

Pengaruh *Employee Green behavior* Terhadap *Employee Well-Being* pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda

Steven Alexander Grean Tekwan^{1*}, Evi Kurniasari P², Yoga Achmad R³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

stevenalexandergt@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbangpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 4 Desember 2025

Page: 1305-1313

Article History:

Received: 09-11-2025

Accepted: 15-11-2025

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Employee Green Behavior* (EGB) terhadap *Employee Well-Being* (EWB) pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Populasi penelitian adalah karyawan generasi Z di Kota Samarinda dengan jumlah yang tidak diketahui, dengan sampel penelitian berjumlah 100 subjek yang didapat melalui rumus lemeshow. Data diambil dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Peneliti menggunakan skala *Employee Well-Being* yang dikembangkan oleh Rahmi dkk (2021) dan skala *Employee Green Behavior* yang dirancang oleh Zhang, dkk (2022). Analisis statistik menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program *Jeffreys's Amazing Statistics Program* (JASP) Versi 0.17.1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai $F=222.559$ dan $p <.001$, menunjukkan hasil yang signifikan, jadi dapat disimpulkan bahwa *Employee Green Behavior* secara signifikan mampu mempengaruhi dan memprediksi *Employee Well-Being* dan memberi sumbangan efektif sebesar 69,4% terhadap *Employee Well-Being*. Hal ini menunjukkan *Employee Green Behavior* memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan *Employee Well-Being* karyawan generasi Z di Kota Samarinda.

Kata Kunci : *Employee Well-Being*; *Employee Green Behavior*; Karyawan Generasi Z

PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan atau *Employee Well-Being* (EWB) adalah kondisi yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional yang positif di tempat kerja. EWB tidak hanya berhubungan dengan kesehatan individu tetapi juga berdampak pada produktivitas dan keberlangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki kesejahteraan tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Generasi Z, yang terdiri dari individu kelahiran tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik unik dalam menghadapi dunia kerja. Mereka lebih adaptif terhadap teknologi dan cenderung memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja,

kesejahteraan mental, serta isu sosial dan lingkungan. Menurut laporan Deloitte (2020), sebanyak 48% karyawan Generasi Z merasa stres sepanjang waktu atau sebagian besar waktu, yang menunjukkan perlunya pendekatan baru dalam mendukung kesejahteraan mereka.

Employee Green Behavior (EGB) adalah salah satu konsep yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan. EGB mencakup perilaku ramah lingkungan di tempat kerja, seperti penghematan energi, daur ulang, dan partisipasi dalam program lingkungan perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam kegiatan lingkungan merasa lebih puas dan termotivasi (Zhang et al., 2021).

Kota Samarinda, sebagai salah satu kota dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat, memiliki tantangan dalam mengintegrasikan keberlanjutan lingkungan dalam budaya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana EGB memengaruhi EWB pada karyawan Generasi Z di Samarinda, yang mewakili populasi kunci dalam angkatan kerja *modern*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain deskriptif korelasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara *Employee Green Behavior* (EGB) dengan *Employee Well-Being* (EWB) pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel bebas (EGB) mempengaruhi variabel terikat (EWB) secara statistik, tanpa manipulasi langsung terhadap variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Kota Samarinda dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Oleh karena itu, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow yang relevan untuk populasi besar atau tidak diketahui jumlahnya (Lemeshow et al., 1990). Untuk menentukan ukuran sampel

$$n = \frac{Z^2 \cdot p(1 - p)}{d^2}$$

Keterangan sebagai berikut:

n = Ukuran sampel yang dibutuhkan

Z = Skor Z 1,645 (tingkat kepercayaan 90%)

p = 0,5 (proporsi yang diharapkan)

d = 0,0823 (*margin of error* 8,23%)

$$n = \frac{(1,645)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{(0,0823)^2} \approx 100$$

Dengan demikian, diperoleh sampel sebanyak 100 orang karyawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*, berdasarkan kriteria:

1. Karyawan aktif di perusahaan di Samarinda.
2. Berusia dalam rentang Generasi Z (lahir 1996–2012).
3. Telah bekerja minimal 2 tahun.

4. Bersedia menjadi responden.

Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dan potensi keterlibatan dalam program-program perusahaan terkait lingkungan kerja hijau, serta mampu mengevaluasi dampaknya terhadap kesejahteraan mereka secara psikologis.

Instrumen Penelitian

Terdapat dua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Skala *Employee Well-Being* (EWB)

Diadaptasi dari Rahmi et al. (2021) yang menerjemahkan skala asli milik Zheng et al. (2015) ke dalam versi Bahasa Indonesia. Skala ini terdiri dari 18 item yang mengukur tiga dimensi utama yaitu *life well-being*, *work well-being*, dan *psychological well-being*.

