Pengaruh *Islamic Spirituality* Terhadap *Voluntary Green Behaviour* : Peran *Perceived Supervisor Autonomy Support* dan *Autonomous Motivation* Sebagai Variabel Mediasi

Ditulis Oleh

April Lia Dina Mariyana 22911008

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

Pengaruh *Islamic Spirituality* Terhadap *Voluntary Green Behaviour* : Peran *Perceived Supervisor Autonomy Support* dan *Autonomous Motivation* Sebagai Variabel Mediasi

Tesis S-2

Program Magister Manajemen

Diajukan oleh

April Lia Dina Mariyana 22911008

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun, dan sejauh yang saya ketahui, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Juni 2024

Penulis,

April Lia Dina Mariyana

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I	Dosen Penguji II
Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.	Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Selasa tanggal 7 Mei 2024 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

APRIL LIA DINA MARIYANA

No. Mhs. : 22911008

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

PENGARUH ISLAMIC SPIRITUALITY TERHADAP VOLUNTARY GREEN BEHAVIOUR : PERAN PERCEIVED SUPERVISOR AUTONOMY SUPPORT DAN AUTONOMOUS MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I	Penguji II
Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.	Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen,

Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

Halaman Motto

"Barang siapa yang menginginkan kejernihan hatinya hendaknya dia lebih mengutamakan Allah daripada menuruti berbagai keinginan hawa nafsunya." - Ibnu Qoyyim Rahimahullah

Halaman Persembahan

Teruntuk Mamah dan Papah, terima kasih atas doa dan support yang tidak pernah terhenti untuk anak perempuannya.

Teruntuk Kakak-kakak dan keponakanku, terima kasih atas doa-doanya dan supportnya.

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah memberikan petunjuk dan keberkahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, utusan Allah yang penuh kasih kepada umatnya.

Sebagai peneliti, saya ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan dalam proses penulisan tesis ini. Baik itu dukungan langsung maupun tidak langsung, kontribusi mereka sangat berarti bagi kelancaran penelitianan tesis ini.

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Anjar Priyono, SE., Msi., Ph.D selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan dalam perkuliahan.
4. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing tesis yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi serta masukan yang membangun guna mencapai kesempurnaan dalam penulisan tesis, dan juga nasehat tentang kehidupan dalam perspektif agama Islam.
5. Ibu Majang Palupi, B.B.A., M.B.A. selaku dosen penguji tesis yang telah memberi banyak masukan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

6. Kepada seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia, khususnya program studi magister manajemen, terimakasih atas ilmu yang diberikan.
7. Kepada Seluruh staf dan karyawan FBE UII, terima kasih telah banyak membantu dalam melayani dengan tulus.
8. Kepada kedua orangtua saya, Mamah Sarmi dan Papah Joko Mulyono Terima kasih banyak Mah, Pah, atas doanya yang tidak pernah terhenti dan juga support yang luar biasa.
9. Terima kasih kuucapkan kepada kakak-kakakku, Natalia Krisnasari dan Angga Kurniawan serta keponakanku, Adzkiya Shasfa Natar Alfarizqy dan Kalandra Arsenio Natan Baihaqy yang selalu menjadi teman berbagi cerita, tawa, dan air mata.
10. Tak lupa pula, terima kasih yang tak terhingga untuk sahabat-sahabat dan saudara saya. Terima kasih kepada rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, dan motivasi dari semua pihak yang telah saya sebutkan sebelumnya, tesis ini tidak akan terselesaikan. Sekali lagi, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua yang telah membantu dan mendukung saya selama proses penulisan tesis ini. Semoga semua bantuan dan dukungan yang telah diberikan akan mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamu’alaikum Warahmatullohi Wabarakatuh

DAFTAR ISI

BAB I
PENDAHULUAN.....1
1.1 Latar Belakang..... 1
1.2 Rumusan Masalah..... 6
1.3 Pertanyaan Penelitian..... 7
1.4 Tujuan Penelitian.....8
1.5 Manfaat Penelitian..... 9
BAB 2
KAJIAN PUSTAKA.....11
2.1 Landasan Teori..... 11
2.1.1 Self Determination Theory.....11
2.2 Islamic Spirituality.....12
2.2.1 Manfaat Islamic Spirituality.....13
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Islamic Spirituality.....13
2.2.3 Dimensi Islamic Spirituality.....16
2.3 Perceived Supervisor Autonomy Support.....20
2.3.1 Manfaat Perceived Supervisor Autonomy Support.....21
2.3.2 Indikator Perceived Supervisor Autonomy Support.....22
2.4 Autonomous Motivation..... 23
2.4.1 Manfaat Autonomous Motivation.....24
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Autonomous Motivation.....25
2.5 Voluntary Green Behavior.....27
2.5.1 Manfaat Voluntary Green Behavior..... 28
2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Voluntary Green Behavior..... 29
2.5.3 Dimensi Voluntary Green Behavior..... 29
2.6 Penelitian Terdahulu.....31
2.6.1 Pengaruh Islamic Spirituality terhadap Autonomous Motivation..... 31
2.6.2 Pengaruh Islamic Spirituality Terhadap Perceived Supervisor Autonomy Support.....33
2.6.3 Pengaruh Autonomous Motivation terhadap Voluntary Green Behavior..... 35
2.6.4 Pengaruh Perceived Supervisor Autonomy Support terhadap Voluntary Green Behavior..... 36
2.7 Model Penelitian..... 38
2.8 Formulasi Hipotesis..... 39
2.8.1 Pengaruh Islamic Spirituality terhadap Perceived Supervisor Autonomy Support.....39
2.8.2 Pengaruh Islamic Spirituality terhadap Autonomous Motivation.....40

2.8.3 Pengaruh Perceived Supervisor Autonomy Support terhadap Voluntary Green Behavior..... 41
2.8.4 Pengaruh Autonomous Motivation terhadap Voluntary Green Behavior..... 43
2.8.5 Pengaruh mediasi Perceived Supervisor Autonomy Support terhadap hubungan Islamic Spirituality dan Voluntary Green Behavior... 44
2.8.6 Pengaruh mediasi Autonomous Motivation terhadap hubungan Islamic Spirituality dan Voluntary Green Behavior.....46
BAB III
METODE PENELITIAN.....48
3.1 Lokasi Penelitian.....48
3.3 Populasi dan Sampel..... 50
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 51
3.4.1 Variabel Penelitian..... 51
3.4.2 Definisi Operasional.....52
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data..... 53
3.6 Metode Analisis Data.....54
3.6.1 Analisis Deskriptif..... 54
3.6.2 Analisis Statistik.....55
3.6.2.1 Analisis Structural Equation Model (SEM)..... 55
3.6.2.2 Partial Least Square (PLS).....55
3.6.2.3 Pengujian Outer Model..... 56
3.6.2.4 Pengujian Inner Model.....56
3.7 Uji Hipotesis.....57
3.8 Pengujian Efek Mediasi..... 58
BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... 60
4.1 Pengumpulan Data..... 60
4.2 Analisis Deskriptif..... 61
4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian.....61
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... 62
4.3 Statistik Inferensial.....65
4.3.1. Uji Measurement Model (Outer Model)..... 65
4.3.1.1 Uji Validitas Konvergen (Faktor Loading).....65
4.3.1.2 Uji Discriminant Validity..... 71
4.3.1.2.1 Uji Average Variance Extracted (AVE).....71
4.3.1.2.2 Uji Fornell-Larcker..... 73
4.2.1.3. Uji Reliabilitas - Cronbach’s alpha..... 76
4.2.1.3. Uji Kolinearitas Model.....78

4.2.2 Uji Structural Model (Inner Model)..... 80
4.2.2.1 R Square..... 80
4.2.2.2 F Square..... 82
4.2.3 Pengujian Hipotesis..... 84
4.2.3.1 Path Coefficients..... 85
4.2.3.2 Specific Indirect Effects..... 88
4.3 Pembahasan..... 90
4.3.1 Pengaruh Autonomous Motivation terhadap Voluntary Green Behavior..... 90
4.3.2 Pengaruh Islamic Spirituality terhadap Autonomous Motivation..... 92
4.3.3 Pengaruh Islamic Spirituality terhadap Perceived Supervisor Autonomy Support..... 93
4.3.4 Pengaruh Perceived Supervisor Autonomy Support terhadap Voluntary Green Behavior..... 95
4.3.5 Pengaruh mediasi Autonomous Motivation terhadap hubungan antara Islamic Spirituality dan Voluntary Green Behavior..... 97
4.3.6 Pengaruh mediasi Perceived Supervisor Autonomy Support terhadap hubungan antara Islamic Spirituality dan Voluntary Green Behavior..... 98
BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN..... 99
5.1 Kesimpulan..... 99
5.2 Keterbatasan Penelitian..... 100
5.3 Saran Penelitian..... 102
References..... 105

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari hubungan atau dampak yang diberikan oleh *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* di antara pekerja UMKM yang ada di Solo. Pada penelitian ini dampak Islamic Spirituality, Autonomous Motivation, dan Perceived Supervisor Autonomy Support terhadap Voluntary Green Behavior akan dinilai mirip seperti yang telah dilakukan oleh (Ahmed et al., 2023; Asutay & Mohd Sidek, 2021; Asutay & Yilmaz, 2021). Metode penelitian yang akan diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 140 buah, namun kuesioner yang diisi secara lengkap dan memenuhi syarat berjumlah 138 buah atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuesioner adalah 98.57%. Hasil penelitian ini menyatakan adanya hubungan positif *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior* dan *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*. Hasil ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mendorong perilaku berkelanjutan di tempat kerja dengan mempertimbangkan peran nilai-nilai spiritual dan dukungan atasan dalam membentuk motivasi dan perilaku karyawan.

Keywords : Islamic Spirituality, Voluntary Green Behavior, Autonomous Motivation, Perceived Supervisor Autonomy Support, Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Spiritualitas dalam Islam didefinisikan sebagai adanya hubungan dengan Allah yang mempengaruhi harga diri individu, rasa kebermaknaan, dan keterhubungan dengan orang lain (Hussain, 2020). Memahami bagaimana karyawan bermanifestasi dalam melakukan pekerjaan mereka adalah pembelajaran yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Konstruk *Islamic Spirituality* tidak didefinisikan secara eksplisit, tetapi dapat dinilai secara kasar dengan mengamati manifestasi dan ekspresi lahiriahnya. Manifestasi dan ekspresi ini mencakup berbagai aspek seperti disiplin diri, rasa hubungan dengan Allah (kesadaran Tuhan), pengejaran pengetahuan dalam kaitannya dengan ketuhanan, keyakinan, nilai-nilai moral, serta tanggung jawab dan kewajiban yang menjadi kewajiban setiap Muslim. Selain itu, itu termasuk kepatuhan terhadap praktik Islam (Dasti & Sitwat, 2014).

Ada kepercayaan umum bahwa spiritualitas dan agama saling terkait erat, tetapi sangat penting untuk mengenali perbedaan halus di antara keduanya. Agama yang berakar pada doktrin, prinsip, dan ritual tertentu, bersinggungan dengan struktur formal dan cenderung memiliki cakupan yang lebih luas. Di sisi lain, spiritualitas lebih mementingkan keadaan atau cara hidup seseorang, didorong oleh keinginan untuk terhubung dan menghadapi kekuatan ilahi. Selain itu, agama mencakup tindakan dan perilaku eksternal, sedangkan spiritualitas

lebih erat terkait dengan prinsip-prinsip internal terhadap lingkungan seseorang (Asutay & Mohd Sidek, 2021).

Islamic spirituality penting dimiliki oleh karyawan karena memiliki peran dalam membentuk etos kerja dan sikap kerja, berimplikasi pada tuntutan perusahaan untuk mengakomodir kebutuhan spiritual (Asutay & Mohd Sidek, 2021). Mengingat kondisi ekonomi saat ini yang menantang dan tidak dapat diprediksi, penting untuk menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang lebih welas asih tidak berarti sama sekali mengabaikan pentingnya efisiensi dan kebutuhan untuk menghasilkan keuntungan. Penulis studi ini bercita-cita bahwa dengan menerapkan ketelitian ilmiah pada pemeriksaan spiritualitas, karakteristik manusia yang beragam dan tidak berwujud, menjadi bukti bahwa kombinasi *islamic spirituality* dapat berhasil digunakan di tempat kerja (Belwalkar et al., 2018). Oleh karena itu, dapat disimpulkan pentingnya *Islamic Spirituality* pada karyawan untuk diteliti lebih lanjut.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (A. Ali, 1988; A. J. Ali, 1992) menjelaskan mengenai pengaruh *Islamic Spirituality* di tempat kerja pada efektivitas organisasi. *Islamic Spirituality* juga memiliki dampak terhadap *Work Ethic* pada karyawan (Asutay et al., 2022). *Ethical Leadership* terhadap karyawan juga memiliki pengaruh terhadap *Voluntary Green Behavior* (J. Zhang et al., 2021). Keberhasilan *Green Behavior* yang disebabkan oleh *Ethical Leadership* yang diperbesar oleh *Environmental Knowledge* (Ahmad et al., 2021).

Selain *Islamic Spirituality* yang memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (A. J. Ali, 1992;

Asutay & Mohd Sidek, 2021), *Job Autonomy* dan *Green Supporting Climate* telah terbukti dapat memediasi kaitan antara *Humble Leadership* dan *Voluntary Workplace Green Behavior* serta memoderasi hubungan antara *Voluntary Workplace Green Behavior* dan *Green Performance* (Alsetoohy et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Saragih, 2011) juga menunjukan dampak dari *job autonomy* memiliki dampak terhadap *work outcomes*. Berdasarkan penelitian-penelitian ini *islamic spirituality* dan *job autonomy* dapat menjadi salah satu faktor agar pekerjaan karyawan telah terlaksana dengan baik.

Autonomous Motivation adalah motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa pengaruh eksternal (Zhang et al, 2022). Penelitian menemukan adanya korelasi antara *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior* (Ying et al, 2020; Ahmed et al, 2023). *Autonomous Motivation* merupakan variabel yang menarik untuk diteliti di Indonesia karena belum banyak penelitian mengenai *autonomous motivation* di Indonesia. Hal ini juga didasari oleh Ren et al., (2021) yang menyebutkan bahwa orang-orang dalam budaya yang berbeda memiliki konstruksi diri yang sangat berbeda yang dapat mempengaruhi motivasi individu. Selain itu, penelitian *Autonomous Motivation* masih jarang dilakukan dalam lingkup pekerjaan di negara-negara Asia dalam pernyataan Ren et al., (2021) yaitu walaupun dalam beberapa tahun terakhir telah terjadi peningkatan drastis dalam penelitian berbasis *self determination theory* (SDT) dalam lingkup perusahaan, penelitian tentang *Autonomous Motivation* baru dilakukan di negara-negara Barat. *Autonomous Motivation* sangat menarik diteliti dengan *Perceived Supervisor Autonomy Support* (J. Zhang et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Wang (2014) mengungkapkan korelasi antara *perceived supervisor support* and *organizational citizenship behavior*. *Perceived supervisor autonomy support* merupakan persepsi bawahan terhadap dukungan yang diberikan oleh atasan (Zhang et al, 2022). Hal tersebut menunjukan adanya hubungan antara dukungan atasan dengan perilaku bawahan. Penelitian ini didukung oleh penelitian selanjutnya yang mengemukakan adanya hubungan *supervisor support* dan *pro-environmental behavior*. Dalam penelitian ini, penelitian-penelitian tersebut menjadi dasar untuk menganalisis hubungan antara *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*.

UMKM perlu untuk meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan yang dapat dimulai dari pemilik UMKM tersebut (Shah et al, 2023). Perkembangan positif UMKM di Kota Solo dalam beberapa tahun terakhir didukung oleh kebijakan pemerintah yang proaktif. Berdasarkan pemutakhiran data yang dilakukan oleh Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Kota Surakarta, tercatat bahwa pada tahun 2022, terdapat peningkatan signifikan jumlah usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang beroperasi di wilayah tersebut. Angka ini mencapai 11.157 unit usaha, dibandingkan dengan hanya 3.635 UMKM pada tahun 2021.

Jumlah UMKM tersebut dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu usaha mikro sebanyak 11.138 unit, usaha kecil sebanyak 18 unit, dan usaha menengah sebanyak 3 unit. Penyebaran UMKM di Kota Solo mencakup lima kecamatan, dengan proporsi yang berbeda-beda: 24,81 persen berlokasi di Serengan, 17,65

persen di Jebres, 17,59 persen di Banjarsari, 13,34 persen di Laweyan, dan 26,61 persen di Pasar Kliwon.

Data ini mencerminkan pertumbuhan yang pesat dalam sektor UMKM di Kota Solo, menandakan potensi ekonomi yang kuat dan diversifikasi usaha di tingkat lokal. Klasifikasi jumlah dan penyebaran UMKM memberikan gambaran yang lebih rinci tentang kontribusi sektor ini dalam menggerakkan perekonomian kota serta memperkuat daya saingnya di tingkat regional. Dengan jumlah UMKM yang terus meningkat, diharapkan kontribusi mereka terhadap pembangunan ekonomi lokal semakin signifikan.

Pertumbuhan yang pesat dalam sektor UMKM juga berdampak pada limbah yang dihasilkan oleh UMKM-UMKM tersebut. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) mengatakan, persoalan pengelolaan limbah di Solo cukup kompleks. Diantaranya, terdapat banyak industri kecil dan menengah (IKM) yang jumlahnya cukup signifikan dan tersebar di hampir seluruh wilayah. Sebagian besar IKM berlokasi di tengah-tengah pemukiman padat penduduk. Menurut DLH, potensi pencemaran lingkungan tampaknya lebih muncul dari sektor usaha kecil. Hal ini disebabkan oleh lokasi yang terbatas dan sempit, yang membuat sulitnya menyediakan fasilitas Unit Kelola Limbah (UKL).

Dasar-dasar *Islamic Spirituality* seperti praktik moral dapat menjadi fundamental seorang karyawan untuk melakukan *Voluntary Green Behavior* (Dasti & Sitwat, 2014). Manfaat yang didapatkan karyawan dari spiritualitas mereka terbentuk melalui *Perceived Supervisor Autonomy Support* dan *Autonomous Motivation* (Hagger et al., 2014; Ryan & Deci, 2000).

Variabel-variabel ini dapat diimplementasikan pada UMKM khususnya di Kota Solo untuk membantu mengelola limbah dan menuju usaha yang memiliki prinsip keberlanjutan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu terdapat kesenjangan penelitian atau *research gap* karena belum adanya penelitian yang membahas mengenai hubungan *Islamic Spirituality, Perceived Supervisor Autonomy Support* dan *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari hubungan atau dampak yang diberikan oleh *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* di antara para pekerja yang ada di Indonesia. Pada penelitian ini dampak *Islamic Spirituality, Autonomous Motivation,* dan *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior* akan dinilai mirip seperti yang telah dilakukan oleh (Ahmed et al., 2023; Asutay & Mohd Sidek, 2021; Asutay & Yilmaz, 2021). Penelitian ini berdasarkan keyakinan mendasar bahwa karyawan yang mengadopsi pola pikir spiritual dapat menunjukan *Voluntary Green Behavior*.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada pada penelitian ini telah diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Islamic Spirituality* rendah, dapat dilihat dari tingginya *turnover* pada karyawan UMKM. Berdasarkan observasi pada UMKM di Kota Solo, banyaknya pergantian karyawan dikarenakan rendahnya kejujuran dan kedisiplinan diri dalam melakukan pekerjaannya.

