*), dan pengujian hipotesis berdasarkan nilai *t-statistics* ($>1,96$) dan *p-values* ($<0,05$).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent validity dinilai berdasarkan nilai *outer loading*. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,70. Hasil pengujian *outer loading* setiap indikator disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Workplace Ostracism</i>	X.1	0.864	Valid
	X.2	0.952	Valid
	X.3	0.892	Valid
	X.4	0.870	Valid
	X.5	0,933	Valid
	X.6	0,905	Valid
<i>Pro-Environmantal Behavior</i>	Y.1	0.942	Valid
	Y.2	0.905	Valid
	Y.3	0.916	Valid
	Y.4	0.921	Valid
	Y.5	0.927	Valid
	Y.6	0.867	Valid
<i>Green Work Engagement</i>	M.1	0.925	Valid
	M.2	0.897	Valid
	M.3	0.887	Valid
	M.4	0.894	Valid
	M.5	0,888	Valid
	M.6	0,898	Valid
	M.7	0,902	Valid
	M.8	0,850	Valid

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan Smart PLS Versi 4

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel *Workplace Ostracism*, *Green Work Engagement*, dan *Pro-Environmental Behavior* memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity* sehingga dinyatakan valid dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur. Dengan demikian, seluruh indikator layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Discriminant validity dinilai berdasarkan *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* pada konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Cross Loadings

Indikator	PB	GWE	WO
GWE1	0,880	0,925	0,894
GWE2	0,856	0,897	0,887
GWE3	0,862	0,887	0,864
GWE 4	0,869	0,894	0,866
GWE 5	0,885	0,888	0,775
GWE 6	0,895	0,898	0,854
GWE 7	0,875	0,902	0,811
GWE 8	0,807	0,850	0,794
WO 1	0,840	0,866	0,864
WO 2	0,877	0,924	0,952
WO 3	0,788	0,805	0,892
WO 4	0,762	0,795	0,870
WO 5	0,880	0,903	0,933
WO 6	0,805	0,818	0,905
PB.1	0,942	0,923	0,900
PB.2	0,905	0,856	0,768
PB.3	0,916	0,926	0,897
PB.4	0,921	0,902	0,807
PB 5	0,927	0,894	0,907
PB 6	0,867	0,808	0,717

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan Smart PLS Versi 4

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* pada masing-masing indikator menunjukkan nilai lebih besar pada konstruknya daripada indikator pada konstruk lainnya. Hal tersebut memperlihatkan bahwa setiap indikator mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Keterangan
<i>Workplacde Ostracism</i>	0,834	Valid
<i>Green Work Engagement</i>	0,797	Valid
<i>Pro-Environmental Behavior</i>	0,816	Valid

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan Smart PLS Versi 4

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50, yaitu *Workplace Ostracism* sebesar 0,834, *Green Work Engagement* sebesar 0,797, dan *Pro-Environmental Behavior* sebesar 0,816. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity* dan layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menilai seberapa konsisten indikator-indikator mengukur suatu variabel. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,7 menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup baik. Berikut adalah

tabel hasil pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* :

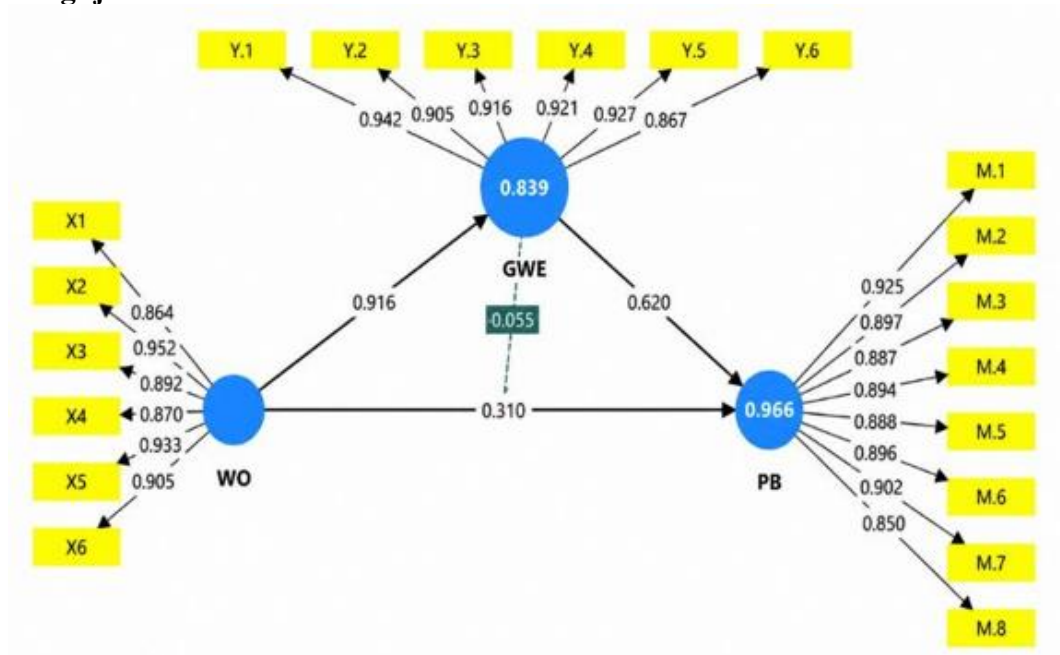
Tabel 4. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Workplacde Ostracism</i>	0,960	0,968	Reliabel
<i>Green Work Engagement</i>	0,964	0,969	Reliabel
<i>Pro-Environmental Behavior</i>	0,955	0,964	Reliabel

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan Smart PLS Versi 4

Berdasarkan Tabel 4. seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Workplace Ostracism*, *Green Work Engagement*, dan *Pro-Environmental Behavior* telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian Model Struktural