Tabel 1. Skala *Employee Well-Being*

No	Karakteristika	No Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	LWB	1,2,3,4,5,6		6
2	WWB	7,8,9,10,11,12		6
3	PWB	13,14,15,16,17,18		6
	Total	18	0	18

2. Skala *Employee Green Behavior* (EGB)

Diadaptasi dari Zhang et al. (2022), terdiri dari 13 item berdasarkan 4 dimensi: *green learning*, *individual practice*, *influencing others*, dan *organizational voices*. Instrumen ini juga menggunakan skala Likert 5 poin.

Tabel 2. Skala EGB oleh Zhang, dkk., (2022)

No	Dimensi	No Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	<i>Green Learning</i>	1,2,3		3
2	<i>Individual Practice</i>	4,5,6,7		4
3	<i>Influence Others</i>	8,9,10		3
4	<i>Organizational Voice</i>	11,12,13		3
	Total	13	0	13

Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner daring yang disebarikan kepada responden melalui media sosial dan email perusahaan. Sebelum penyebaran, peneliti melakukan sosialisasi kepada perwakilan HRD beberapa perusahaan serta melakukan *screening* awal untuk memastikan kesesuaian kriteria. Proses pengambilan data dilakukan selama dua minggu.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, uji hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana atau *linear regression* untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Teknik analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk melihat pengaruh *Employee Well Being* terhadap *Employee Green Behavior* pada karyawan generasi Z. Analisis dilakukan dengan bantuan program JASP 0.17.1. JASP singkatan dari *Jeffreys's Amazing Statistics Program*, merupakan *software* analisis statistik gratis (*open-source*) yang dibuat oleh *Department of Psychological Methods, University of Amsterdam*,

Belanda. Penamaan *software* ini untuk menghormati perintis analisis Bayesian, yaitu Sir Harold Jeffrey.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 100 responden karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Samarinda. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (62%), sedangkan sisanya perempuan (38%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 2 hingga 3 tahun. Berikut tabel persentase persebaran kuisisioner berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 3. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	62	62%
Perempuan	38	38%
Total	100	100%

Data yang diperoleh sebanyak 100 responden diketahui terdiri dari masa kerja 2 tahun sebanyak 30 orang (30%), masa kerja sebanyak 2 tahun 5 bulan sebanyak 23 orang (23%), masa kerja 3 tahun sebanyak 29 orang (29%), masa kerja 4 tahun sebanyak 15 orang (15%), dan masa kerja 5 tahun sebanyak 3 orang (3%), seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. Persentase Responden Berdasarkan Masa kerja

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
2 Tahun	30	30%
2 Tahun 5 Bulan	23	23%
3 Tahun	29	29%
4 Tahun	15	15%
5 Tahun	3	3%
Total	100	100%

1. Deskripsi Data Penelitian

a. *Employee Well-Being*

Diketahui bahwa dari variabel *Employee Well-Being* (Y) diperoleh sebaran frekuensi dan persentase data untuk skala *Employee Well-Being* sebagai berikut:

Tabel 5. Kategori Skala *Employee Well-Being*.

Interval Kecendrungan	Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
$X < M - 1SD$	<42	Rendah	15	15%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	42-66	Sedang	70	70%
$M + 1SD \leq X$	>66	Tinggi	15	15%
			100	100%

Berdasarkan pada tabel tersebut terdapat 15 responden (15%) memiliki *Employee Well-Being* yang berada pada tingkat rendah. Sebanyak 70 responden (70%) memiliki *Employee Well-Being* yang berada pada tingkat sedang. Sebanyak 15 responden (15%) memiliki *Employee Well-Being* yang berada pada tingkat tinggi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *Employee*

Well-Being karyawan generasi Z di Kota Samarinda sebagian besar tergolong sedang.

b. *Employee Green Behavior*

Diketahui bahwa dari variabel *Employee Green Behavior* (X) diperoleh sebaran frekuensi dan persentase data untuk skala *Employee Green Behavior* adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Kategori Skor Skala *Employee Green Behavior*

Interval Kecendrungan	Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
$X < M - 1SD$	<17,34	Rendah	12	12%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	17,34-34,68	Sedang	13	13%
$M + 1SD \leq X$	>34,68	Tinggi	75	75%
			100	100%

Berdasarkan pada tabel tersebut terdapat 12 responden (12%) memiliki *Employee Green Behavior* yang berada pada tingkat rendah. Sebanyak 13 responden (13%) memiliki *Employee Green Behavior* yang berada pada tingkat sedang. Sebanyak 75 responden (75%) memiliki *Employee Green Behavior* yang berada pada tingkat tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *Employee Green Behavior* karyawan generasi Z di Kota Samarinda sebagian besar tergolong kategori tinggi.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel penelitian. Data yang diuji adalah sebaran data pada instrumen *Employee Well-Being* (Y) dan *Employee Green Behavior* (X) sebaran data keseluruhan variabel diuji dengan menggunakan metode uji normalitas Shapiro-Wilk berikut hasilnya:

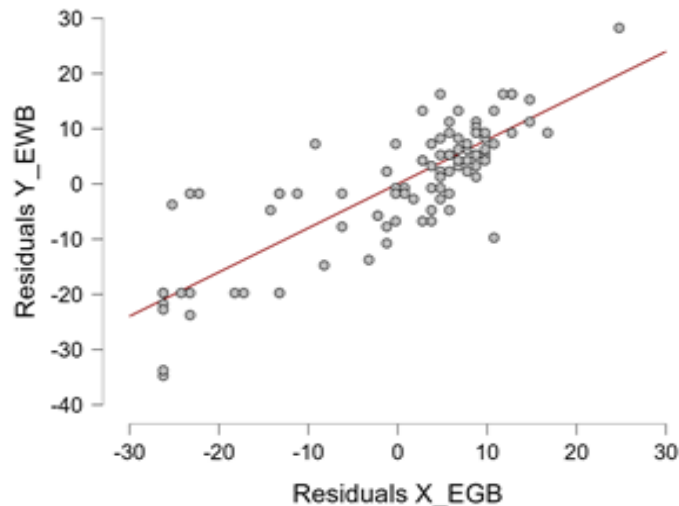
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Instrumen

Variabel	Shapiro-Wilk	p-Value	Keterangan
<i>Employee Well-Being</i>	0,941	<.001	Normal
<i>Employee Green Behavior</i>	0,867	<.001	Normal

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi variabel *Employee Well-Being* sebesar 0,941 ($P > 0,05$) dan variabel *Employee Green Behavior* sebesar 0,867 ($P > 0,05$). Merujuk pada (Azwar, 2018) maka hal ini dimaknai bahwa data ke dua variabel berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji linieritas data, yakni apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisa regresi linier. Detail hasil uji linieritas dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 1. Uji Linieritas melalui Partial Plots

Berdasarkan gambar tersebut nampak garis yang melintang, diikuti oleh sebaran data, di mana sebaran data mengikuti garis tersebut, yang artinya asumsi uji linieritas sudah terpenuhi.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh *Employee Green Behavior* terhadap *Employee Well-Being* dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh *Employee Green Behavior* terhadap *Employee Well-Being* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Detail hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model		<i>Sum of Square</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	P
M1	Regression	9453.888	1	9453.888	222.559	<.001
	Residual	4162.862	98	42.478		
	Total	13616.750	99			

Tabel di atas menunjukkan apakah prediktor yang dimasukkan mampu memprediksi variabel dependennya. Pada tabel di atas nilai F adalah 222.559 dan $p < .001$, menunjukkan hasil yang signifikan, jadi dapat disimpulkan bahwa *Employee Green Behavior* secara signifikan mampu mempengaruhi dan memprediksi *Employee Well Being*.

Tabel 9. Sumbangan Efektif *Employee Green Behavior*

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H0	0.000	0.000	0.000	11.728
H1	0.833	0.694	0.691	6.518

Pada tabel di atas nampak R Square dengan nilai 0,694 pada H₁, yang berarti bahwa sumbangan efektif atau kontribusi *Employee Green Behavior* sebesar 69,4% terhadap *Employee Well Being*. Hal ini menunjukkan *Employee Green Behavior* memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan *Employee Well-Being*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 100 karyawan generasi Z di Kota Samarinda, penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Green Behavior* (EGB) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Well-Being* (EWB). Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai $F = 222,559$ dengan $p < 0,001$ serta kontribusi efektif sebesar 69,4% ($R^2 = 0,694$), menandakan bahwa perilaku hijau karyawan memiliki peran penting dalam memprediksi tingkat kesejahteraan mereka.

Secara konseptual, dinamika hubungan ini dapat dijelaskan melalui beberapa dimensi penting. EGB tidak hanya berfungsi sebagai perilaku individual yang ramah lingkungan, tetapi juga sebagai bentuk ekspresi nilai, makna kerja, dan koneksi sosial di lingkungan kerja. Sementara itu, EWB mencerminkan kepuasan hidup, kepuasan kerja, serta kesehatan psikologis individu. Ketika seorang karyawan terlibat dalam aktivitas yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi, seperti perlindungan lingkungan. Hal tersebut akan memunculkan perasaan bermakna, dihargai, dan terhubung dengan organisasi, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan EWB.

Hasil ini diperkuat oleh data kualitatif dari wawancara responden. Responden dengan skor tinggi pada EGB melaporkan pengalaman positif dalam pekerjaan mereka, seperti peningkatan semangat, rasa tenang, dan kepuasan psikologis. Misalnya, responden KW (27 tahun) menyatakan bahwa keterlibatannya dalam program hijau perusahaan membantunya mengurangi stres dan membuatnya lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori *self-determination* (Deci & Ryan, 2000) yang menyatakan bahwa ketika kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terpenuhi melalui aktivitas bermakna seperti EGB, maka kesejahteraan psikologis akan meningkat.