2. *Perceived Supervisor Autonomy Support* pada UMKM belum maksimal. Hal ini terjadi karena banyak pemilik UMKM yang belum terlalu peduli dengan lingkungan sekitar. Berdasarkan observasi UMKM di Kota Solo, pemilik UMKM masih memiliki *profit oriented* dan belum bergerak menuju *sustainability*. Oleh karena itu, karyawan UMKM terutama di Kota Solo belum memiliki *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap keberlanjutan.
3. Karyawan UMKM memiliki *Autonomous Motivation* yang rendah. Hal ini dikarenakan karyawan UMKM cenderung bekerja untuk mendapatkan kompensasi finansial tanpa mempedulikan apakah yang mereka kerjakan sejalan dengan prinsip hidup dan apa yang ingin mereka kerjakan.
4. *Voluntary Green Behavior* pada karyawan UMKM masih rendah. Hal ini dikarenakan minimnya faktor internal yang menumbuhkan rasa untuk berperilaku secara berkelanjutan pada karyawan UMKM.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan-rumusan masalah yang sudah disebutkan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Islamic Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support.*
2. Apakah *Islamic Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Autonomous Motivation.*

3. Apakah *Perceived Supervisor Autonomy Support* berpengaruh positif terhadap *Voluntary Green Behavior.*
4. Apakah *Autonomous Motivation* berpengaruh positif terhadap *Voluntary Green Behavior.*
5. Apakah *Perceived Supervisor Autonomy Support* memediasi hubungan antara *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior.*
6. Apakah *Autonomous Motivation* memediasi hubungan antara *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior*.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang disebutkan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Islamic Spirituality* terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Islamic Spirituality* terhadap *Autonomous Motivation*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh mediasi *Perceived Supervisor Autonomy Support* antara *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*.

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh mediasi *Autonomous Motivation* antara *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bagi akademik, penelitian berikutnya, dan pemilik UMKM adalah sebagai berikut:

1. Akademisi : Penelitian ini akan memberikan kontribusi baru terhadap pemahaman tentang hubungan antara *Islamic Spirituality*, *Autonomous Motivation*, *Perceived Supervisor Autonomy Support*, dan *Voluntary Green Behavior* di lingkungan kerja, khususnya di Indonesia. Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan dan pemantapan teori tentang spiritualitas Islam dan perilaku pro lingkungan di tempat kerja. Penelitian ini akan memperkaya literatur yang ada dalam bidang spiritualitas, motivasi, dukungan atasan, dan perilaku lingkungan di tempat kerja.

2. Penelitian Selanjutnya : Penelitian ini akan mengisi kesenjangan penelitian dengan fokus pada hubungan antara *Islamic Spirituality*, *Autonomous Motivation*, *Perceived Supervisor Autonomy Support*, dan *Voluntary Green Behavior*. Hal ini dapat memberikan landasan bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian longitudinal yang memungkinkan pemahaman lebih mendalam tentang perubahan perilaku pro lingkungan seiring waktu. Penelitian ini dapat memicu penelitian lintas budaya untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks budaya yang berbeda.

3. Pemilik dan Karyawan UMKM : Penelitian ini dapat memberikan panduan kepada pemilik dan karyawan UMKM di Kota Solo dan wilayah lainnya tentang bagaimana *Islamic Spirituality*, *Autonomous Motivation*, dan *Perceived Supervisor Autonomy Support* dapat meningkatkan perilaku lingkungan di tempat kerja. Implementasi praktik-praktik yang dipengaruhi oleh spiritualitas Islam dan motivasi mandiri dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi UMKM dalam memenuhi tuntutan pasar yang semakin menghargai keberlanjutan. UMKM yang menerapkan perilaku pro lingkungan dapat meningkatkan reputasi dan kredibilitas mereka di mata konsumen yang peduli lingkungan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan baru bagi akademik, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi pemilik dan karyawan UMKM. Selain itu. penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan untuk penelitian lebih lanjut di masa depan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Self Determination Theory*

Self Determination Theory (SDT) dianggap sebagai kerangka yang kuat dan komprehensif yang meningkatkan pemahaman fenomena spiritual, seperti doa dan pertobatan, serta hasil yang muncul dari spiritualitas. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengeksplorasi pentingnya konstruksi keterikatan bagi umat Islam, karena dapat mempromosikan pemahaman yang lebih dalam tentang praktik dan pengalaman spiritual mereka (Bonab et al., 2013). Selaras dengan SDT, pelatihan yang menginspirasi individu untuk tampil lebih baik terbukti efektif. Pertanyaan terkait diajukan tentang apakah *Islamic Spirituality* dapat digunakan sebagai alat untuk motivasi staf. Akibatnya, hubungan antara *Islamic Spirituality* dan *Organizational Effectiveness* diperkaya oleh dimensi lain (Dasti & Sitwat, 2014). Terlepas dari pengembangan teori formal, penelitian telah berhasil menerapkan SDT di berbagai bidang, yang meliputi pendidikan, organisasi, olahraga dan aktivitas fisik, agama, kesehatan dan pengobatan, pengasuhan anak, lingkungan dan media virtual, hubungan dekat, dan psikoterapi. Dalam berbagai bidang ini, investigasi telah menyelidiki dampak dari lingkungan yang mengendalikan dan mendukung otonomi terhadap fungsi dan kesehatan secara keseluruhan, serta pada kinerja dan ketekunan. Selain itu, pemeriksaan dukungan untuk keterkaitan dan kompetensi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan, yang menunjukkan peran interaktif mereka dengan dukungan kemauan dalam mendorong keterlibatan

dan nilai dalam konteks dan domain aktivitas tertentu. Penelitian terapan yang luas ini telah mengarah pada identifikasi teknik-teknik khusus, seperti struktur tujuan dan metode komunikasi yang efektif, yang telah terbukti berhasil dalam mendorong motivasi yang berkelanjutan dan berkehendak (Guay, 2022; Ryan & Deci, 2000).

2.2 *Islamic Spirituality*

Kebijaksanaan Islam menyatakan bahwa manusia terdiri dari dua komponen penting: "fisik" dan "spiritual". Esensi teoritis dari spiritualitas Islam berkisar pada hubungan antara diri seseorang dengan Allah (Abuznaid, 2009; A. Ali, 1988; Alsetoohy et al., 2022; Asutay et al., 2022; Bonab et al., 2013). Dari sudut pandang Islam, pertumbuhan spiritual melibatkan penguatan hubungan seseorang dengan Yang Maha Kuasa dan mencari kepuasan yang dianggap sebagai kekuatan pendorong di balik setiap tindakan manusia (Abuznaid, 2009). Inti dari nilai-nilai Islam adalah untuk membimbing individu di jalan yang dikehendaki Allah. Kehadiran nilai-nilai Islam mendorong umat Islam untuk berusaha menjadi yang terbaik, didorong oleh keyakinan bahwa Allah selalu mengawasi. Komitmen ini diekspresikan melalui pengaruh agama terhadap pembentukan sikap, pilihan, dan tindakan yang diambil oleh individu (Rafiki & Wahab, 2014). Dalam Islam, etika didefinisikan sebagai prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang secara inheren baik (Rice & Al-Mossawi, 2002; Uygur, 2009).

2.2.1 Manfaat *Islamic Spirituality*

Spiritualitas Islam mencakup berbagai praktik, seperti ritual, keyakinan kepada Allah, mengingat Allah, dan mencari pengampunan, yang semuanya diyakini dapat meningkatkan penyesuaian kerja pribadi dan produktivitas di tempat kerja. Terlibat dalam praktik-praktik Islam memberikan individu kapasitas untuk memenuhi tanggung jawab secara lebih efektif, memungkinkan mereka untuk mengatasi tekanan di tempat kerja dan menumbuhkan kepuasan karyawan. Ritual, khususnya, memfasilitasi hubungan yang lebih dalam dengan yang ilahi, membantu dalam proses pengambilan keputusan (Maham et al., 2020).

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Islamic Spirituality*

Dalam penelitiannya dapat (Rahmat et al., 2022) menyimpulkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *spiritual well being* atau spiritualitas dari diri seseorang.

1. **Kesehatan mental** mencakup lebih dari sekadar tidak adanya gangguan atau penyakit mental seperti neurosis dan psikosis. Kesehatan mental mencakup kapasitas seseorang untuk beradaptasi dengan diri mereka sendiri, orang lain, dan komunitas tempat mereka tinggal. Kesehatan mental mencakup kemampuan untuk menghadapi tantangan hidup, menjaga kesejahteraan, dan secara efektif terlibat dengan lingkungan dan hubungan sosial.

2. ***Spiritual Coping*** mengacu pada penggunaan keyakinan seseorang sebagai sarana untuk menavigasi dan menangani stres dan tantangan dalam hidup. Pargament menggambarkan koping spiritual sebagai upaya yang bertujuan untuk memahami dan melampaui sumber stres dengan menggunakan berbagai metode untuk memperkuat hubungan seseorang dengan yang ilahi. Hal ini melibatkan pencarian penghiburan, kekuatan, dan bimbingan dari spiritualitas seseorang untuk menavigasi dan mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam hidup.
3. **Kepuasan hidup** adalah ukuran kepuasan yang dialami seseorang dengan keadaan mereka saat ini, yang dinilai melalui evaluasi kognitif mereka terhadap berbagai aspek kehidupan mereka. Harapan, di sisi lain, mewakili fokus penuh energi yang diarahkan pada tujuan seseorang dan jalan yang mengarah pada pencapaiannya.
4. **Harapan** mencakup proses mental di mana individu menyimpan keinginan yang kuat (kemauan) yang dipasangkan dengan rencana atau strategi yang dipetakan (kekuatan cara) untuk mewujudkan aspirasi mereka.
5. **Emosi primer** mengacu pada serangkaian emosi tertentu yang biasanya diekspresikan dan diakui secara universal di berbagai budaya. Meskipun kompilasi spesifik emosi primer dapat berbeda di antara berbagai ahli teori, emosi primer umumnya terdiri dari rasa takut, marah, gembira, sedih, jijik, terkejut, terhina, dan dalam beberapa interpretasi, rasa malu dan bersalah.

6. **Mindfulness** mencakup kondisi kesadaran yang melekat yang melibatkan kehadiran penuh dan terlibat dalam pengalaman seseorang saat pengalaman itu berlangsung. Hal ini melibatkan kapasitas untuk memusatkan perhatian secara langsung, tetap terbuka terhadap pengalaman, dan mempertahankan rasa keterbukaan pikiran dan penerimaan diri dari waktu ke waktu.
7. ***Self compassion*** terhadap diri sendiri melibatkan perluasan kebaikan dan pengertian terhadap diri sendiri yang secara alamiah ditawarkan kepada orang lain yang menghadapi tantangan, serupa dengan welas asih yang dirasakan ketika menyaksikan perjuangan orang lain.
8. ***Perceived social support*** mengacu pada keyakinan atau persepsi individu bahwa mereka akan menerima bantuan dan pengertian saat dibutuhkan, menumbuhkan rasa diperhatikan, dihargai, dan diapresiasi oleh orang lain. Persepsi ini berkontribusi pada perasaan dicintai dan didukung oleh jaringan sosial seseorang.
9. **Kualitas hidup** mewakili evaluasi subjektif individu tentang posisi mereka dalam kehidupan dalam kerangka budaya dan nilai-nilai mereka, dengan mempertimbangkan aspirasi, harapan, standar, dan kekhawatiran mereka. Ini adalah penilaian pribadi tentang bagaimana seseorang memandang posisi dan kepuasan mereka secara keseluruhan dengan keadaan hidup.

2.2.3 Dimensi *Islamic Spirituality*

Pada intinya, spiritualitas Islam adalah konsep bernuansa yang dapat diukur melalui manifestasi dan ekspresi yang dapat diamati. Hal ini mencakup disiplin diri, rasa hubungan yang mendalam dengan Allah (kesadaran akan Tuhan), pengejaran pengetahuan yang berkaitan dengan ketuhanan, keyakinan yang dianut, nilai-nilai moral, serta rasa tanggung jawab dan kewajiban etis yang melekat dalam diri setiap Muslim, yang mencakup kepatuhan mereka terhadap praktik-praktik Islam (Dasti & Sitwat, 2014).

1. ***Search for Divinity & meaning & purpose in life*** melibatkan aktivitas yang bertujuan untuk mengungkap esensi keberadaan seseorang dan memahami Penyedia dan Pemelihara Utama alam semesta. Perjalanan ini sering kali melibatkan pencarian nasihat dari sumber-sumber yang berpengetahuan luas, mengambil petunjuk dari Al-Qur'an dan tradisi kenabian (sunnah), dan merenungkan keajaiban alam. Hal ini juga mencakup emosi dan sentimen yang ditimbulkan saat merenungkan makna dan tujuan hidup seseorang. Sebagai contoh, pernyataan seperti "Saya merasakan dorongan kuat untuk mengeksplorasi dan memahami Pencipta saya" mewakili aspek pencarian makna dan Keilahian ini.
2. **Kepercayaan** mencakup prinsip-prinsip dasar Iman Islam, yang meliputi kepercayaan yang tak tergoyahkan kepada Allah, pengakuan akan peran Nabi Muhammad sebagai utusan terakhir, penerimaan akan Hari Penghakiman, kepercayaan akan malaikat, pengakuan akan takdir, penghormatan kepada teks-teks suci sebelumnya seperti Taurat dan Injil,

dan keyakinan akan kehidupan setelah kematian. Keyakinan-keyakinan inti ini merupakan elemen-elemen dasar dari iman dan doktrin Islam.

3. **Praktik-praktik Islam** mencakup serangkaian ritual dan tindakan yang tidak terpisahkan dari iman, seperti melaksanakan shalat, memberikan sedekah dan sumbangan amal, berpuasa, membaca Al-Qur'an, memakai hijab (bagi perempuan), dan menghadiri shalat berjamaah (bagi laki-laki). Contoh pernyataan yang mewakili domain ini adalah "Saya secara teratur melakukan shalat." Praktik-praktik ini memiliki arti penting dalam mengekspresikan dan menaati keyakinan dan prinsip-prinsip Islam.
4. **Praktik moral** mencakup spektrum nilai dan keburukan yang melekat pada perilaku etis. Nilai-nilai moral mencakup kebajikan seperti kebenaran, kejujuran, menghormati komitmen, keberanian, harga diri, kedermawanan, ketangguhan, pengampunan, kesabaran, dan keadilan. Sebaliknya, penyakit moral mencakup perilaku seperti berbohong, memberikan kesaksian palsu, pelecehan verbal, menggunjing, kecurigaan, spionase, mengejek orang lain, pemborosan atau kekikiran, kesombongan, pujian yang berlebihan, keserakahan, iri hati, materialisme, balas dendam, kesombongan, dan keangkuhan. Pernyataan yang mewakili domain ini adalah "Saya membantu orang lain, mengharapkan bantuan timbal balik pada saat dibutuhkan." Nilai-nilai dan penyakit-penyakit ini membentuk perilaku etis dalam prinsip-prinsip Islam.
5. **Disiplin diri** mencakup membangun keteraturan dan struktur dalam kehidupan dan usaha seseorang. Hal ini melibatkan latihan pengendalian

diri dalam tugas sehari-hari seperti makan, tidur, komunikasi, dan mengelola emosi seperti kemarahan. Selain itu, hal ini juga mencakup mempertahankan keteguhan dalam mengejar tujuan dan komitmen hidup. Pernyataan yang mencerminkan domain ini bisa berupa "Saya berjuang untuk mematuhi rencana yang disusun dengan cermat." Konsep ini menyoroti pentingnya pengendalian diri dan konsistensi dalam tindakan dan perilaku sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

6. **Tanggung jawab dan kewajiban** mencakup tugas dan komitmen yang harus dipenuhi oleh seorang Muslim terhadap berbagai aspek masyarakat. Hal ini mencakup tanggung jawab terhadap orang tua, anak, pasangan, kerabat dekat, tetangga, tamu, dan sesama Muslim. Sebagai contoh, pernyataan yang mewakili adalah "Saya berusaha untuk membantu kerabat saya yang kurang beruntung." Tanggung jawab ini menggarisbawahi pentingnya memenuhi tugas dan kewajiban terhadap keluarga, masyarakat, dan sesama orang beriman dalam kerangka kerja Islam.
7. **Perasaan hadir atau rasa keterhubungan dengan Allah** melibatkan hubungan yang intim dan pribadi dengan Sang Pencipta yang menanamkan kehidupan dengan makna yang mendalam, sukacita, dan kebahagiaan. Perasaan ini mencakup emosi seperti penghormatan terhadap penghakiman dan pertanggungjawaban Allah, harapan akan pengampunan atas pelanggaran yang dilakukan, dan keyakinan yang mendalam akan kasih sayang dan cinta Allah. Sebagai contoh, pernyataan yang mewakili adalah "Selama masa-masa sulit, saya mencari pertolongan dan

penghiburan dari Allah." Hubungan ini menumbuhkan rasa ketergantungan, harapan, dan pemenuhan spiritual dalam iman Islam.