Gambar 2. Tampilan Hasil PLS Algorithm

R-Square

Tabel 5. Hasil R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
<i>Green Work Engagement</i>	0,839	Kuat
<i>Pro-Environmental Behavior</i>	0,966	Kuat

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan Smart PLS Versi 4

Berdasarkan Tabel 5, nilai R-Square untuk *Green Work Engagement* sebesar 0,839 dan *Pro-Environmental Behavior* sebesar 0,966. Hasil ini menunjukkan

bahwa model mampu menjelaskan variasi *Green Work Engagement* sebesar 83,9% dan *Pro-Environmental Behavior* sebesar 96,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Path Coefficients

Path Coefficients digunakan untuk melihat nilai signifikan dan kekuatan hubungan antar variabel. Berikut adalah hasil pengujian *path coefficients* :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	Keterangan
H1	WO-> GWE	0,916	21,199	0,000	Signifikan
H2	GWE -> PB	0,620	5,391	0,000	Signifikan
H3	WO -> PB	0,310	2,642	0,008	Signifikan
H4	GWE x WO -> PB	0,055	2,482	0,013	Signifikan

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan Smart PLS Versi 4

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. *Workplace Ostracism* berpengaruh signifikan terhadap *Green Work Engagement*, *Green Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Pro-Environmental Behavior*, dan *Workplace Ostracism* juga berpengaruh signifikan terhadap *Pro-Environmental Behavior*. Selain itu, *Green Work Engagement* terbukti berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *Workplace Ostracism* dan *Pro-Environmental Behavior*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi sosial di lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk keterlibatan kerja berbasis lingkungan serta perilaku pro-lingkungan karyawan. Karyawan yang memperoleh dukungan sosial dan merasa diterima dalam lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi terhadap aktivitas yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan, sehingga mendorong munculnya *pro-environmental behavior*. Sebaliknya, pengalaman pengucilan di tempat kerja berpotensi menurunkan motivasi, rasa memiliki terhadap organisasi, serta partisipasi karyawan dalam mendukung program lingkungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* yang menyatakan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi antara faktor lingkungan, faktor personal, dan perilaku. Dalam penelitian ini, *Green Work Engagement* menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana kondisi lingkungan kerja memengaruhi perilaku pro-lingkungan karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Haijiang dan Rafiq (2026) yang menunjukkan bahwa *Green Work Engagement* memediasi pengaruh *Workplace Ostracism* terhadap *Pro-Environmental Behavior*, serta didukung oleh Aboramadan (2022) yang menyatakan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja berbasis lingkungan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku pro-lingkungan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat penerapan *Social Cognitive Theory* dalam menjelaskan hubungan antara faktor lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, dan perilaku pro-lingkungan. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang inklusif,

memperkuat hubungan interpersonal, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam berbagai program keberlanjutan agar *pro-environmental behavior* dapat berkembang secara optimal.

E. KESIMPULAN

1. Workplace Ostracism terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Green Work Engagement. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja berperan dalam menentukan tingkat keterlibatan karyawan pada aktivitas kerja yang berorientasi pada pelestarian lingkungan.
2. Green Work Engagement memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Pro-Environmental Behavior. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang mendukung keberlanjutan lingkungan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku yang peduli terhadap kelestarian lingkungan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Workplace Ostracism juga berpengaruh secara signifikan terhadap Pro-Environmental Behavior. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kondisi sosial yang dirasakan karyawan di tempat kerja dapat memengaruhi perilaku pro-lingkungan, sehingga hubungan interpersonal yang harmonis menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan program keberlanjutan organisasi.
4. Green Work Engagement mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Workplace Ostracism dan Pro-Environmental Behavior. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang berorientasi pada lingkungan menjadi mekanisme yang menjelaskan pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap terbentuknya perilaku pro-lingkungan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberlanjutan. Organisasi perlu membangun hubungan kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong partisipasi aktif dalam berbagai program lingkungan agar perilaku pro-lingkungan dapat berkembang secara optimal dan mendukung tercapainya tujuan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2019). *Social Cognitive Theory*. *Psikodimensia*, 18(1), 1–16.
- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: The mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23.
- Bandura, A. (1986). *Social Learning Theory*.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haijiang, H., & Rafiq, M. (2026). Workplace ostracism influences hotel

- employees' pro-environmental behaviour through green work engagement. *Scientific Reports*, 16, 1–15.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Li, Z., Xue, J., Li, R., Chen, H., & Wang, T. (2020). Environmentally specific transformational leadership and employee's pro-environmental behavior: The mediating roles of environmental passion and autonomous motivation. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–13.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- 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.
- Sharpe, E. J., Perlaviciute, G., & Steg, L. (2021). Pro-environmental behaviour and support for environmental policy as expressions of pro-environmental motivation. *Journal of Environmental Psychology*, 76, 1–12.
- Shaikh, N. A., Talreja, K. R., & Imran, M. (2022). Exploring the impact of workplace ostracism on work engagement: Examining the intervening role of psychological empowerment. *Journal of Social Sciences Advancement*, 3(4), 230–239.
- Tam, K. (2025). Culture and pro-environmental behavior. *Current Opinion in Psychology*, 62(December 2024), 101986. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101986>
- Wang, L., Lu, L., Wu, W., & Luo, Z. (2023). Workplace ostracism and employee wellbeing: A conservation of resource perspective. *Frontiers*, 6(4), 1–12.
- Yadav, P., Mathew, J., Raghavendra, A. N., & Singh, S. (2023). *Employee Motivation for Sustainable Entrepreneurship : The Mediating Role of Green HRM*. 221–244. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8781-5.ch010>