Sebaliknya, responden dengan skor rendah pada EGB, seperti NW (26 tahun), mengaku tidak merasa puas dalam pekerjaan, tidak tertarik pada isu lingkungan, serta menunjukkan ciri-ciri kesejahteraan rendah seperti kelelahan emosional dan perasaan hampa terhadap pekerjaan. Hal ini memperkuat temuan Warr (2007) bahwa *Employee Well-Being* yang rendah dapat ditandai dengan kelelahan emosional tinggi dan rendahnya makna kerja.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Zhang dkk. (2021) yang menyatakan bahwa perilaku *green behavior* di tempat kerja memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Namun demikian, penelitian ini berbeda dari studi Vanisri & Chandrapadhy (2024) yang menemukan bahwa hubungan antara EGB dan EWB tidak langsung, melainkan dimediasi oleh harga diri. Dalam konteks penelitian ini, justru ditemukan bahwa keterlibatan langsung dalam aktivitas EGB secara signifikan meningkatkan EWB, tanpa perlu mediator.

Faktor generasi juga memperkuat dinamika hubungan ini. Generasi Z dikenal memiliki kepedulian tinggi terhadap keberlanjutan dan isu lingkungan (Schroder, 2021). Oleh karena itu, keterlibatan mereka dalam praktik EGB bukan hanya kewajiban kerja, tetapi juga sarana aktualisasi nilai pribadi. Hal ini menjelaskan mengapa partisipasi dalam program lingkungan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kesejahteraan karyawan.

Secara praktis, temuan ini menyarankan bahwa organisasi perlu mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam budaya kerja untuk mendukung

kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan dalam aktivitas ramah lingkungan bukan hanya menciptakan organisasi yang berkelanjutan, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup karyawan di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Green Behavior* (EGB) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Employee Well-Being* (EWB) pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa EGB memberikan kontribusi sebesar 69,4% terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan. Hal ini membuktikan bahwa keterlibatan dalam praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja tidak hanya bermanfaat bagi lingkungan, tetapi juga meningkatkan kesehatan mental, kepuasan kerja, dan keseimbangan hidup para karyawan muda.

Mayoritas responden menunjukkan perilaku hijau yang tinggi, mencerminkan tingginya kesadaran generasi Z terhadap isu keberlanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa program lingkungan yang diadopsi perusahaan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan kerja dan loyalitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan karyawan dari Generasi Z mulai secara aktif mengintegrasikan program-program berbasis perilaku ramah lingkungan ke dalam budaya organisasi mereka. Temuan yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *Employee Green Behavior* terhadap *Employee Well-Being* mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa terlibat dalam aktivitas yang memiliki dampak positif terhadap lingkungan, mereka juga mengalami peningkatan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu tidak hanya menyediakan fasilitas yang mendukung perilaku hijau, seperti pengelolaan sampah daur ulang, efisiensi energi, atau penghijauan area kerja, tetapi juga menciptakan ruang partisipasi aktif bagi karyawan dalam perumusan dan pelaksanaan program tersebut. Terlibatnya karyawan secara langsung akan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan makna kerja yang mereka rasakan. Selain itu, pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya perilaku hijau dapat dilakukan secara berkala, sehingga menumbuhkan kesadaran kolektif dan komitmen jangka panjang terhadap keberlanjutan. Implementasi langkah-langkah ini bukan hanya akan memperkuat citra perusahaan sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan, tetapi juga akan berdampak positif pada retensi karyawan, produktivitas, serta kesehatan mental dan emosional mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azwar, S. (2018). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- [2] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- [3] Deloitte. (2020). *The Deloitte Global Millennial Survey 2020*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>
- [4] Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Adequacy of sample size in health studies*. World Health Organization.
- [5] Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptasi employee well-being scale (EWBS) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, *17*(2), 93–101.
- [6] Schroder, H. (2021). The ecological mindset of Generation Z: Implications for sustainable business practices. *Sustainability*, *13*(15), 8509. <https://doi.org/10.3390/su13158509>
- [7] Vanisri, M., & Chandrapadhy, K. (2024). Self-esteem as a mediator between green behavior and employee well-being: A study on millennials. *International Journal of Environmental Psychology*, *12*(1), 23–34.
- [8] Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Routledge.
- [9] Zhang, Y., Liu, J., & Chen, J. (2021). Linking green behavior to employee well-being: The role of organizational identification. *Journal of Environmental Psychology*, *77*, 101687.
- [10] Zhang, Y., Liu, J., & Chen, J. (2022). Measuring employee green behavior: Development and validation of a multidimensional scale. *Sustainability*, *14*(3), 1452.