Berdasarkan dimensi yang telah dijelaskan, penelitian ini juga mengadopsi dan mengadaptasi pertanyaan-pertanyaan dari (Dasti & Sitwat, 2014) untuk mengukur *Islamic Spirituality* sebagai berikut:

1. Saya merasakan ikatan yang erat dengan Allah SWT
2. Saya percaya bahwa Allah SWT itu esa (satu)
3. Saya mencoba mengambil referensi dari Al-Qur'an dan Sunnah dalam setiap aspek kehidupan
4. Untuk menjalin ikatan dengan Allah SWT, saya belajar dari para ulama dan guru agama
5. Jika terjadi pertengkaran antar saudara/teman saya, saya berusaha menyelesaikannya
6. Saya menyampaikan ilmu saya kepada orang lain agar mereka juga dapat mengambil manfaat darinya
7. Saya mampu menindaklanjuti pekerjaan yang terencana dengan baik
8. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang saya siapkan
9. Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan potensi saya
10. Saya merasa mudah untuk menyelesaikan segala tanggung jawab yang dipercayakan kepada saya
11. Saya bisa merasakan bahwa Allah memperhatikan semua perbuatan saya
12. Saya bisa merasakan rasa takut kepada Allah dalam hati saya

2.3 *Perceived Supervisor Autonomy Support*

Seorang supervisor, seperti yang didefinisikan oleh Newstrom, (2012), adalah seorang manajer yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan sekelompok karyawan yang terlibat dalam tugas-tugas terkait dalam unit tertentu dalam suatu organisasi. Menurut keyakinan karyawan, dukungan supervisor dianggap sebagai komponen integral dari dukungan organisasi. Sama seperti organisasi yang menunjukkan kepedulian dan rasa hormat kepada karyawannya, dukungan atasan yang dirasakan melibatkan pembentukan persepsi karyawan terhadap atasan sebagai agen organisasi yang memberikan dukungan, menunjukkan kepedulian, dan mengakui kontribusi karyawan. Landasan teori mengenai *Perceived Supervisor Autonomy Support* diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu yang telah mengungkapkan aspek-aspek penting dalam hubungan antara karyawan dan atasan terkait penerapan otomatisasi. Gordon et al., (2019) menemukan bahwa pandangan karyawan terhadap otomatisasi yang diperkenalkan oleh atasan dapat mempengaruhi respons karyawan terhadap perubahan teknologi dan tingkat dukungan yang dirasakan dari atasan. (Vries et al., 2022) menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap otomatisasi oleh atasan berpotensi mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, di mana faktor-faktor seperti kejelasan komunikasi dan penjelasan atasan tentang tujuan otomatisasi turut berperan. Temuan serupa dikemukakan oleh (Autin et al., 2022) yang menekankan peran penting dukungan atasan dalam mengelola dampak

perubahan akibat otomatisasi, termasuk kualitas komunikasi dan partisipasi karyawan dalam proses adaptasi. (Chen et al., 2021) menggambarkan bagaimana persepsi karyawan terhadap otomatisasi oleh atasan mempengaruhi kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Terakhir, (Wang, 2014) membawa konsep "Transparansi Otomatisasi" yang menyoroti pentingnya penjelasan atasan tentang manfaat dan alasan di balik otomatisasi untuk membentuk persepsi positif karyawan terhadap peran atasan dalam penerapan teknologi tersebut. Dalam keseluruhan, penelitian-penelitian ini mengungkapkan kompleksitas interaksi antara persepsi karyawan terhadap otomatisasi oleh atasan dan berbagai dampaknya. Hal ini memberikan wawasan berharga dalam dinamika psikologis dan organisasional di lingkungan kerja.

2.3.1 Manfaat *Perceived Supervisor Autonomy Support*

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan dimasa lampau, dapat disimpulkan manfaat *Perceived Supervisor Autonomy Support* sebagai berikut :

1. Pemberian dukungan sosial dari atasan dapat menyebabkan karyawan menunjukkan sikap dan perilaku yang dianggap mengarah pada organisasi (Wang, 2014)
2. .Karyawan yang menerima dukungan dari supervisor mereka cenderung terlibat dalam pertukaran yang berkualitas tinggi dengan supervisor. Sebagai hasilnya, karyawan ini diharapkan dapat menunjukkan peningkatan perilaku pro-lingkungan yang berkaitan dengan tugas (Gkorezis, 2015).

3. Persepsi dukungan otonomi dari atasan menanamkan rasa motivasi yang tinggi di antara para bawahan untuk mendapatkan hasil yang positif dalam bisnis (J. Zhang et al., 2023).

2.3.2 Indikator *Perceived Supervisor Autonomy Support*

Untuk mengukur variabel *supervisor autonomy support* pada penelitian ini mengadopsi item-item yang digunakan oleh Zhang et al., (2023)l yang telah diadaptasi dari item-item yang digunakan oleh Hagger et al., (2014) sebagai berikut:

1. Supervisor saya memberikan umpan balik positif ketika saya melakukan pekerjaan
2. Saya merasa bahwa atasan memberi saya pilihan, opsi, dan kesempatan
3. Atasan saya menunjukkan kepercayaan pada kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan
4. Saya mempercayai saran dari atasan saya tentang pekerjaan yang saya lakukan
5. Atasan saya mendorong saya untuk menyusun rencana saya sendiri untuk menangani masalah
6. Atasan saya mendengarkan sudut pandang saya tentang pekerjaan
7. Saya dapat berbicara dengan supervisor saya tentang pekerjaan yang saya lakukan

2.4 *Autonomous Motivation*

Motivasi, berasal dari kata "motif," sering dijelaskan sebagai kekuatan pendorong yang mempengaruhi kesiapan seseorang untuk memulai serangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi dapat dipahami sebagai perubahan energi dalam diri seseorang, yang ditandai dengan munculnya perasaan dan diprecederi oleh respons terhadap adanya tujuan. Landasan teori mengenai Autonomous Motivation, yang merujuk pada motivasi yang muncul dari dalam diri individu dan didorong oleh keinginan internal untuk mencapai tujuan, telah diperkuat oleh serangkaian penelitian-penelitian terdahulu. (Ryan & Deci, 2000) mengembangkan Teori Organisme Manusia tentang Motivasi, yang memberikan dasar bagi konsep Autonomous Motivation. Penelitian mereka menyoroti pentingnya dukungan terhadap kebutuhan dasar individu, seperti otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial, dalam meningkatkan motivasi yang berasal dari dalam diri. Dalam penelitian oleh Vallerand, (1997), teori Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik SDT dikembangkan lebih lanjut. Penelitian ini menekankan perbedaan antara motivasi yang dikuasai dan autonom. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi yang autonom, yaitu motivasi yang muncul dari keinginan yang dalam dan personal, terkait dengan hasil yang lebih positif, termasuk pencapaian tujuan dan kepuasan intrinsik. Deci et al., (1991) melakukan penelitian lanjutan dalam kerangka Motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung otonomi dan kompetensi dapat meningkatkan motivasi autonom individu, sementara tekanan eksternal dan pengawasan dapat merusaknya. (Ryan & Deci, 2000) juga menggali lebih lanjut

tentang konsep *Autonomous Motivation* dalam konteks pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa mengakomodasi kebutuhan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial dapat meningkatkan motivasi autonom siswa dan berdampak positif pada hasil belajar.

Kesimpulannya, landasan teori mengenai Autonomous Motivation didasarkan pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan (Deci et al., 1991). Teori Organisme Manusia tentang Motivasi dan Teori Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik menjadi dasar bagi pemahaman konsep ini. Penelitian-penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi yang otonom berkaitan dengan hasil yang lebih positif dan mempromosikan pencapaian tujuan serta kepuasan intrinsik.

2.4.1 Manfaat *Autonomous Motivation*

Penelitian - penelitian terdahulu menyimpulkan manfaat-manfaat yang didapatkan dengan mengaplikasikan *Autonomous Motivation* pada karyawan. Berikut adalah manfaat-manfaat yang didapatkan dari penelitian terdahulu.

1. Berpengaruh positif terhadap *intent* dan *behavior* karyawan (Hagger et al., 2014).
2. Meningkatkan *employee performance* dan *innovative behavior* (Ren et al., 2021).
3. Memfasilitasi respons stres yang adaptif (Steel et al., 2021).

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi *Autonomous Motivation*

Autonomous motivation adalah bentuk motivasi yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas karena adanya keinginan internal dan nilai-nilai pribadi, bukan karena tekanan eksternal. Beberapa faktor yang mempengaruhi autonomous motivation telah diteliti dalam literatur psikologi. Namun, perlu dicatat bahwa penelitian ilmiah terus berkembang, dan temuan dapat diperbarui seiring waktu. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi autonomous motivation berdasarkan penelitian ilmiah terdahulu (Deci & Ryan, 1985):

1. Sense of Competence: Penelitian menunjukkan bahwa individu cenderung lebih autonom secara motivasional jika mereka merasa kompeten dalam melakukan suatu tugas atau aktivitas. Rasa kompetisi ini dapat ditingkatkan melalui pengalaman positif, umpan balik konstruktif, dan tantangan yang sesuai dengan tingkat keterampilan individu.
2. Hubungan Sosial dan Dukungan: Interaksi sosial yang positif dan dukungan dari lingkungan dapat meningkatkan autonomous motivation. Keberadaan relasi yang mendukung, seperti keluarga, teman, atau mentor, dapat memainkan peran penting dalam memotivasi individu secara internal.
3. Rasa Kepentingan (*Interest*): Minat intrinsik terhadap suatu topik atau kegiatan dapat memicu autonomous motivation. Individu yang merasa

tertarik pada suatu hal cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dalam bidang tersebut tanpa perlu tekanan eksternal.

4. Kendali Diri (*Self-Determination*): Perasaan memiliki kendali atas pilihan dan tindakan mereka sendiri dapat meningkatkan autonomous motivation. Individu yang merasa memiliki otonomi untuk mengambil keputusan tentang tindakan mereka lebih mungkin termotivasi secara intrinsik.
5. Relevansi dan Nilai Personal: Aktivitas yang dianggap relevan dan memiliki nilai personal bagi individu lebih mungkin mendukung autonomous motivation. Jika seseorang melihat bahwa apa yang mereka lakukan memiliki makna dan kaitannya dengan nilai-nilai pribadi, motivasi intrinsik cenderung lebih tinggi.
6. Tujuan Pribadi yang Jelas (*Clear Personal Goals*): Menetapkan tujuan-tujuan pribadi yang jelas dan bermakna dapat meningkatkan autonomous motivation. Tujuan-tujuan ini harus sesuai dengan nilai-nilai dan aspirasi individu, memberikan arah yang jelas untuk tindakan mereka.
7. Umpan Balik Positif: Umpan balik positif terhadap pencapaian individu dapat memperkuat motivasi intrinsik. Pengakuan atas usaha dan prestasi dapat meningkatkan rasa kompetensi dan autonomi.
8. Kepuasan Psikologis: Pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, seperti kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan interpersonal, dapat mendukung autonomous motivation menurut teori SDT (Self-Determination Theory).

2.4.3 Indikator *Autonomous Motivation*

Pengukuran *Autonomous Motivation* akan menggunakan tujuh *item* yang telah diadaptasi dari penelitian (Hagger et al., 2007). Ketujuh pengukuran tersebut sebagai berikut:

1. Atasan saya memberikan umpan balik positif ketika saya melakukan pekerjaan
2. Saya merasa bahwa atasan memberi saya pilihan, opsi, dan kesempatan
3. Atasan saya menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan
4. Saya mempercayai saran atasan saya tentang pekerjaan yang saya lakukan
5. Atasan saya mendorong saya untuk menyusun rencana saya sendiri untuk menangani masalah
6. Atasan saya mendengarkan sudut pandang saya tentang pekerjaan
7. Saya dapat berbicara dengan atasan saya tentang pekerjaan yang saya lakukan

2.5 *Voluntary Green Behavior*

Beberapa peneliti terdahulu sudah melakukan penelitian mengenai *Voluntary Green Behavior* yang dapat dikembangkan pada penelitian ini. Menggunakan *Self Determination Theory* ditemukan hubungan yang erat antara *Leadership Style* dan *Voluntary Green Behavior* (Ahmed et al., 2023). Penelitian lainnya menemukan bahwa pengetahuan mengenai lingkungan berpengaruh secara positif terhadap *Voluntary Green Behavior* (Ahmad et al., 2021). Selain itu

penelitian lain juga menemukan hal yang serupa dimana *Voluntary Green Behavior* dipengaruhi oleh perilaku positif terhadap lingkungan sekitar (J. Zhang et al., 2023). Para peneliti sebelumnya juga meneliti cara kepemimpinan mempengaruhi motivasi dalam melakukan *Voluntary Green Behavior* dan efisiensi kinerja secara keseluruhan (Alsetoohy et al., 2022). Nilai-nilai ramah lingkungan yang dimiliki karyawan memperkuat mekanisme identifikasi organisasi dan melemahkan proses iklim kerja ramah lingkungan dalam hubungan antara kepemimpinan yang bertanggung jawab dan *Voluntary Workplace Green Behavior* (J. Zhang et al., 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa jika karyawan yakin bahwa *Voluntary Environmentally Friendly Behavior* didorong oleh alasan moral, kemungkinan besar hal itu akan meningkatkan persepsi mereka terhadap hangat dan kompetensi, serta mendapatkan dukungan yang lebih ramah lingkungan dari sesama karyawan (Zhang et al., 2022). Dalam penelitian-penelitian terdahulu *Voluntary Green Behavior* sudah cukup banyak dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda namun belum banyak penelitian mengenai *Voluntary Green Behavior* dan mengaitkannya dengan kebebasan dalam bekerja atau *Job Autonomy*.

2.5.1 Manfaat *Voluntary Green Behavior*

Zhang et al., (2022) mengemukakan beberapa manfaat yang didapatkan perusahaan apabila karyawan mengadopsi *voluntary green behavior* :

1. Mengimbangi organisasi dengan melakukan advokasi hijau

2. Mempromosikan keterlibatan dan perilaku yang lebih pro-lingkungan di dalam tenaga kerja mereka.
3. Menumbuhkan persepsi karyawan yang luas tentang kepedulian terhadap perbaikan lingkungan.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi *Voluntary Green Behavior*

Para pakar terdahulu sudah menemukan banyak faktor yang mempengaruhi *Voluntary Green Behavior*, namun belum ada yang meneliti dampak spiritualitas seseorang terhadap *Voluntary Green Behavior* baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *Voluntary Green Behavior* (Wu et al., 2019) :

1. Karakteristik individu
2. Gaya kepemimpinan
3. Orientasi utilitarian
4. Preferensi intrinsik
5. Keharmonisan interpersonal
6. Orientasi inovatif
7. Pengembangan jangka panjang

2.5.3 Dimensi *Voluntary Green Behavior*

Nilai-nilai kerja tidak hanya mencakup faktor internal atau eksternal, tetapi juga mencakup pendorong perilaku yang mendorong pengembangan organisasi dan pencapaian diri (Wu et al., 2019).

1. Utilitarian orientation : Mengacu pada pendekatan filosofis dan etis yang didasarkan pada utilitarianisme, sebuah teori konsekuensialisme yang menyatakan bahwa moralitas suatu tindakan ditentukan oleh utilitasnya secara keseluruhan atau kebahagiaan yang dihasilkannya. Orientasi ini menekankan gagasan bahwa tindakan terbaik adalah tindakan yang memaksimalkan kebahagiaan atau kesenangan secara keseluruhan sambil meminimalkan penderitaan atau rasa sakit.
2. Intrinsic preference : Berhubungan dengan kesukaan atau kesukaan akan satu hal di atas hal lainnya. Preferensi sering kali bersifat subjektif dan dapat dipengaruhi oleh selera pribadi, pengalaman, atau faktor budaya. Preferensi memandu pengambilan keputusan dan perilaku, karena individu cenderung memilih opsi yang sesuai dengan preferensi mereka.
3. Interpersonal harmony : Mengacu pada keadaan hubungan yang positif dan kooperatif antar individu. Hal ini melibatkan rasa persatuan, pengertian, dan saling menghormati dalam interaksi sosial. Mencapai keharmonisan antarpribadi sering dianggap penting untuk membina hubungan yang sehat, baik dalam lingkungan pribadi, profesional, maupun komunitas.
4. Innovation orientation : Mengacu pada pola pikir strategis dan budaya organisasi yang memprioritaskan dan mendorong pengejaran inovasi. Organisasi dengan orientasi inovasi yang kuat dicirikan oleh komitmen terhadap kreativitas, peningkatan berkelanjutan, dan kemauan untuk merangkul ide dan teknologi baru.

5. Long-term development : Mengacu pada upaya berkelanjutan dan strategis yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan, kemajuan, dan perubahan positif dalam jangka waktu yang panjang. Ini adalah konsep multifaset yang mencakup berbagai aspek, termasuk ekonomi, sosial, lingkungan, dan pengembangan pribadi.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Autonomous Motivation*

1. Hassi et al (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Hassi et al., (2021) menyelidiki dampak spiritualitas, religiusitas intrinsik, dan etika kerja Islam (IWE) terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan semakin pentingnya faktor-faktor ini di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan terhadap 224 karyawan penuh waktu di berbagai organisasi di Maroko ini menggunakan analisis pemodelan persamaan struktural (SEM) melalui platform AMOS 24, bersama dengan analisis Bayesian untuk mengeksplorasi efek langsung dan tidak langsung. Para penulis berhipotesis bahwa motivasi intrinsik karyawan memediasi hubungan yang diusulkan. Temuan menunjukkan bahwa hanya IWE yang menunjukkan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Yang mengejutkan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memediasi hubungan antara spiritualitas dan religiusitas intrinsik dengan kinerja pekerjaan. Para penulis berpendapat bahwa hal ini mungkin disebabkan oleh kuatnya penerapan dan penguatan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam di tempat kerja Maroko

dibandingkan dengan konsep-konsep yang lebih baru seperti religiusitas intrinsik dan spiritualitas. Meskipun mengakui sifat cross-sectional dari penelitian ini sebagai sebuah keterbatasan, makalah ini menggarisbawahi perlunya organisasi dan manajer untuk memanfaatkan wawasan dari IWE untuk meningkatkan kinerja anggota Muslim mereka.

2. Isa dan Naheed (2018)

Penelitian (Isa & Naheed, 2018) mengadopsi perspektif individu dan etika, dengan fokus pada elemen-elemen manusiawi yang penting dalam etika kerja Islam dan motivasi otonom untuk meningkatkan dan memfasilitasi berbagi *tacit knowledge sharing* (TKS) di kalangan akademis. Didasarkan pada Teori *Self-Determination Theory* (SDT) tentang motivasi dan dipandu oleh kode etik Islam, penelitian ini mengusulkan korelasi positif antara Etika Kerja Islam dan TKS. Selain itu, penelitian ini juga mengusulkan bahwa motivasi otonom berfungsi sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara Etika Kerja Islam dan TKS. Kuesioner survei didistribusikan kepada akademisi Muslim purna waktu di lima universitas berbasis penelitian di Malaysia, dan data dari 315 responden dianalisis dengan menggunakan teknik statistik Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menegaskan hubungan positif antara Etika Kerja Islam dan TKS, menyoroti efek mediasi parsial dari motivasi otonom dalam hubungan ini. Implikasi teoritis dari penelitian ini berkontribusi pada pemahaman kita dengan menekankan peran SDT dalam menjelaskan hubungan antara Etika Kerja Islam dan TKS. Dari sudut pandang praktis, temuan ini menyarankan kepada manajemen dan praktisi universitas bahwa menumbuhkan nilai-nilai etika berbasis

Islam dan memberikan otonomi kepada para akademisi dapat memaksimalkan manfaat yang diperoleh dari berbagi pengetahuan secara diam-diam.

2.6.2 Pengaruh *Islamic Spirituality* Terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support*

1. Ali et al (2022)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak dari *Islamic Workplace Spirituality* (IWPS) terhadap Efektivitas Organisasi (*Organizational Effectiveness*, OE) di *Indonesian State's Islamic Higher Education Institutions* (ISIHEI) dan untuk memvalidasi sifat-sifat psikometrik dari instrumen IWPS-OE yang digunakan. Sebuah instrumen survei yang menggunakan skala Likert lima poin diberikan untuk mengumpulkan data dari 450 anggota staf akademik di enam ISIHEI di Jawa, Indonesia. Analisis faktor konfirmatori dan perangkat lunak pemodelan persamaan struktural yang komprehensif digunakan untuk menilai validitas faktorial dari setiap konstruk yang diteliti dan model yang dihipotesiskan. Hasil penelitian ini menetapkan validitas dan reliabilitas empat faktor IWPS dan tiga faktor sub-konstruk OE. Model hipotesis struktural yang diuji dan divalidasi menunjukkan pengaruh substansial, langsung, dan signifikan dari IWPS terhadap OE ISIHEI. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi IWPS dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks ISIHEI, yang berkontribusi pada peningkatan efektivitas lembaga pendidikan tinggi. Penelitian ini berhasil menguji, merumuskan, dan memvalidasi model hipotesis IWPS-OEs di ISIHEI, sehingga memperkaya pengetahuan terkait.

2. Garg et al (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Garg et al., (2019) bertujuan untuk menyelidiki pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kewarganegaraan organisasi dan kontrol pekerjaan. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai keberadaan budaya dalam organisasi yang mendorong pengalaman bermakna karyawan selama proses pekerjaan mereka, sehingga menumbuhkan keinginan untuk bekerja. Kontrol pekerjaan mencerminkan tingkat otoritas yang dirasakan karyawan dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, dan partisipasi dalam berbagai acara. Dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa aman dengan keberadaan organisasi. Kehadiran spiritualitas di tempat kerja dan dukungan organisasi dalam sebuah organisasi mengintegrasikan karyawan ke dalam struktur organisasi, memastikan promosi kontrol pekerjaan yang sehat. Sebuah kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam skala Likert 5 poin, diberikan kepada 394 karyawan administrasi yang bekerja di sektor produksi perusahaan makanan. Data yang diperoleh dalam model penelitian ini dianalisis dengan menggunakan IBM SPSS 25 dan plugin SPSS Process V3. Analisis faktor dari skala tersebut divalidasi menggunakan program paket LISREL. Hasil analisis menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan berdampak positif terhadap kontrol pekerjaan dan budaya organisasi. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan memainkan peran mediasi dalam hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kontrol pekerjaan dan kewarganegaraan

organisasi. Temuan ini berkontribusi pada pemahaman kita tentang interaksi antara budaya organisasi, mekanisme dukungan, dan perilaku karyawan di tempat kerja.

2.6.3 Pengaruh *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*

1. Ahmed et al (2023)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al., (2023), komitmen tulus organisasi terhadap inisiatif *corporate social responsibility* (CSR) menjadi nyata ketika organisasi tersebut terlibat secara bertanggung jawab meskipun tanpa adanya tekanan peraturan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada wacana tentang identitas sosial dan SDT dengan meneliti mekanisme pengaruh kepemimpinan yang bertanggung jawab bertingkat terhadap *Voluntary Green Behavior* karyawan dari perspektif vertikal, mengeksplorasi identifikasi pemimpin dan motivasi otonom untuk kepedulian terhadap lingkungan. Sampel penelitian ini terdiri dari 357 karyawan yang bekerja di 97 tim di perusahaan farmasi, manufaktur semen, dan sektor tekstil. Data dari berbagai sumber dikumpulkan dalam dua tahap dan dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural bertingkat melalui perangkat lunak MPlus 8.3. Temuan ini memberikan dukungan terhadap hipotesis mekanisme langsung dan mediasi kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam membentuk *Voluntary Green Behavior* karyawan. Penelitian ini meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan yang rumit antara

kepemimpinan yang bertanggung jawab, perilaku karyawan, dan kepedulian terhadap lingkungan dalam konteks organisasi.

2. Ying et al (2020)

Penelitian Ying et al., (2020) menyelidiki pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap *Environmental Voluntary Green Behavior* (EVGB), mengeksplorasi peran mediasi pemberdayaan psikologis dan *Autonomous Motivation for Environment* (AME). Dengan menggunakan pengambilan sampel sistematis, data diadik dikumpulkan dari 315 pasang bawahan dan supervisor dalam organisasi sektor listrik di Pakistan. Hasilnya diperoleh dengan menggunakan teknik pemodelan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) dengan perangkat lunak Smart-PLS 3.2.8. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan AME berfungsi sebagai mediator yang sederhana dan berurutan dalam menyampaikan dampak kepemimpinan pelayan pada EVGB. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman kita tentang mekanisme yang mendasari kepemimpinan pelayan yang mendorong perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan di antara karyawan, menjelaskan pentingnya pemberdayaan psikologis dan motivasi otonom dalam hubungan ini.

2.6.4 Pengaruh *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*

1. Gkorezis (2015)

Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi mekanisme mediasi yang mendasari hubungan antara dukungan atasan dan perilaku pro-lingkungan, dengan

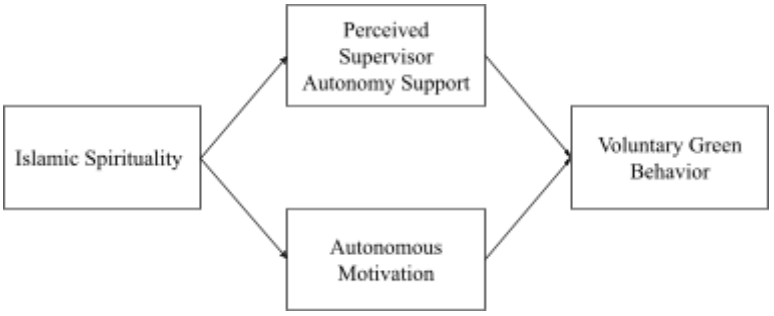
menggunakan kualitas pertukaran diadik antara atasan dan bawahan sebagai titik fokus. Dua sampel yang berbeda digunakan untuk pengumpulan data, dan regresi hirarkis serta analisis bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis. Temuan ini sejalan dengan hubungan yang dihipotesiskan, mengungkapkan bahwa Leader-Member Exchange (LMX) berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan atasan dan perilaku pro-lingkungan. Penting untuk dicatat bahwa desain cross-sectional dari penelitian ini menimbulkan tantangan dalam membangun hubungan sebab akibat di antara konstruk-konstruk tersebut, dan ketergantungan pada satu sumber - karyawan - untuk pengumpulan data di kedua penelitian ini menimbulkan potensi bias metode umum yang dapat mempengaruhi hubungan yang diamati. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada eksplorasi peran penting LMX dalam membentuk perilaku pro-lingkungan karyawan, yang memberikan kontribusi perspektif orisinil terhadap literatur yang ada.

2. Albrecht et al (2023)

Berdasarkan *engagement theory*, penelitian Albrecht et al., (2023) menyajikan model komprehensif yang menggambarkan interaksi antara tanggung jawab lingkungan perusahaan yang dirasakan, sumber daya pekerjaan yang pro-lingkungan, dan modal psikologis yang pro-lingkungan dalam membentuk keterlibatan pro-lingkungan karyawan di tempat kerja. Tanggapan survei dikumpulkan dari sampel 347 karyawan penuh waktu dan paruh waktu, berusia 18-80 tahun, yang bekerja di berbagai bidang pekerjaan di organisasi Australia. Analisis faktor konfirmatori dan pemodelan persamaan struktural digunakan untuk memvalidasi langkah-langkah dan memeriksa hubungan yang diusulkan.

Model ini berhasil menjelaskan 64% dari varians dalam sumber daya pekerjaan yang pro-lingkungan, 90% dari varians dalam modal psikologis yang pro-lingkungan, dan 92% dari varians dalam keterlibatan yang pro-lingkungan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan terpadu yang mempertimbangkan persepsi tanggung jawab lingkungan perusahaan, sumber daya pekerjaan yang pro-lingkungan, dan modal psikologis yang pro-lingkungan untuk menumbuhkan antusiasme dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif pro-lingkungan di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini memperkenalkan ukuran yang ringkas dan valid dari modal psikologis pro-lingkungan, sumber daya pekerjaan pro-lingkungan, dan keterlibatan pro-lingkungan. Ukuran-ukuran ini menawarkan alat yang berharga untuk menilai dan menargetkan sikap karyawan terhadap inisiatif pro-lingkungan, memfasilitasi intervensi berbasis bukti yang selaras dengan tujuan pelestarian lingkungan. Pada intinya, model keterlibatan pro-lingkungan memberikan panduan untuk pengembangan dan implementasi intervensi strategis untuk mempromosikan perilaku sadar lingkungan di antara para karyawan.

2.7 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.8 Formulasi Hipotesis

2.8.1 Pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support*

Islam sebagai dimensi spiritual mencakup sejumlah praktik, termasuk pelaksanaan ritual, keyakinan pada Allah, pengingatan akan Allah, serta pencarian pengampunan. Semua ini diyakini dapat meningkatkan penyesuaian diri pribadi dan produktivitas di lingkungan kerja. Selain itu, keyakinan untuk mengikuti ajaran Islam dapat membantu seseorang mengatasi tekanan yang didapatkan dan mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaan mereka (Maham et al., 2020). Perusahaan juga bisa meringankan tekanan dan meningkatkan kepuasan karyawan mereka dengan mengaplikasikan *Perceived Supervisor Autonomy Support* dalam perusahaan (Zhang et al., 2023). Berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Islamic spirituality dan perceived supervisor autonomy support. Penelitian oleh (A. Ali, 1988; Belwalkar et al., 2018) menunjukkan bahwa dimensi spiritualitas, termasuk Islamic spirituality, dapat berperan sebagai sumber dukungan dan ketenangan bagi individu dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, penelitian oleh (Rahmat et al., 2022) menemukan bahwa spiritualitas berbasis agama, termasuk Islamic spirituality, dapat membantu individu mengembangkan persepsi yang positif terhadap peran atasan dalam memberikan otonomi dalam pekerjaan mereka. Garg et al., (2019) melakukan penelitian dengan tujuan menginvestigasi dampak spiritualitas di lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kewarganegaraan

organisasi serta kendali pekerjaan. Analisis hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kendali pekerjaan dan budaya organisasi (Garg et al., 2019). Dengan demikian, hipotesis dihasilkan bahwa semakin tinggi tingkat Islamic spirituality yang dirasakan oleh individu, semakin positif pula perceived supervisor autonomy support yang mereka alami.

H1 : Islamic Spirituality berpengaruh positif terhadap Perceived Supervisor Autonomy Support.

2.8.2 Pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Autonomous Motivation*

Seperti halnya orang-orang yang memegang *Islamic Spirituality* pada kehidupan mereka, Individu dengan *Autonomous Motivation* memiliki tujuan hidup yang jelas serta kepuasan psikologis sesuai dengan SDT (Deci & Ryan, 1985). Sejalan dengan teori SDT, perubahan perilaku yang didorong oleh motivasi otonom cenderung lebih kuat dan bertahan lama dibandingkan dengan perubahan yang didorong oleh kontrol eksternal (Hagger et al., 2007). Ahmad et al., (2021) menyelidiki korelasi positif antara Islamic spirituality dan motivasi intrinsik, yang merupakan komponen utama dari autonomous motivation. Hassi et al., (2021) melakukan penelitian untuk mengeksplorasi dampak spiritualitas, religiusitas intrinsik, dan Etika Kerja Islam (IWE) terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan signifikansinya yang semakin meningkat di lingkungan kerja. Meskipun demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berperan sebagai penghubung dalam hubungan antara spiritualitas dan

religiusitas intrinsik dengan kinerja pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Isa & Naheed, (2018) mengambil pendekatan perspektif individu dan etika, dengan memfokuskan pada elemen-elemen manusiawi yang signifikan dalam etika kerja Islam dan motivasi otonom. Penelitian tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan memfasilitasi berbagi pengetahuan tacit (TKS) di kalangan akademis. Temuan penelitian menegaskan adanya hubungan positif antara Etika Kerja Islam dan TKS, sambil menyoroti efek mediasi parsial dari motivasi otonom dalam hubungan tersebut. Selanjutnya, penelitian oleh (Isa & Naheed, 2018) menemukan bahwa individu dengan tingkat Islamic spirituality yang lebih tinggi cenderung memiliki dorongan internal yang lebih kuat untuk mencapai tujuan dan merasa terpanggil untuk melakukan tindakan-tindakan yang bermanfaat. Berdasarkan temuan-temuan ini, hipotesis diajukan bahwa semakin tinggi tingkat Islamic spirituality yang dirasakan oleh individu, semakin tinggi pula tingkat autonomous motivation yang mereka alami. Hipotesis diajukan berdasarkan landasan teori serta temuan penelitian-penelitian sebelumnya, yang mengindikasikan adanya keterkaitan antara *Islamic spirituality* dan *autonomous motivation*.

H2 : *Islamic Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Autonomous Motivation*.

2.8.3 Pengaruh *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*

Faktor penting dalam organisasi kerja, yang berpotensi mendorong otonomi, adalah pendekatan interpersonal secara keseluruhan yang diadopsi oleh

para penyelia. Karena supervisor biasanya memegang tanggung jawab untuk membimbing dan menilai kinerja bawahan, karyawan menganggap gaya manajerial supervisor mereka sebagai faktor kunci yang mempengaruhi tingkat otonomi yang didukung dalam lingkungan kerja (Kanat-Maymon & Reizer, 2017). *Social exchange theory* menyatakan bahwa interaksi yang lebih baik antara atasan dan karyawan dapat menghasilkan sikap dan perilaku yang lebih positif sebagai bagian dari pertukaran timbal balik. Ketika karyawan merasakan dukungan yang lebih besar dari atasan mereka, melebihi ekspektasi mereka, hal ini cenderung mendorong peningkatan kontribusi dari karyawan, termasuk terlibat dalam *organizational citizenship behavior* (OCB). Sebaliknya, jika karyawan merasakan kurangnya dukungan, maka tingkat kontribusi mereka cenderung berkurang. Studi empiris yang dilakukan oleh Liu, (2004) (X. Liu & Yu, 2023)Liu, Cho, & Seo (2011) dan Wang (2014) memberikan bukti yang mendukung adanya korelasi positif antara Perceived Supervisor Support (PSS) dan OCB. Penelitian selanjutnya bertujuan untuk menjelaskan mekanisme mediasi yang mendasari kaitan antara dukungan atasan dan perilaku pro-lingkungan, dengan fokus pada kualitas pertukaran interpersonal antara atasan dan bawahan. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan, mengungkapkan bahwa Leader-Member Exchange (LMX) berperan sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan atasan dan perilaku pro-lingkungan (Gkorezis, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Albrecht et al., (2023) mengusulkan suatu model komprehensif yang mengilustrasikan interaksi antara persepsi tanggung jawab lingkungan perusahaan, sumber daya pekerjaan yang mendukung lingkungan, dan

modal psikologis yang mendukung lingkungan, sebagai faktor-faktor yang membentuk keterlibatan pro-lingkungan karyawan di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan yang holistik yang mempertimbangkan bagaimana persepsi tanggung jawab lingkungan perusahaan, sumber daya pekerjaan yang mendukung lingkungan, dan modal psikologis yang mendukung lingkungan dapat bersinergi untuk meningkatkan antusiasme dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif pro-lingkungan di tempat kerja (Albrecht et al., 2023).

H3 : *Perceived Supervisor Autonomy Support* berpengaruh positif terhadap *Voluntary Green Behavior*.

2.8.4 Pengaruh *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*

Taksonomi ini dibayangkan sebagai sebuah spektrum, mulai dari bentuk yang paling otonom hingga bentuk yang paling mengendalikan. Motivasi intrinsik diakui sebagai manifestasi klasik dari motivasi otonom, yang mewakili dorongan untuk terlibat dalam perilaku demi kepentingan dan kepuasan yang melekat yang berasal dari tindakan itu sendiri (Hagger et al., 2014). Penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa *Autonomous Motivation* terutama terhadap lingkungan memediasi variabel *leadership* dan *Voluntary Green Behavior* (Ahmed et al., 2023). Selain itu, Peneliti lainnya membuat pernyataan bahwa *responsible leadership* mampu membuka memotivasi karyawan untuk melakukan *Voluntary Green Behavior* (J. Zhang et al., 2021). Penelitian lainnya juga menemukan

adanya korelasi antara komponen-komponen kepemimpinan yang mengacu terhadap motivasi karyawan yang memiliki pengaruh *Voluntary Green Behavior* karyawan tersebut (Ahmad et al., 2021). Organisasi dapat memperoleh keuntungan dengan mengadopsi praktik *Voluntary Green Behavior* jika mereka bertujuan untuk mendorong keterlibatan yang lebih besar dan perilaku pro-lingkungan di antara karyawannya (X. Zhang et al., 2022). Dari penelitian-penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi antara *Autonomous Motivation* dan *Voluntary Green Behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Ying et al., (2020) mengeksplorasi dampak kepemimpinan pelayan terhadap Environmental Voluntary Green Behavior (EVGB), serta menginvestigasi peran mediasi dari pemberdayaan psikologis dan Autonomous Motivation for Environment (AME). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan psikologis dan AME berperan sebagai mediator, baik secara sederhana maupun secara berurutan, dalam mentransmisikan pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap EVGB.

H4 : *Autonomous Motivation* berpengaruh positif terhadap *Voluntary Green Behavior*

2.8.5 Pengaruh mediasi *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap hubungan *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*

Persepsi dukungan dari atasan juga memiliki hubungan yang kuat dengan cara karyawan melihat dukungan dari organisasi secara keseluruhan. Hal ini

disebabkan oleh peran atasan sebagai agen organisasi yang bertanggung jawab untuk membimbing dan mengevaluasi kinerja bawahan. Menurut Korsgaard et al., (2008), ketika atasan memberikan dukungan kepada bawahannya, hal ini menciptakan rasa kewajiban di dalam diri bawahan untuk membantu atasan mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, adanya dukungan dari atasan tidak hanya mempengaruhi hubungan individual antara atasan dan bawahan, tetapi juga menciptakan dampak yang lebih luas terhadap dukungan yang dirasakan terhadap organisasi secara keseluruhan. Mereka meyakini bahwa landasan dari dukungan organisasi yang dirasakan melibatkan komitmen organisasional dan loyalitas (Eisenberger et al., 2001). Pandangan yang sama dipegang oleh Albrecht et al., (2023), yang berpendapat bahwa persepsi dukungan organisasional tidak hanya secara langsung mempengaruhi perilaku kerja yang menguntungkan bagi organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif pada tingkat komitmen organisasional (Eisenberger et al., 2001). Sejalan dengan pernyataan Kollmuss & Agyeman, (2002) yang mendefinisikan perilaku pro-environmental sebagai tindakan sadar seseorang untuk mengurangi dampak negatif tindakannya terhadap alam dan membangun dunia, dapat disimpulkan bahwa kesadaran individu terhadap dampak negatif dari perilaku mereka dapat menjadi motivasi untuk berperilaku pro-environmental. Temuan dalam penelitian Graves et al., (2013) menegaskan bahwa motivasi otonom memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pro-environmental karyawan.

H5 : *Perceived Supervisor Autonomy Support* mampu memediasi hubungan antara *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*

2.8.6 Pengaruh mediasi *Autonomous Motivation* terhadap hubungan *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*

Faktor internal yang mempengaruhi perilaku seseorang terhadap lingkungannya berasal dari dalam diri sendiri dan disebut sebagai motivasi internal. *Bem's Self-Perception Theory* (1967) menyatakan bahwa individu mengidentifikasi keyakinan dan sikap mereka berdasarkan perilaku yang mereka lakukan. Goals yang bersifat otonom juga memungkinkan individu untuk bertindak sesuai dengan keinginan mereka dan memberikan upaya yang berkelanjutan (Sheldon & Elliot, 1999). Dengan kata lain, jika seseorang memiliki tujuan atau target untuk melakukan perilaku yang mendukung lingkungan, yang disebut sebagai Autonomous goals, individu tersebut akan termotivasi dari dalam diri sendiri untuk melakukan perilaku yang mendukung lingkungan (*pro-environmental behavior*) sesuai dengan tujuan pribadi mereka. Dengan kata lain, jika seseorang menyadari konsekuensi negatif dari perilaku yang mereka lakukan terhadap lingkungan, maka mereka akan termotivasi untuk berperilaku *pro-environmental*. Menurut penelitian Graves et al. (2013), disampaikan bahwa motivasi otonom berhubungan secara positif dengan perilaku *pro-environmental* di kalangan karyawan. Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2023) terungkap bahwa komitmen tulus organisasi terhadap inisiatif Corporate Social Responsibility (CSR) terwujud ketika organisasi secara sukarela

terlibat dalam tindakan yang bertanggung jawab, bahkan tanpa adanya tekanan regulasi. Temuan ini memberikan dukungan kepada hipotesis mengenai mekanisme langsung dan peran mediasi kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam membentuk *Voluntary Green Behavior*. Studi yang dilakukan oleh Ying et al. (2020) menginvestigasi dampak kepemimpinan pelayan terhadap *Environmental Voluntary Green Behavio*r (EVGB), dengan mengeksplorasi peran mediasi dari pemberdayaan psikologis dan *Autonomous Motivation for Environment* (AME). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan psikologis dan AME berperan sebagai mediator, baik secara langsung maupun berturut-turut, dalam menghubungkan dampak *servant leadership* dengan EVGB.Ketika rekan kerja memandang EVGB didorong oleh keinginan untuk menjunjung tinggi standar etika dan prinsip-prinsip moral, maka hasil yang mungkin terjadi adalah persepsi kehangatan dan kompetensi (Zhang et al, 2022).

H6 : *Autonomous Motivation* mampu memediasi hubungan antara *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di wilayah Kota Solo memiliki peran penting dalam perekonomian lokal. Kota Solo, dikenal sebagai pusat budaya dan industri yang kaya akan kerajinan, kuliner, serta sektor industri kecil lainnya.

UMKM di Kota Solo seringkali menghasilkan produk-produk unik dan berkualitas tinggi yang mencerminkan kekayaan budaya Jawa. Misalnya, industri batik, kerajinan tembaga, anyaman bambu, dan kuliner khas Solo seperti tengkleng, serabi, dan wedang ronde. Keberadaan UMKM ini tidak hanya memberikan kontribusi ekonomi, tetapi juga melestarikan warisan budaya tradisional.

Berdasarkan data dari pemerintah Kota Surakarta, pertumbuhan UMKM di Kota Solo menunjukkan tren yang positif dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini didukung secara kuat oleh pemerintah. Berdasarkan pembaruan data yang dilakukan oleh Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Surakarta, tercatat bahwa pada tahun 2022, terdapat 11.157 unit UMKM yang beroperasi di wilayah tersebut. Angka ini mengalami lonjakan signifikan dari tahun sebelumnya, di mana pada tahun 2021 hanya terdapat 3.635 UMKM.

Jumlah UMKM ini terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu usaha mikro sebanyak 11.138 unit, usaha kecil sebanyak 18 unit, dan usaha menengah sebanyak 3 unit. Penyebaran UMKM di Kota Solo terlihat tersebar di lima

kecamatan dengan proporsi yang berbeda, yakni 24,81 persen berlokasi di Serengan, 17,65 persen berlokasi di Jebres, 17,59 persen berlokasi di Banjarsari, 13,34 persen berlokasi di Laweyan, dan 26,61 persen berlokasi di Pasar Kliwon.

UMKM di Kota Solo semakin mengadopsi prinsip keberlanjutan sebagai landasan utama dalam menjalankan bisnis mereka. Dalam upaya untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang secara berkelanjutan. UMKM tersebut telah secara aktif memperhatikan aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Dengan fokus pada penggunaan sumber daya yang efisien, manajemen limbah yang bijaksana, serta pilihan bahan baku yang ramah lingkungan, UMKM di Kota Solo tidak hanya meningkatkan daya saing produk mereka, tetapi juga memberikan dampak positif pada lingkungan sekitar. Dukungan yang semakin besar dari komunitas lokal dan pemerintah setempat menjadi bukti bahwa prinsip keberlanjutan bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan bagi UMKM di wilayah Kota Solo.

3.2 Desain Penelitian

Metode penelitian yang akan diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tertentu dengan menggunakan data berupa angka untuk memproses informasi secara terstruktur. Menurut Sinambela (2020), penelitian kuantitatif menggunakan data numerik guna menghasilkan informasi yang terstruktur. Karakteristik utama dari penelitian kuantitatif adalah upayanya dalam

menggambarkan sifat-sifat objek, peristiwa, atau situasi yang sedang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Pendekatan ini dipilih daripada pendekatan kualitatif maupun *mix method* karena peneliti ingin menguji teori dengan merumuskan hipotesis dan mengumpulkan data untuk mendukung atau menolak hipotesis tersebut dengan waktu yang terbatas.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM yang bekerja di Kota Solo.

Menurut Hair et al. (2010), dalam menentukan ukuran sampel untuk penelitian, disarankan jumlah sampel berkisar antara 100 hingga 200 tergantung pada jumlah indikator yang digunakan, dengan pedoman minimal lima kali jumlah indikator dan maksimal sepuluh kali jumlah indikator. Dalam penelitian ini, terdapat 14 indikator. Oleh karena itu, target sampel minimal yang direkomendasikan adalah 14 x 5 = 70 responden. Sedangkan target sampel maksimal adalah 14 x 10 = 140 responden, sesuai dengan kriteria penelitian. Namun, untuk mengantisipasi kemungkinan jawaban yang tidak sesuai dengan kriteria, peneliti memutuskan untuk menyebarkan 200 kuesioner kepada responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) jenis variabel yaitu variabel eksogen atau variabel bebas, variabel endogen atau variabel terikat, serta variabel mediasi.

1. Variabel Eksogen (Independen atau Bebas)

   Variabel eksogen atau independen adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam model penelitian. Setiap variabel eksogen selalu independen atau tidak terpengaruh. Dalam penelitian ini, variabel eksogen adalah *Islamic Spirituality, Perceived Supervisor Autonomy, dan Autonomous Motivation*.

2. Variabel Endogen (Dependen atau Terikat)

   Variabel endogen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam model. Setiap variabel endogen selalu berkorelasi atau terkendala. Variabel dependen adalah variabel yang memberikan respon atau respon ketika dikaitkan dengan variabel eksogen atau independen. Variabel dependen diamati dan diukur variabilitasnya untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel endogen yang digunakan adalah *Voluntary Green Behavior*.

3. Variabel Mediasi

   Variabel mediasi berfungsi sebagai variabel tengah antara variabel bebas dan terikat. Ini bermakna bahwa perubahan atau kemunculan variabel terikat tidak dipengaruhi secara langsung oleh variabel bebas,

kerana variabel mediasi hadir untuk berfungsi sebagai penghalang. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *Perceived Supervisor Motivation* dan *Autonomous Motivation* yang memediasi variabel *Islamic Spirituality* dan variabel *Voluntary Green Behavior.*

3.4.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator/item	Sumber
1	*Islamic Spirituality*	Kualitas keyakinan dan pengalaman keagamaan individu dan peran yang dimainkan agama dalam masyarakat	1. Iman 2. Praktik Islam 3. Praktik Moral 4. Disiplin 5. Tanggung Jawab 6. Merasakan kehadiran Allah	Dasti dan Sitwat (2014)
2	*Perceived Supervisor Autonomy Support*	Memberi bawahan tempat kausalitas internal yang dirasakan, yang membuat bawahan merasa pekerjaan mereka menarik atau bermakna	1. Atasan saya memberi saya umpan balik positif ketika saya melakukan pekerjaan 2. Saya merasa bahwa atasan memberi saya pilihan dan peluang 3. Saya mempercayai nasihat atasan saya mengenai pekerjaan yang saya lakukan 4. Atasan saya menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan	Zhang et al, (2022)

			saya dalam melakukan pekerjaan	
3	*Autonomous Motivation*	Motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa pengaruh eksternal	1. Saya sangat menikmati pekerjaan ini 2. Pekerjaan ini memberikan saya kesenangan 3. Saya memilih pekerjaan ini karena memungkinkan saya mencapai tujuan hidup saya 4. Pekerjaan ini sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya	Zhang et al, (2022)
4	*Voluntary Green Behavior*	Mencerminkan keyakinan etis dan upaya untuk mengurangi dampak manusia terhadap lingkungan.	*1. Recycling* *2. Reusing* *3. Reducing* *4. Environment Knowledge*	Francoeur et al, (2021)

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif, yang berfokus pada data. Pendekatan ini memproses dan memanipulasi data menjadi informasi yang berharga untuk pengambilan keputusan (Cresweel, 2010). Pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk dianalisis dan memecahkan masalah yang sedang diteliti (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Menurut (Cresweel, 2010), kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan tujuan agar mereka memberikan respons sesuai permintaan pengguna. Orang yang diminta untuk memberikan respons ini disebut responden. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan skala Likert untuk membantu analisis dan dibagikan melalui Google forms.

Skala Likert merupakan sebuah alat pengukuran yang sering digunakan dalam survei dan riset sosial untuk menilai sejauh mana seseorang mendukung atau menolak suatu pernyataan atau topik tertentu. Responden diminta untuk menentukan seberapa setuju atau tidak setuju mereka terhadap pernyataan tersebut dengan menggunakan skala yang berjenjang atau bertingkat (Lavrakas, 2014).

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data yang telah terkumpul, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Saunders et al., 2009). Analisis deskriptif memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik data dengan mengungkapkan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum.

3.6.2 Analisis Statistik

3.6.2.1 Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Menurut Ghozali (2008), model SEM (*Structural Equation Modeling*) merupakan teknik analisis multivariat generasi kedua yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang kompleks, baik itu dalam bentuk *recursive* maupun *non-recursive*. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh tentang hubungan dalam keseluruhan model yang sedang diteliti.

3.6.2.2 *Partial Least Square* (PLS)

Secara garis besar, SEM-PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konstruk dengan memeriksa adanya pengaruh antar konstruk tersebut. Ringle et al. (2018) mendefinisikan partial least square sebagai teknik analisis yang memanfaatkan proyeksi variabel dependen dari satu set variabel independen dengan tingkat kolinearitas yang tinggi. PLS tidak hanya berfungsi sebagai konfirmasi teori, tetapi juga mampu membangun hubungan bahkan jika tidak ada dasar teori yang kuat atau untuk menguji proposisi yang belum terbukti. Penggunaan SEM-PLS memiliki konsekuensi bahwa pengujian dapat dilakukan tanpa keharusan adanya dasar teori yang kokoh, serta dapat mengabaikan beberapa asumsi (non-parametrik) dan penilaian ketepatan model prediksi berdasarkan koefisien determinasi (R^2). SEM-PLS juga sangat relevan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan teori baru.

3.6.2.3 Pengujian *Outer Model*

Model pengukuran adalah representasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Dalam PLS, pengujian dilakukan dengan menggunakan outer model untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model. Ghozali (2009) menjelaskan bahwa uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner. Validitas kuesioner dianggap tinggi jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu menggambarkan hal yang ingin diukur.

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dari setiap indikator konstruk. Aturan umum yang digunakan adalah nilai *loading factor* seharusnya > 0,7 untuk menunjukkan *convergent validity*. Untuk menguji *discriminant validity*, kita perhatikan nilai *cross loading* dari setiap variabel. Salah satu cara lain adalah membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lain dalam model.

Untuk mengukur reliabilitas konstruk, penggunaan cronbach alpha cenderung memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*), oleh karena itu, lebih baik menggunakan *composite reliability*. Aturan umumnya adalah nilai *composite reliability* seharusnya > 0,7 (Ghozali & Lathan 2015), meskipun nilai antara 0,6 – 0,7 masih dapat diterima sesuai dengan konteks (Hair et al., 2011).

3.6.2.4 Pengujian *Inner Model*

Evaluasi dari model struktural atau *inner model* bertujuan untuk meramalkan hubungan antara variabel laten. Inner model dievaluasi dengan

mempertimbangkan seberapa besar varians yang dijelaskan, yang dapat dilihat dari nilai R-square pada konstruk laten endogen. Beberapa ukuran yang digunakan dalam evaluasi *inner model* termasuk R-square, Q-square *predictive relevance*, dan GoF Index.

Nilai R-square (R^2) menggambarkan seberapa baik konstruk endogen dijelaskan oleh variabel-variabel lain dalam model dan koefisien parameter jalur. Sementara nilai Q-square *predictive relevance* (Q^2) digunakan untuk menguji validitas prediksi dari model. Jika Q^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa model struktural cocok dengan data atau memiliki kemampuan prediksi yang relevan.

GoF Index, atau *Goodness of Fit Index*, digunakan untuk mengevaluasi keseluruhan prediksi dari model secara sederhana. Ini memberikan gambaran tentang seberapa baik model mampu menjelaskan variabilitas dalam data yang diamati.

3.7 Uji Hipotesis

Hipotesis akan diuji dengan menganalisis tanda dan nilai signifikansinya sesuai dengan yang telah diajukan. Jika tanda hasil analisis sesuai dengan teori dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis tersebut dianggap terbukti atau diterima. Namun, jika tanda hasil analisis konsisten dengan teori tetapi nilai signifikansinya lebih dari 0,05, maka hipotesis akan ditolak. Dalam metode SEM-PLS, keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada nilai P-values (Hair et al., 2017). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha ditolak: P-values > 0,05.
2. Ho ditolak dan Ha diterima: P-values < 0,05.

3.8 Pengujian Efek Mediasi

Menurut Ghozali (2015), variabel disebut sebagai variabel *intervening* ketika memengaruhi hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian ini dilakukan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, langkahnya adalah dengan menghitung nilai t dari koefisien ab menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

ab = perkalian jalur X - Z dengan Jalur Z - Y

Sab = *indirect standard of error*

Sab = $\sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$

a = Jalur X - Z

b = jalur Z - Y

sa = standar error koefisien a

sb = standar error koefisien b

Jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan, namun pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t statistik > 1,96, maka variabel mediasi terbukti menjadi mediator antara pengaruh variabel

eksogen dan variabel endogen. Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha ditolak: t hitung ≥ t tabel
2. Ho ditolak dan Ha diterima: t hitung ≤ t tabel

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM di Solo menggunakan *Google Form* menunjukkan bahwa dari total 140 responden, semua telah mengisi kuesioner dengan lengkap. Hal ini menghasilkan response rate yang sempurna, yaitu 100%. Data dari 140 kuesioner yang terjawab lengkap telah melalui proses pembersihan data dan siap untuk dianalisis dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner penelitian:

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang telah disebar	140	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	138	98.57%

Sumber: Olah Data Primer Peneliti, 2024

Dijelaskan pada tabel 4.1 bahwa kuesioner yang disebarkan berjumlah 140 buah. Kuesioner yang diisi secara lengkap dan memenuhi syarat berjumlah 138 buah atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuesioner adalah 98.57%.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

Analisis ini bersifat uraian yang menjelaskan tentang identitas dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, dan agama pada Karyawan UMKM Solo. Analisis ini diurai sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	90	65.22%
Perempuan	48	34.88%
Total	138	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dijelaskan pada tabel 4.2 bahwa mayoritas responden adalah pria, yaitu sebesar 90 atau 65,22% dan responden wanita sebesar 48 responden atau 34,88%. Karyawan pria memiliki mobilitas yang tinggi dibandingkan wanita sehingga bisa menyebabkan kinerja karyawan juga tinggi.

2. Umur

Tabel 4.3 Deskripsi Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
16 - 25 tahun	87	63%
26 - 35 tahun	47	34%
36 - 45 tahun	4	3%
Total	138	100%

Sumber : Olah data primer peneliti, 2024

Dijelaskan pada tabel 4.3 bahwa responden paling banyak usia 16-25 tahun sebanyak 87 orang (63%), responden usia 26-35 tahun sebanyak 47 karyawan (34%), dan responden usia 36-45 tahun sebanyak 4 orang (3%).

3. Jenjang Pendidikan

Tabel 4.4 Deskripsi Jenjang Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	2	1.45%
SMP Sederajat	29	21%
SMA Sederajat	71	51.45%
Diploma	20	14.5%
Sarjana	16	11.6%
Total	138	100%

Sumber : Olah data primer peneliti, 2024

Dijelaskan pada tabel 4.4 bahwa responden sebagian besar pendidikan yang terakhir ditempuh adalah SMA sederajat sebanyak 71 karyawan (51.45%). Kemudian SMP sederajat 29 karyawan (21%), Diploma 20 karyawan (14.5%), sarjana 11.6%. Jenjang pendidikan terakhir yang paling sedikit adalah SD dengan jumlah karyawan sebanyak 2 orang (1.45%).

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif berisikan gambaran umum dari suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*

(jumlah), *range* serta kemencengan (*skewness*) distribusi. Berikut adalah tabel data statistik deskriptif dari penelitian ini :

Tabel 4.5 Hasil Penelitian Responden terhadap Variabel Penelitian

Item	Mean
IS1	4.861
IS2	4.774
IS3	4.350
IS4	4.350
IS5	4.474
IS6	4.409
IS7	4.606
IS8	4.693
IS9	4.628
IS10	4.635
IS11	4.730
IS12	4.788
PSAS1	4.730
PSAS2	4.482
PSAS3	4.511
PSAS4	4.635
AM1	4.701
AM2	4.591
AM3	4.401
AM4	4.547

VGB1	4.745
VBG2	4.547
VGB3	4.613
VGB4	4.620
VGB5	4.737
VGB6	4.628
VGB7	4.745
VGB8	4.891

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukan skor rata-rata variabel *Islamic Spirituality* adalah 4.608. Penilaian terendah variabel *Islamic Spirituality* adalah 1 sedangkan nilai maksimum adalah sebesar 5 yang berarti nilai jawaban tertinggi variabel *Islamic Spirituality* adalah 5. Hal ini dapat diartikan bahwa *Islamic Spirituality* yang diterapkan organisasi mendapat persepsi positif dari pegawai dan diterapkan dengan cukup baik.

Nilai rata-rata variabel *Perceived Supervisor Autonomy Support* adalah 4.590 sehingga masuk dalam kategori baik. Nilai terendah adalah sebesar 3 sedangkan nilai tertinggi adalah sebesar 5 yang berarti nilai jawaban tertinggi variabel *Perceived Supervisor Autonomy Support* adalah 5. Hal ini dapat diartikan bahwa *Perceived Supervisor Autonomy Support* mendapat persepsi positif.

Nilai rata-rata indikator *Autonomous Motivation* adalah 4.560 sehingga masuk dalam kategori baik. Nilai terendah adalah sebesar 3 sedangkan nilai tertinggi adalah sebesar 5 yang berarti nilai jawaban tertinggi variabel

Autonomous Motivation adalah 5. Hal ini dapat diartikan bahwa *Autonomous Motivation* pada organisasi tersebut mendapatkan persepsi yang baik.

Nilai rata-rata indikator *Voluntary Green Behavior* adalah 4.691 sehingga masuk dalam kategori cukup baik. Nilai terendah adalah sebesar 3 sedangkan nilai tertinggi adalah sebesar 5 yang berarti nilai jawaban tertinggi variabel *Voluntary Green Behavior* adalah 5. Hal ini dapat diartikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi mampu menumbuhkan *Voluntary Green Behavior* cukup baik.

4.3 Statistik Inferensial

4.3.1. Uji Measurement Model (Outer Model)

Pengujian outer model dalam *Partial Least Squares* (PLS) S*tructural Equation Modeling* (SEM) bertujuan untuk mengevaluasi kualitas indikator atau variabel pengukuran dalam suatu model. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan memenuhi standar kualitas yang diperlukan untuk mewakili variabel yang diukur dengan baik dan dapat diandalkan dalam analisis SEM.

4.3.1.1 Uji Validitas Konvergen (Faktor Loading)

Uji faktor loading adalah salah satu teknik dalam analisis faktor yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas indikator. Teknik ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar varians dari sebuah indikator yang dapat dijelaskan oleh faktor yang sedang diukur. Interpretasi hasil uji faktor loading dilakukan dengan

membandingkan nilai faktor loading setiap indikator dengan nilai ambang batas yang telah ditetapkan sebelumnya. Ambang batas ini bisa ditentukan berdasarkan pengalaman penelitian terdahulu atau konsensus dalam bidang ilmu yang bersangkutan. Umumnya, nilai faktor loading yang dianggap baik adalah nilai yang lebih besar dari 0,7 atau minimal 0,5.

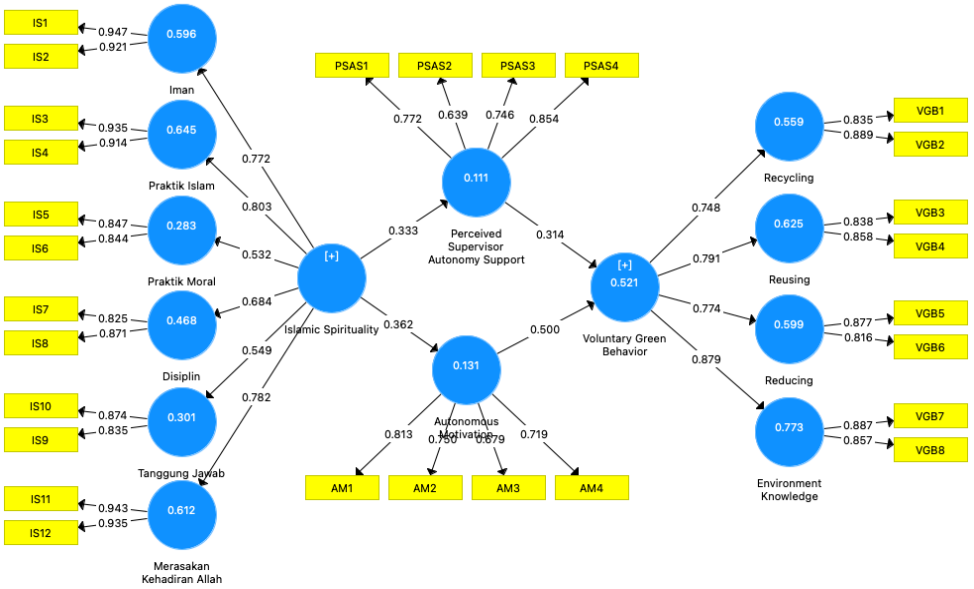
Indikator yang memiliki faktor loading rendah (<0,5) dianggap kurang mampu merepresentasikan faktor yang diukur dan dapat dihapus dari analisis. Namun, proses penghapusan indikator harus dilakukan secara hati-hati dan perlu dipertimbangkan dampaknya terhadap keseluruhan model dan tujuan penelitian.

Penilaian uji faktor loading menurut Hair et al. (2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor loading yang baik adalah nilai yang lebih besar dari 0,7. Namun, nilai faktor loading yang lebih kecil dari 0,7 tetap dapat diterima jika variabel yang diukur sulit diukur secara langsung atau jika nilai faktor loading yang lebih besar dari 0,7 tidak dapat dicapai.
2. Faktor loading yang kurang baik adalah nilai antara 0,4-0,7. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator masih dapat diterima, namun perlu diperbaiki atau dimodifikasi untuk meningkatkan kualitasnya. Umumnya, indikator dengan outer loadings antara 0.40 dan 0.70 harus dipertimbangkan untuk dihapus dari skala hanya jika penghapusan indikator tersebut akan meningkatkan reliabilitas komposit (atau varians rata-rata yang diekstraksi; lihat bagian selanjutnya) di atas nilai ambang batas yang disarankan.

3. Faktor loading yang buruk adalah nilai kurang dari 0,4. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator tidak dapat diterima dan harus dihapus dari model.
4. Faktor loading yang lebih besar dari 1,0 juga tidak diterima, karena menunjukkan adanya kesalahan perhitungan atau pengukuran.

Berikut adalah konstruk outer model dari penelitian ini:



Gambar 4.1 Konstruk Outer Penelitian

Tabel 4.6 Nilai Faktor Loading Indikator

Variabel		**Indikator**	**Item**
Islamic Spirituality	IS1:0.758	Iman	IS1:0.947
	IS2:0.622		IS2:0.921
	IS3:0.691	Praktik Islam	IS3:0.935
	IS4:0.663		IS4:0.914
	IS5:0.394	Praktik Moral	IS5:0.847
	IS6:0.480		IS6:0.844

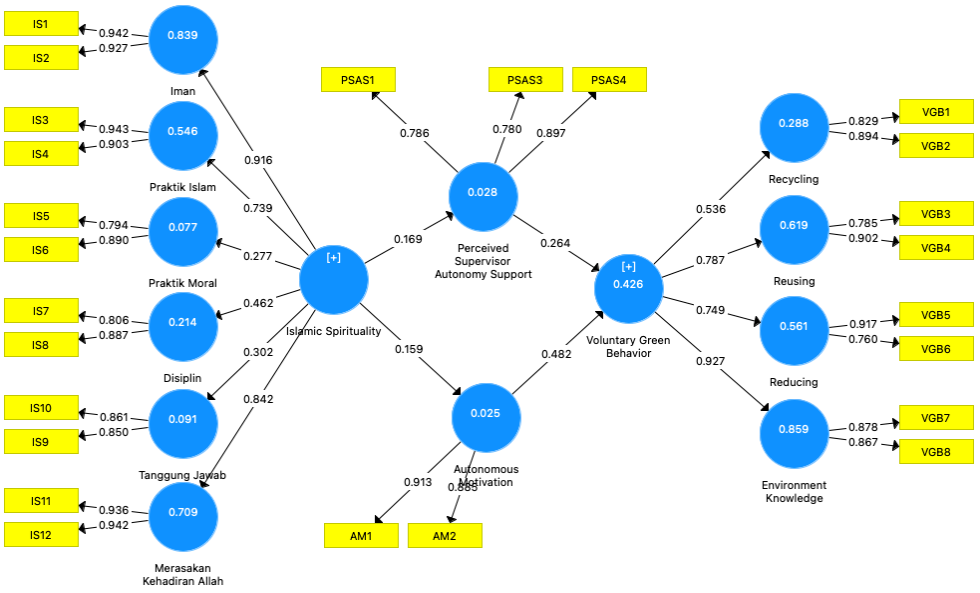
	IS7:0.521	Disiplin	IS7:0.825
	IS8:0.574		IS8:0.871
	IS9:0.316	Tanggung Jawab	IS9:0.874
	IS10:0.454		IS10:0.835
	IS11:0.745	Merasakan Kehadiran Allah	IS11:0.943
	IS12:0.707		IS12:0.935
Perceived Supervisor Autonomy Support			PSAS1:0.772
			PSAS2:0.639
			PSAS3:0.746
			PSAS4:0.854
Autonomous Motivation			AM1:0.813
			AM2:0.750
			AM3:0.679
			AM4:0.719
Voluntary Green Behavior	VGB1:0.599	Recycling	VGB1:0.835
	VGB2:0.627		VGB2:0.889
	VGB3:0.654	Reducing	VGB3:0.838
	VGB4:0.644		VGB4:0.858
	VGB5:0.676	Reusing	VGB5:0.877
	VGB6:0.576		VGB6:0.816
	VGB7:0.766	Environmental Knowledge	VGB7:0.887
	VGB8:0.662		VGB8:0.857

Dari tabel 4.6 hasil perhitungan loading faktor, terdapat beberapa nilai yang masih di bawah 0,4, menunjukkan perlunya penghapusan indikator. Nilai

loading faktor 0,4 - 0,7 tidak dihapus apabila tidak berpengaruh terhadap kenaikan nilai AVE. Proses penghapusan ini harus dilakukan secara hati-hati, dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap keseluruhan model dan tujuan penelitian yang sedang dilakukan.

Secara terperinci, nilai faktor loading masing-masing indikator setelah penyesuaian dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Gambar 4.1 Konstruk Outer Penelitian Setelah Penyesuaian



Tabel 4.7 Nilai Faktor Loading Indikator Setelah Penyesuaian

Variabel		**Indikator**	**Item**
Islamic Spirituality	IS1:0.901	Iman	IS1:0.942
	IS2:0.805		IS2:0.927
	IS3:0.760	Praktik Islam	IS3:0.943
			IS4:0.903

		Praktik Moral	IS5:0.794
			IS6:0.890
		Disiplin	IS7:0.806
			IS8:0.887
		Tanggung Jawab	IS9:0.861
			IS10:0.850
		Merasakan Kehadiran Allah	IS11:0.936
	IS12:0.736		IS12:0.942
Perceived Supervisor Autonomy Support			PSAS1:0.786
			PSAS3:0.780
			PSAS4:0.897
Autonomous Motivation			AM1:0.913
			AM2:0.885
Voluntary Green Behavior		Recycling	VGB1:0.829
			VGB2:0.894
		Reducing	VGB3:0.785
	VGB4:0.767		VGB4:0.902
	VGB5:0.752	Reusing	VGB5:0.917
			VGB6:0.760
	VGB7:0.825	Environmental Knowledge	VGB7:0.878
	VGB8:0.792		VGB8:0.867

4.3.1.2 Uji Discriminant Validity

Uji discriminant validity merupakan teknik analisis dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk atau variabel dapat dibedakan dari konstruk atau variabel lain yang seharusnya berbeda darinya. Uji ini menjadi penting terutama dalam penelitian yang melibatkan konstruk-konstruk yang saling terkait, karena membantu dalam mengidentifikasi apakah konstruk tersebut benar-benar unik atau hanya merefleksikan aspek yang sama dari fenomena yang sedang diteliti. Menurut Hair et al. (2017), terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji discriminant validity, termasuk:

1. Uji Average Variance Extracted (AVE): teknik ini mengukur sejauh mana variasi dalam indikator terkait dengan konstruk yang diukur. Uji ini dianggap valid jika nilai AVE konstruk melebihi 0,5.
2. Uji Fornell-Larcker: teknik ini melibatkan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk menguji sejauh mana konstruk yang diukur secara terpisah dari variabel lain dalam model. Hasil dari uji ini menghasilkan koefisien korelasi antar konstruk yang ditempatkan dalam tabel Fornell-Larcker. Uji ini dianggap valid jika koefisien korelasi antar konstruk tidak melebihi akar kuadrat dari varian tunggal konstruk.

4.3.1.2.1 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji Average Variance Extracted (AVE) digunakan sebagai teknik untuk mengevaluasi discriminant validity antara konstruk dalam analisis Confirmatory

Factor Analysis (CFA) atau Structural Equation Modeling (SEM). Hair et al. (2010) menetapkan ambang batas AVE sebagai 0,5. Ini berarti nilai AVE yang diperoleh dari konstruk yang diukur seharusnya lebih besar dari 0,5 untuk menunjukkan discriminant validity yang memadai. Jika nilai AVE kurang dari 0,5, itu menandakan adanya overlap yang signifikan antara konstruk yang diukur dengan konstruk lain dalam model. Hal ini dapat mengindikasikan masalah dalam pengukuran atau pemilihan indikator yang tepat untuk mengukur konstruk tersebut.

Hair et al. (2010) juga mengakui bahwa ambang batas nilai AVE dapat bervariasi tergantung pada jenis data dan konteks penelitian. Oleh karena itu, peneliti disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual, seperti jumlah indikator yang digunakan, kompleksitas model, atau karakteristik sampel data dalam mengevaluasi discriminant validity antara konstruk. Dalam beberapa situasi, nilai AVE yang kurang dari 0,5 masih dapat diterima jika terdapat overlap yang diharapkan antara konstruk dalam model.

Dalam prakteknya, peneliti perlu mempertimbangkan baik ambang batas AVE maupun faktor-faktor kontekstual lainnya saat mengevaluasi discriminant validity antara konstruk dalam analisis CFA atau SEM. Pendekatan ini dapat membantu meningkatkan keandalan dan validitas hasil penelitian.

Tabel 4.8 Nilai AVE Setelah Penyesuaian

	Average Variance Extracted (AVE)
Autonomous Motivation	0.809
Disiplin	0.718
Environment Knowledge	0.761
Iman	0.873
Islamic Spirituality	0.673
Merasakan Kehadiran Allah	0.882
Perceived Supervisor Autonomy Support	0.677
Praktik Islam	0.853
Praktik Moral	0.711
Recycling	0.743
Reducing	0.709
Reusing	0.714
Tanggung Jawab	0.732
Voluntary Green Behavior	0.615

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai AVE tiap konstruk lebih tinggi dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria discriminant validity. Nilai AVE tertinggi adalah pada *second order Islamic Spirituality* yaitu pada indikator Merasakan Kehadiran Allah sebesar 0,882. Nilai tertinggi ada pada *first order Voluntary Green Behavior* sebesar 0,615.

4.3.1.2.2 Uji Fornell-Larcker

Hair et al. (2010) menjelaskan bahwa ambang batas Fornell-Larcker dapat ditentukan dengan membandingkan koefisien korelasi antara variabel konstruk dan indikator yang terkait dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari

variabel konstruk tersebut. Ambang batas ini dianggap terpenuhi jika koefisien korelasi antara variabel konstruk dan indikator yang terkait lebih kecil dari nilai AVE dari variabel konstruk.

Secara umum, ambang batas Fornell-Larcker dapat dijelaskan sebagai berikut: jika koefisien korelasi antara variabel konstruk dan indikator yang terkait dengan variabel konstruk lebih kecil dari nilai AVE dari variabel konstruk, maka discriminant validity antara konstruk dapat diterima. Namun, jika koefisien korelasi antara variabel konstruk dan indikator yang terkait dengan variabel konstruk lebih besar dari nilai AVE dari variabel konstruk, maka discriminant validity antara konstruk harus diperiksa lebih lanjut.

Tabel 4.9 Nilai Fornell-Larcker Setelah Penyesuaian

	AM	Disiplin	Environment Knowledge	Iman	IS	Merasakan Kehadiran Allah	PSAS	Praktik Islam	Praktik Moral	Recycling	Reducing	Reusing	Tanggung Jawab	VGB
AM	0.899													
Disiplin	0.140	0.847												
Environment Knowledge	0.641	0.202	0.872											
Iman	0.086	0.322	0.166	0.934										
IS	0.159	0.462	0.234	0.916	0.820									
Merasakan Kehadiran Allah	0.157	0.453	0.205	0.687	0.742	0.939								
PSAS	0.483	0.224	0.500	0.053	0.169	0.230	0.823							
Praktik Islam	0.278	0.478	0.293	0.528	0.739	0.518	0.299	0.924						
Praktik Moral	0.264	0.263	0.202	0.237	0.277	0.167	0.348	0.396	0.843					
Recycling	0.482	0.194	0.542	0.177	0.196	0.201	0.411	0.210	0.242	0.862				
Reducing	0.420	0.197	0.590	0.250	0.271	0.233	0.395	0.218	0.164	0.442	0.842			
Reusing	0.490	0.333	0.636	0.384	0.394	0.356	0.424	0.351	0.367	0.427	0.473	0.845		
Tanggung Jawab	0.241	0.396	0.301	0.255	0.302	0.223	0.306	0.290	0.388	0.289	0.384	0.404	0.855	
VGB	0.610	0.262	0.927	0.292	0.344	0.287	0.497	0.347	0.264	0.536	0.749	0.787	0.380	0.784

Berdasarkan perbandingan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai akar AVE tiap konstruk lebih tinggi terhadap korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria discriminant validity.

4.2.1.3. Uji Reliabilitas - Cronbach's alpha

Cronbach alpha adalah salah satu metode yang sering digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian. Reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang serupa dalam situasi yang berbeda. Cronbach alpha digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik kumpulan indikator atau pertanyaan dalam instrumen pengukuran mampu mengukur suatu konstruk atau variabel.

Menurut Hair et al. (2010), pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpha melibatkan perhitungan koefisien alpha dari semua indikator yang ada dalam instrumen pengukuran. Koefisien alpha dihitung dengan menggunakan rumus matematis yang mempertimbangkan jumlah indikator, varian total skor dari indikator, dan varian error dari indikator. Rentang nilai koefisien alpha adalah antara 0 dan 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan reliabilitas yang lebih baik untuk instrumen pengukuran tersebut.

Terdapat beberapa pandangan dari para ahli mengenai nilai Cronbach's alpha dalam penelitian :

1. Hair et al. (2010) menyatakan bahwa nilai Cronbach's alpha di bawah 0,7 menunjukkan reliabilitas yang kurang baik untuk pengukuran dalam

penelitian sosial. Oleh karena itu, nilai Cronbach's alpha 0,6 dianggap sebagai nilai yang cukup rendah dalam penelitian sosial.

2. Namun, Nunnally dan Bernstein (1994) menganggap nilai Cronbach's alpha 0,6 sebagai nilai yang dapat diterima dalam penelitian sosial jika jumlah item dalam instrumen pengukuran yang digunakan sedikit (misalnya, kurang dari 10 item). Mereka berpendapat bahwa jumlah item yang sedikit dapat mempengaruhi nilai Cronbach's alpha, sehingga nilai alpha 0,6 masih dapat diterima.
3. Di sisi lain, DeVellis (2012) menyatakan bahwa penilaian reliabilitas tidak hanya berdasarkan pada nilai alpha, tetapi juga harus mempertimbangkan faktor lain seperti jumlah item, variasi skor, dan heterogenitas dalam populasi yang diteliti. Oleh karena itu, nilai alpha 0,6 dapat diterima jika faktor-faktor tersebut dianggap memadai dalam penelitian.

Tabel 4.10 Nilai Cronbach’s Alpha Setelah Penyesuaian

	Cronbach's Alpha
Autonomous Motivation	0.764
Disiplin	0.613
Environment Knowledge	0.686
Iman	0.855
Islamic Spirituality	0.836
Merasakan Kehadiran Allah	0.866
Perceived Supervisor Autonomy Support	0.761
Praktik Islam	0.830
Praktik Moral	0.600
Recycling	0.658

Reducing	0.608
Reusing	0.610
Tanggung Jawab	0.634
Voluntary Green Behavior	0.791

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha, masing-masing konstruk sudah di atas 0,60. Maka, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk sudah memiliki reliabilitas yang baik. Nilai Cronbach's Alpha paling rendah dimiliki oleh Praktik Moral dan paling tinggi dimiliki oleh Merasakan Kehadiran Allah yang mana keduanya merupakan Indikator dari variabel laten *Islamic Spirituality*.

4.2.1.3. Uji Kolinearitas Model

Uji kolinearitas model bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam suatu model. Kolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model memiliki korelasi yang tinggi, yang dapat mengakibatkan masalah dalam estimasi parameter dan interpretasi hasil analisis.

Salah satu metode yang umum digunakan dalam menguji kolinearitas model adalah Variance Inflation Factor (VIF). VIF digunakan untuk mengukur seberapa besar varians dari koefisien regresi suatu variabel yang dapat dijelaskan oleh variabel independen lain dalam model. Semakin tinggi nilai VIF, semakin besar korelasi antara variabel independen tersebut dengan variabel independen lain dalam model.

Menurut Hair et al. (2017), nilai ambang batas yang sering digunakan untuk VIF adalah 5. Apabila nilai VIF suatu variabel independen melebihi ambang batas ini, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel independen lain dalam model, yang dapat menyebabkan masalah kolinearitas.

Tabel 4.11 nilai koefisien Variance Inflation Factor (VIF)

	Variance Inflation Factor VIF
AM1	1.620
AM2	1.620
IS1	2.256
IS1	3.170
IS10	1.274
IS11	2.400
IS12	2.400
IS12	1.747
IS2	2.256
IS2	2.438
IS3	2.016
IS3	1.676
IS4	2.016
IS5	1.225
IS6	1.225
IS7	1.242
IS8	1.242
IS9	1.274
PSAS1	1.453
PSAS3	1.575
PSAS4	1.926
VGB1	1.317
VGB2	1.317
VGB3	1.239
VGB4	1.239

VGB4	1.592
VGB5	1.236
VGB5	1.503
VGB6	1.236
VGB7	1.375
VGB7	1.775
VGB8	1.375
VGB8	1.628

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai koefisien Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing konstruk sudah di bawah 5. Maka, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk tidak memiliki masalah kolinearitas.

4.2.2 Uji Structural Model (Inner Model)

Uji structural model (inner model) dalam Structural Equation Modeling (SEM) berguna untuk mengevaluasi hubungan antar variabel yang terdefinisi dalam model yang telah dibangun. Dalam SEM PLS (Partial Least Squares), R-square (R2) dan F-square (F2) merupakan dua metrik penting yang digunakan untuk menilai seberapa baik variabel dependen (Y) dalam model dijelaskan oleh variabel independen (X).

4.2.2.1 R Square

R-square pada SEM-PLS adalah ukuran yang menilai seberapa besar variasi dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model. Rentang nilai R-square biasanya antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik model dalam menjelaskan variasi

dalam variabel dependen (Y). R-square dapat dihitung untuk setiap variabel dependen dalam model, dan semakin banyak variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model, semakin baik kualitas model tersebut. Berikut adalah kriteria R-square menurut para ahli:

a. R^2 Kuat: Nilai R^2 yang kuat adalah sekitar 0,7 hingga 1,0. Ini menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan sebagian besar variasi dalam data dan model regresi linier cocok dengan data dengan baik.
b. R^2 Sedang: Nilai R^2 yang sedang adalah sekitar 0,3 hingga 0,7. Ini menunjukkan bahwa model regresi linier dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam data, tetapi masih ada beberapa variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model.
c. R^2 Buruk: Nilai R^2 yang buruk adalah di bawah 0,3. Ini menunjukkan bahwa model regresi linier tidak cocok dengan data dengan baik dan hanya sedikit variasi dalam data yang dapat dijelaskan oleh model.

Berikut nilai hasil pengujian R Square pada penelitian ini:

Tabel 4.11 Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Autonomous Motivation	0.025	0.016
Perceived Supervisor Autonomy Support	0.028	0.019
Voluntary Green Behavior	0.426	0.414

R-squared model jalur I sebesar 0,025 yang menunjukan bahwa *Islamic Spirituality, Perceived Supervisor Autonomy Support,* dan *Voluntary Green Behavior* tidak mampu menjelaskan variabel *Autonomous Motivation* dengan kuat. Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa model dapat menjelaskan variabel dependen hanya sebesar 2,5%.

Model R-squared model jalur II sebesar 0,028 dan dapat disimpulkan bahwa *Islamic Spirituality, Autonomous Motivation,* dan *Voluntary Green Behavior* belum mampu dengan baik menjelaskan variabel *Perceived Supervisor Autonomy Support*.

Pada model jalur III dapat diketahui bahwa Semua variabel independen yaitu *Islamic Spirituality, Perceived Supervisor Autonomy Support,* dan *Autonomous Motivation* mampu menjelaskan variable *Voluntary Green Behavior* Hal ini dapat dilihat dari R square pada tabel diatas yang memiliki nilai sebesar 0,426 yang menunjukan bahwa model dapat menjelaskan variabel dependen hingga 42,6% di luar variabel yang tidak diobservasi.

4.2.2.2 F Square

F-square pada SEM PLS digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Y). Seperti R-square, F-square juga memiliki rentang nilai antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai F-square, semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. F-square dapat dihitung untuk setiap variabel independen dalam model, dan semakin banyak variabel independen yang

memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen, semakin baik model tersebut. Berikut adalah kriteria F-Squared menurut ahli Cohen:

a. F-Squared Kuat: Nilai F-Squared yang kuat adalah sekitar 0,35 atau lebih. Ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat pada variabel dependen dalam model regresi.
b. F-Squared Sedang: Nilai F-Squared yang sedang adalah sekitar 0,15 hingga 0,35. Ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh sedang pada variabel dependen dalam model regresi.
c. F-Squared Buruk: Nilai F-Squared yang buruk adalah kurang dari 0,15. Ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang lemah pada variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 4.12 Nilai F Square

	Autonomous Motivation	Perceived Supervisor Autonomy Support	Voluntary Green Behavior
Autonomous Motivation			0.310
Islamic Spirituality	0.026	0.029	
Perceived Supervisor Autonomy Support			0.093
Voluntary Green Behavior			

1. *Autonomous Motivation* memiliki pengaruh sedang terhadap *Voluntary Green Behavior* karena hanya memiliki nilai F Square 0,310 (lebih dari 0,15 dan kurang dari 0,35).
2. *Islamic Spirituality* memiliki pengaruh lemah terhadap *Autonomous Motivation* karena hanya memiliki nilai F Square 0,026 (kurang dari 0,15).

3. *Islamic Spirituality* memiliki pengaruh lemah terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support* karena hanya memiliki nilai F Square 0,029 (kurang dari 0,15).
4. *Perceived Supervisor Autonomy Support* memiliki pengaruh lemah terhadap *Voluntary Green Behavior* karena hanya memiliki nilai F Square 0,093 (kurang dari 0,15).

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Dalam SEM-PLS, statistik uji hipotesis digunakan untuk mengevaluasi signifikansi koefisien jalur antara variabel dan keseluruhan model. Terdapat dua statistik uji yang umum digunakan: t-statistik dan p-value.

1. T-statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien jalur antara variabel. Ini dihitung dengan membagi koefisien jalur dengan standar error-nya. Jika nilai t-statistik melebihi 1,96 atau kurang dari -1,96 (pada tingkat signifikansi 0,05), maka koefisien jalur dianggap signifikan secara statistik.
2. P-value digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model. P-value adalah probabilitas mendapatkan nilai statistik uji (seperti t-statistik) setidaknya sebesar nilai yang diamati, jika hipotesis nol (tidak ada hubungan antara variabel) benar. Semakin kecil nilai p-value, semakin kecil kemungkinan hipotesis nol benar. Sebagai panduan, jika nilai p-value kurang dari 0,05, maka model dianggap signifikan secara statistik.

4.2.3.1 Path Coefficients

Koefisien jalur dalam SEM-PLS merupakan indikator dari kekuatan dan arah hubungan antara variabel dalam model. Menurut Hair et al. (2019), koefisien jalur dapat dihitung dalam SEM-PLS dengan mengalikan bobot variabel independen dengan loading faktor pada variabel dependen. Interpretasi koefisien jalur ini memungkinkan untuk memahami arah hubungan antar variabel. Ketika koefisien jalur positif, ini mengindikasikan hubungan positif antara variabel; artinya, kenaikan variabel independen akan diikuti oleh kenaikan variabel dependen, dan sebaliknya. Sebaliknya, ketika koefisien jalur negatif, itu menunjukkan hubungan negatif antara variabel; artinya, kenaikan variabel independen akan menyebabkan penurunan variabel dependen, dan sebaliknya.

Tabel 4.12 Nilai Koefisien Jalur pada Penelitian

	P Values	Pengaruh
Autonomous Motivation -> Voluntary Green Behavior	0.000*	Signifikan
Islamic Spirituality -> Autonomous Motivation	0.100	Tidak signifikan
Islamic Spirituality -> Perceived Supervisor Autonomy Support	0.085	Tidak signifikan
Perceived Supervisor Autonomy Support -> Voluntary Green Behavior	0.026*	Signifikan

Ket: *) Signifikan pada taraf 5%

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficient output dari hasil resampling bootstrap yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*.

   Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

a. Ho (hipotesis nihil) : ßi = 0 ; artinya tidak terdapat pengaruh positif *Autonomous Motivation Culture* terhadap *Voluntary Green Behavior*.
b. Ha (hipotesis alternatif) : ßi ≠ 0 ; artinya terdapat pengaruh positif *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara konstruk *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*. pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif dari *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*.

2. Pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Autonomous Motivation*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:
    a. Ho (hipotesis nihil) : ßi = 0 ; artinya tidak terdapat pengaruh positif *Islamic Spirituality* terhadap *Autonomous Motivation*.
    b. Ha (hipotesis alternatif) : ßi ≠ 0 ; artinya terdapat pengaruh positif *Islamic Spirituality* terhadap *Autonomous Motivation*.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara konstruk *Islamic Spirituality* terhadap *Autonomous Motivation*. pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,100. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh positif dari *Islamic Spirituality* terhadap *Autonomous Motivation*.

3. Pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:
    a. Ho (hipotesis nihil) : ßi = 0 ; artinya tidak terdapat pengaruh positif *Islamic Spirituality* terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support*.
    b. Ha (hipotesis alternatif) : ßi ≠ 0 ; artinya terdapat pengaruh positif *Islamic Spirituality* terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support*.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara konstruk *Islamic Spirituality* terhadap *Perceived Supervisor Autonomy* . pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,085. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh positif dari *Islamic Spirituality* terhadap *Perceived Supervisor Autonomy* .

4. Pengaruh *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Perceived Voluntary Green Behavior*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:
    a. Ho (hipotesis nihil) : ßi = 0 ; artinya tidak terdapat pengaruh positif *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*..
    b. Ha (hipotesis alternatif) : ßi ≠ 0 ; artinya terdapat pengaruh positif *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara konstruk *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior* pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,026. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif dari *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*.

4.2.3.2 Specific Indirect Effects

Specific indirect effects dalam SEM-PLS mengacu pada pengaruh tidak langsung dari variabel independen ke variabel dependen melalui mediator tertentu dalam model. Metode perhitungannya, seperti yang dijelaskan oleh Hair et al. (2019), melibatkan perkalian koefisien jalur antara variabel independen dan mediator dengan koefisien jalur antara mediator dan variabel dependen. Signifikansinya terletak pada pemahaman lebih dalam tentang hubungan antar variabel dalam model, khususnya dalam mengidentifikasi mediator yang paling signifikan dalam menghubungkan variabel independen dan variabel dependen.

Nilai specific indirect effects dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Nilai Specific Indirect Effects

	P-Values	Pengaruh
Islamic Spirituality -> Autonomous Motivation -> Voluntary Green Behavior	0.149	Tidak signifikan
Islamic Spirituality -> Perceived Supervisor Autonomy Support -> Voluntary Green Behavior	0.218	Tidak signifikan

Ket: *) Signifikan pada taraf 5%

1. Pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Autonomous Motivation*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :
    a. Ho (hipotesis nihil) : ßi = 0 ; artinya tidak terdapat pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Autonomous Motivation*.
    b. Ha (hipotesis alternatif) : ßi ≠ 0 ; artinya terdapat pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Autonomous Motivation*.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara konstruk *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Autonomous Motivation* pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,149. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Autonomous Motivation*.

2. Pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Perceived Supervisor Autonomy Support*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :
    a. Ho (hipotesis nihil) : ßi = 0 ; artinya tidak terdapat pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Perceived Supervisor Autonomy Support* .

b. Ha (hipotesis alternatif) : ßi ≠ 0 ; artinya terdapat pengaruh *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Perceived Supervisor Autonomy Support*.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara konstruk *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Perceived Supervisor Autonomy Support* pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,218. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Islamic Spirituality* terhadap *Voluntary Green Behavior* melalui *Perceived Supervisor Autonomy Support*.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Autonomous Motivation terhadap Voluntary Green Behavior

Hasil pengujian pada penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh antara *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*. Hal ini sama dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membentuk hipotesis awal pada penelitian ini. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmed et al (2023) yang menunjukan bahwa *responsible leadership* yang berpengaruh pada *autonomous motivation* karyawan berpengaruh terhadap *voluntary green behavior* karyawan. Hasil penelitian lainya oleh Ying et al (2020), juga menunjukan *autonomous motivation for the environment* berpengaruh positif terhadap *Employees Voluntary Green Behavior*.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan antara *Autonomous Motivation* terhadap *Voluntary Green Behavior*. Ini sejalan dengan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah membentuk hipotesis awal pada penelitian ini. Artinya, temuan ini mendukung hipotesis bahwa tingkat *Autonomous Motivation* individu dapat mempengaruhi sejauh mana individu tersebut terlibat dalam *Voluntary Green Behavior*.

Dalam konteks UMKM, temuan bahwa *Autonomous Motivation* mempengaruhi *Voluntary Green Behavior* memiliki implikasi yang signifikan. UMKM seringkali memiliki sumber daya terbatas dan beroperasi dalam lingkungan yang kompetitif, sehingga mendorong adopsi perilaku hijau bisa menjadi tantangan tersendiri. Namun, jika pemilik atau pemimpin UMKM mampu mendorong *Autonomous Motivation* di antara karyawan atau anggota timnya, maka hal ini dapat memberikan dorongan tambahan untuk mengadopsi *Voluntary Green Behavior*. Misalnya, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengusulkan dan mengimplementasikan inisiatif lingkungan, seperti mengurangi limbah atau menggunakan energi terbarukan, bisa menjadi contoh konkret dari dukungan terhadap *Autonomous Motivation*.

Selain itu, pentingnya faktor kepemimpinan yang bertanggung jawab juga tidak boleh diabaikan dalam konteks UMKM. Pemilik atau pemimpin UMKM yang memperlihatkan komitmen terhadap nilai-nilai lingkungan dan memberikan teladan dalam mengambil keputusan yang ramah lingkungan dapat memberikan inspirasi dan motivasi tambahan bagi karyawan atau anggota tim untuk mengadopsi perilaku hijau.

Oleh karena itu, dalam konteks UMKM, penting untuk memahami bahwa mendorong *Autonomous Motivation* dan memperkuat kepemimpinan yang bertanggung jawab dapat menjadi strategi efektif dalam mempromosikan *Voluntary Green Behavior*. Hal ini tidak hanya dapat memberikan manfaat lingkungan, tetapi juga dapat menciptakan nilai tambah bagi UMKM dalam hal reputasi, keberlanjutan, dan diferensiasi di pasar yang semakin peduli lingkungan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan pentingnya *Autonomous Motivation* dalam mendorong *Voluntary Green Behavior*, meskipun faktor-faktor tambahan seperti kepemimpinan yang bertanggung jawab juga dapat memainkan peran penting dalam proses tersebut.

4.3.2 Pengaruh Islamic Spirituality terhadap Autonomous Motivation

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa *Islamic Spirituality* tidak berpengaruh terhadap *Autonomous Motivation*, berbeda dengan hipotesis yang diajukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hassi et al (2021) menemukan bahwa *spirituality* tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi *intrinsic motivation* pada organisasi di Maroko. Akan tetapi, penelitian lain menunjukan *islamic work ethic* dimana variabel tersebut memiliki item yang mirip dengan *Islamic Spirituality* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Autonomous Motivation*. Responden pada penelitian tersebut adalah akademika dari 5 universitas di Malaysia (Isa dan Naheed 2018).

Penelitian ini menemukan bahwa *Islamic Spirituality* tidak memiliki pengaruh terhadap *Autonomous Motivation* yang mana tidak sesuai dengan

hipotesis yang diajukan. Hasil ini tidak konsisten dengan temuan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Artinya, dalam konteks penelitian ini, faktor spiritualitas Islam tidak dapat mempengaruhi individu merasakan motivasinya secara otonom. Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor spiritual dan etika dalam mempengaruhi motivasi individu, meskipun perlu diingat bahwa pengaruhnya bisa bervariasi tergantung pada konteks dan konsep yang digunakan dalam penelitian.

Dalam konteks UMKM, temuan bahwa *Islamic Spirituality* tidak memiliki pengaruh terhadap *Autonomous Motivation* memiliki implikasi yang menarik. UMKM seringkali memiliki kebutuhan yang unik dan tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya dan menjalankan bisnis mereka. Dalam hal ini, pengusaha UMKM yang berbasis Islam mungkin memiliki harapan bahwa *Islamic Spirituality* mereka akan menjadi sumber motivasi internal yang kuat, termasuk dalam hal mendorong *Autonomous Motivation* di antara karyawan atau anggota tim mereka.

Namun, temuan ini menunjukkan bahwa faktor *Islamic Spirituality* tidak secara langsung mempengaruhi *Autonomous Motivation* di tingkat individu. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks UMKM, pendekatan untuk memotivasi karyawan atau anggota tim perlu lebih dari sekadar aspek spiritualitas.

4.3.3 Pengaruh Islamic Spirituality terhadap Perceived Supervisor Autonomy Support

Hasil pengujian pada penelitian ini menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara *Islamic Spirituality* terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support*. Hasil yang didapat berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membentuk hipotesis awal pada penelitian ini. Penelitian tersebut menemukan ada pengaruh positif *Islamic Workplace Spirituality terhadap Organizational Effectiveness* yang dimediasi oleh *Perceived Supervisor Autonomy Support* (Ali et al, 2022).

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Islamic Spirituality* terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support*. Temuan ini berbeda dengan hipotesis awal yang diajukan dalam penelitian, serta dengan temuan dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Dalam konteks UMKM, temuan bahwa *Islamic Spirituality* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Perceived Supervisor Autonomy Support* memiliki implikasi yang penting. UMKM sering kali beroperasi dalam lingkungan yang berbeda dengan perusahaan besar, di mana hubungan antara pemilik atau manajer UMKM dengan karyawan atau anggota timnya mungkin lebih dekat dan langsung.

Pemilik atau manajer UMKM perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih praktis dalam membangun hubungan yang baik dengan karyawan atau anggota tim mereka, terlepas dari faktor spiritualitas. Hal ini bisa melibatkan

memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan, memberikan umpan balik yang konstruktif, menyediakan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan kompleksitas dalam hubungan antara spiritualitas, dukungan atasan, dan efektivitas organisasi, serta pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

4.3.4 Pengaruh Perceived Supervisor Autonomy Support terhadap Voluntary Green Behavior

Hasil pengujian pada penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang secara statistik signifikan antara *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*. Hasil ini mendukung penemuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membentuk hipotesis awal pada penelitian. *Leader-Member Exchange* (LMX) berperan sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan atasan dan perilaku pro-lingkungan (Gkorezis, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Albrecht et al, (2023) mengusulkan suatu model komprehensif yang mengilustrasikan interaksi antara persepsi tanggung jawab lingkungan perusahaan, sumber daya pekerjaan yang mendukung lingkungan, dan modal psikologis yang mendukung lingkungan, sebagai faktor-faktor yang membentuk keterlibatan pro-lingkungan karyawan di lingkungan kerja.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap *Voluntary Green Behavior*. Temuan ini sesuai dengan hipotesis awal penelitian dan juga mendukung temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa *Perceived Supervisor Autonomy Support* dapat memainkan peran kunci dalam mendorong *Voluntary Green Behavior* di tempat kerja, dengan dukungan dari penelitian sebelumnya dan konsep-konsep seperti LMX dan faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan pro-lingkungan karyawan memberikan landasan yang kuat untuk pemahaman lebih lanjut tentang dinamika ini.

Perceived Supervisor Autonomy Support dalam UMKM dapat tercermin dalam memberikan kebebasan kepada karyawan atau anggota tim untuk mengambil keputusan terkait praktik-praktik ramah lingkungan. Misalnya, atasan dapat memberikan karyawan kebebasan untuk mengusulkan dan mengimplementasikan inisiatif-inisiatif lingkungan, seperti pengurangan limbah atau penggunaan energi terbarukan di tempat kerja.

Dengan adanya *Perceived Supervisor Autonomy Support* ini, karyawan atau anggota tim UMKM dapat merasa lebih dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap keputusan-keputusan yang diambil, sehingga mereka lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam praktik-praktik hijau. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap lingkungan kerja mereka dan mendorong mereka untuk melakukan tindakan *Voluntary Green Behavior*.

Selain itu, *Perceived Supervisor Autonomy Support* juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan inklusif, di mana ide-ide dan inisiatif yang mendukung lingkungan dapat lebih mudah dipromosikan dan diadopsi. Hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan dan memperkuat citra positif UMKM di mata masyarakat dan pelanggan yang semakin peduli terhadap lingkungan.

Oleh karena itu, dalam tingkat UMKM, penting bagi pemilik atau manajer untuk memahami peran kunci *Perceived Supervisor Autonomy Support* dalam mendorong *Voluntary Green Behavior*. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan partisipasi aktif karyawan dalam praktik-praktik lingkungan, UMKM dapat menjadi agen perubahan yang signifikan dalam mendukung keberlanjutan lingkungan.

4.3.5 Pengaruh mediasi Autonomous Motivation terhadap hubungan antara Islamic Spirituality dan Voluntary Green Behavior

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada efek mediasi dari *Autonomous Motivation* terhadap hubungan antara *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ying et al. (2020), analisis dampak kepemimpinan pelayan terhadap *Environmental Voluntary Green Behavior* (EVGB), dengan memperhatikan peran mediasi dari pemberdayaan psikologis dan *Autonomous Motivation for Environment* (AME). Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan AME memainkan peran sebagai mediator, baik secara langsung maupun secara

berturut-turut, dalam menghubungkan dampak servant leadership dengan EVGB. Ketika rekan kerja melihat bahwa *Voluntary Green Behavior* didorong oleh keinginan untuk mematuhi standar etika dan prinsip-prinsip moral, hasilnya mungkin mencakup persepsi tentang kehangatan dan kompetensi (Zhang et al., 2022).

4.3.6 Pengaruh mediasi Perceived Supervisor Autonomy Support terhadap hubungan antara Islamic Spirituality dan Voluntary Green Behavior

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada efek mediasi dari *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap hubungan antara *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*. Peneliti percaya bahwa dasar dari dukungan organisasi yang dirasakan melibatkan komitmen organisasional dan loyalitas (Eisenberger et al., 2001). Pandangan serupa diadopsi oleh Albrecht et al. (2023), yang mengajukan argumen bahwa persepsi dukungan organisasional tidak hanya secara langsung mempengaruhi perilaku kerja yang menguntungkan bagi organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif pada tingkat komitmen organisasional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh *Autonomous Motivation*, *Islamic Spirituality*, *Perceived Supervisor Autonomy Support*, dan *Voluntary Green Behavior* dalam konteks UMKM, dapat diambil beberapa kesimpulan yang penting.

Pertama, temuan menunjukkan bahwa *Autonomous Motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Voluntary Green Behavior*. Hal ini menunjukkan pentingnya memberikan kebebasan kepada karyawan atau anggota tim dalam mengambil keputusan terkait praktik-praktik ramah lingkungan. Dalam konteks UMKM, memperkuat *Autonomous Motivation* dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong partisipasi aktif dalam praktik-praktik hijau.

Kedua, meskipun *Islamic Spirituality* mungkin diharapkan dapat mempengaruhi *Autonomous Motivation* dan *Perceived Supervisor Autonomy Support*. Temuan menunjukkan bahwa hal ini tidak terjadi secara signifikan dalam konteks penelitian ini. Hal ini menyoroti kompleksitas dalam hubungan antara spiritualitas, motivasi, dan dukungan atasan, serta pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual.

Ketiga, dukungan *Perceived Supervisor Autonomy Support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Voluntary Green Behavior*. Dukungan tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif dalam

praktik-praktik lingkungan, memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan, dan memperkuat komitmen terhadap lingkungan kerja.

Keempat, tidak ada efek mediasi dari *Autonomous Motivation* atau *Perceived Supervisor Autonomy Support* terhadap hubungan antara *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara *Islamic Spirituality* dan *Voluntary Green Behavior*. Dengan demikian, faktor lain perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya memahami faktor-faktor motivasi, spiritualitas, dan dukungan atasan dalam mendorong *Voluntary Green Behavior* di UMKM. Dengan memperkuat motivasi, memberikan dukungan kepada karyawan dengan tepat, dan mempertimbangkan dampak spiritualitas, UMKM dapat menjadi agen perubahan yang signifikan dalam mendukung keberlanjutan lingkungan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara spiritualitas Islam, dukungan atasan, motivasi otonom, dan perilaku pro-lingkungan di lingkungan kerja, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Pengukuran Variabel: Penggunaan instrumen pengukuran yang tidak sempurna atau tidak valid dapat memengaruhi validitas hasil penelitian.

Variabel-variabel seperti *Islamic Spirituality*, *Autonomous Motivation*, dan *Voluntary Green Behavior* mungkin memiliki konsep yang kompleks dan sulit untuk diukur secara akurat.

2. Pengaruh Variabel Lain: Terdapat kemungkinan adanya variabel-variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini namun dapat mempengaruhi hasil. Misalnya, faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, kebijakan perusahaan, atau faktor eksternal mungkin juga berperan dalam membentuk perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.
3. Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan SEM-PLS, yang meskipun berguna untuk model yang kompleks, memiliki beberapa kelemahan seperti sensitivitas terhadap asumsi normalitas dan ukuran sampel yang lebih kecil. Selain itu, metode pengumpulan data yang digunakan, seperti kuesioner self-report, rentan terhadap bias responden.
4. Faktor Budaya: Pengaruh budaya dan nilai-nilai lokal mungkin memainkan peran penting dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Nilai-nilai spiritualitas Islam dan interpretasi atas dukungan atasan dapat bervariasi di berbagai konteks budaya, sehingga perlu berhati-hati dalam menggeneralisasi hasil penelitian.
5. Desain Penelitian: Desain penelitian *cross-sectional* yang digunakan dalam penelitian ini dapat membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausalitas. Penelitian longitudinal atau eksperimen mungkin diperlukan untuk memvalidasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala ini dan memperdalam pemahaman tentang hubungan antara spiritualitas Islam, dukungan atasan, motivasi otonom, dan perilaku pro-lingkungan di lingkungan kerja.

5.3 Saran Penelitian

Berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yang dapat memperluas pemahaman tentang hubungan antara spiritualitas Islam, dukungan atasan, motivasi otonom, dan perilaku pro-lingkungan di lingkungan kerja:

1. Studi Komparatif Antar-Budaya: Penelitian lintas-budaya dapat membantu memahami bagaimana faktor-faktor seperti nilai-nilai spiritualitas Islam dan dukungan atasan mempengaruhi perilaku pro-lingkungan di berbagai konteks budaya. Membandingkan hasil dari berbagai negara atau wilayah geografis dapat mengungkapkan pola-pola yang berbeda dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.
2. Penelitian Longitudinal: Desain penelitian longitudinal dapat memberikan wawasan tentang perubahan seiring waktu dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Ini dapat membantu mengidentifikasi pola-pola kausalitas dan memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam jangka panjang.

3. Studi Kualitatif Mendalam: Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman individu terkait dengan spiritualitas Islam, dukungan atasan, dan motivasi otonom dalam konteks lingkungan kerja. Wawancara mendalam atau studi kasus dapat mengungkapkan faktor-faktor yang lebih substansial yang mungkin tidak terdeteksi dalam penelitian kuantitatif.
4. Pengukuran Variabel yang Lebih Spesifik: Penelitian selanjutnya dapat memperbaiki instrumen pengukuran untuk variabel-variabel yang diteliti, seperti Islamic Spirituality, Autonomous Motivation, dan Voluntary Green Behavior. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan skala yang lebih spesifik dan valid untuk memastikan akurasi dalam pengukuran.
5. Pengujian Model Teoritis yang Lebih Komprehensif: Penelitian selanjutnya dapat menguji model-model teoritis yang lebih komprehensif yang mempertimbangkan interaksi antara spiritualitas Islam, dukungan atasan, motivasi otonom, dan perilaku pro-lingkungan bersama-sama dengan variabel mediator yang relevan. Ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang mekanisme di balik hubungan tersebut.
6. Pengaruh Kepemimpinan: Penelitian dapat mengeksplorasi peran kepemimpinan dalam memediasi atau memoderasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Misalnya, menginvestigasi bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda, termasuk servant leadership atau transformational leadership, mempengaruhi hubungan antara spiritualitas Islam dan perilaku pro-lingkungan.

7. Pengaruh Konteks Organisasi: Studi dapat memperhatikan pengaruh konteks organisasi, seperti budaya perusahaan, kebijakan lingkungan, atau struktur organisasi, dalam memoderasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi efektivitas intervensi untuk mendorong perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.

Dengan mengadopsi pendekatan-pendekatan ini, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pro-lingkungan di lingkungan kerja, serta implikasi praktis untuk pengembangan kebijakan dan intervensi organisasional.

References

Ahmad, S., Islam, T., Sadiq, M., & Kaleem, A. (2021). Promoting green behavior through ethical leadership: A model of green human resource management and environmental knowledge. *Leadership & Organization Development Journal*, *42*(4), 531–547. https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0024

Ahmed, F., Faraz, N. A., Xiong, Z., & Ma, Y. (2023). The multilevel interplay of responsible leadership with leader identification and autonomous motivation to cultivate voluntary green behavior. *Asia Pacific Journal of Management*. https://doi.org/10.1007/s10490-023-09893-6

Albrecht, S. L., Donnelly, T., Frenkiel, M., Rajic, S. K., Kavadas, V., & Leiter, M. P. (2023). Pro-environmental employee engagement: The influence of pro-environmental psychological capital, pro-environmental job resources, and perceived corporate environmental responsibility. *Frontiers in Sustainability*, *4*, 1117892. https://doi.org/10.3389/frsus.2023.1117892

Alsetoohy, O., Al-Abyadh, M. H. A., Prince Sattam Bin Abdulaziz, Döngül, E. S., Aksaray University, Turkey, Agina, M. F., Higher Institute for Specific Studies, Egypt, & Elshaer, A. (2022). How Humble Leadership Affects Voluntary Green Behavior and Green Performance? The Roles of Job Autonomy and Green Supporting Climate in Hotels. *Problemy Ekorozwoju*, *17*(2), 230–242. https://doi.org/10.35784/pe.2022.2.25

Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics*, *181*(4), 913–932. https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y

Asutay, M., & Yilmaz, I. (2021). Constituting an Islamic social welfare function: An exploration through Islamic moral economy. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, *14*(3), 524–540. https://doi.org/10.1108/IMEFM-03-2019-0130

Autin, K. L., Herdt, M. E., Garcia, R. G., & Ezema, G. N. (2022). Basic Psychological Need Satisfaction, Autonomous Motivation, and Meaningful Work: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Career Assessment*, *30*(1), 78–93. https://doi.org/10.1177/10690727211018647

Beenen, G., Pichler, S., & Levy, P. E. (2017). Self‐Determined Feedback Seeking: The Role of Perceived Supervisor Autonomy Support. *Human Resource Management*, *56*(4), 555–569. https://doi.org/10.1002/hrm.21787

Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors – an empirical study. *Social Responsibility Journal*, *14*(2), 410–430. https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0096

Bem, D. J. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Psychological Review*, *74*(3), 183–200. https://doi.org/10.1037/h0024835

Bonab, B. G., Miner, M., & Proctor, M.-T. (2013). Attachment to God in Islamic Spirituality. *Journal of Muslim Mental Health*, *7*(2). https://doi.org/10.3998/jmmh.10381607.0007.205

Bureau, J. S., Howard, J. L., Chong, J. X. Y., & Guay, F. (2022). Pathways to Student Motivation: A Meta-Analysis of Antecedents of Autonomous and Controlled Motivations. *Review of Educational Research*, *92*(1), 46–72. https://doi.org/10.3102/00346543211042426

Chen, S., Lee, A. Y., & Ahlstrom, D. (2021). Strategic talent management systems and employee behaviors: The mediating effect of calling. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *59*(1), 84–108. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12229

Dasti, R., & Sitwat, A. (2014). Development of a Multidimensional Measure of Islamic Spirituality (MMIS). *Journal of Muslim Mental Health*, *8*(2). https://doi.org/10.3998/jmmh.10381607.0008.204

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer New York, NY.

Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, *26*(3–4), 325–346. https://doi.org/10.1080/00461520.1991.9653137

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *86*(1), 42–51. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42

Farmer, E., Papadopoulos, N., Emonson, C., Fuelscher, I., Pesce, C., McGillivray, J., Hyde, C., Olive, L., & Rinehart, N. (2020). A Preliminary Investigation of the Relationship between Motivation for Physical Activity and Emotional and Behavioural Difficulties in Children Aged 8–12 Years: The Role of Autonomous Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(15), 5584. https://doi.org/10.3390/ijerph17155584

Francoeur, V., Paillé, P., Yuriev, A., & Boiral, O. (2021). The Measurement of Green Workplace Behaviors: A Systematic Review. *Organization & Environment*, *34*(1), 18–42. https://doi.org/10.1177/1086026619837125

Garg, N., Punia, B. K., & Jain, A. (2019). Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Exploring Mediating Effect of Organization Citizenship Behaviour. *Vision: The Journal of Business Perspective*, *23*(3), 287–296. https://doi.org/10.1177/0972262919850928

Gkorezis, P. (2015). Supervisor support and pro-environmental behavior: The mediating role of LMX. *Management Decision*, *53*(5), 1045–1060. https://doi.org/10.1108/MD-06-2014-0370

Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *38*, 82–90. https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.12.002

Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, *35*, 81–91. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002

Hagger, M. S., Chatzisarantis, N. L. D., Hein, V., Pihu, M., Soós, I., & Karsai, I. (2007). The perceived autonomy support scale for exercise settings (PASSES): Development, validity, and cross-cultural invariance in young people. *Psychology of Sport and Exercise*, *8*(5), 632–653. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.09.001

Hagger, M. S., Hardcastle, S. J., Chater, A., Mallett, C., Pal, S., & Chatzisarantis, N. L. D. (2014). Autonomous and controlled motivational regulations for multiple health-related behaviors: Between- and within-participants analyses. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, *2*(1), 565–601. https://doi.org/10.1080/21642850.2014.912945

Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, *12*(3), 439–456. https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2020-0131

Isa, R. M., & Naheed, K. (2018). Islamic Work Ethics And Tacit Knowledge Sharing: Autonomous Motivation As Mediator. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 401–411. https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.07.02.43

Jeno, L. M., Nylehn, J., Hole, T. N., Raaheim, A., Velle, G., & Vandvik, V. (2023). Motivational Determinants of Students' Academic Functioning: The Role of Autonomy-support, Autonomous Motivation, and Perceived

Competence. *Scandinavian Journal of Educational Research*, *67*(2), 194–211. https://doi.org/10.1080/00313831.2021.1990125

Kanat-Maymon, Y., & Reizer, A. (2017). Supervisors' Autonomy Support as a Predictor of Job Performance Trajectories: Autonomy Support and Job Performance. *Applied Psychology*, *66*(3), 468–486. https://doi.org/10.1111/apps.12094

Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the Gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, *8*(3), 239–260. https://doi.org/10.1080/13504620220145401

Korsgaard, M. A., Soyoung Jeong, S., Mahony, D. M., & Pitariu, A. H. (2008). A Multilevel View of Intragroup Conflict. *Journal of Management*, *34*(6), 1222–1252. https://doi.org/10.1177/0149206308325124

Lakdawala, Y., Qasmi, A., & Chettiar, C. (2018). Relationship between Islamic spirituality and psychological well-being, depression and anxiety. *Indian Journal of Mental Health(IJMH)*, *5*(1), 114. https://doi.org/10.30877/IJMH.5.1.2018.114-118

Liu, W. (2004). Percieved Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices with Important Work Outcomes [Dissertation]. University of Maryland.

Maham, R., Bhatti, O. K., & Öztürk, A. O. (2020). Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility on employee happiness with perceived organizational justice as a mediator. *Cogent Business & Management*, *7*(1), 1788875. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1788875

Meng, L., Lin, X., Du, J., Zhang, X., & Lu, X. (2023). Autonomy support and prosocial impact facilitate meaningful work: A daily diary study. *Motivation and Emotion*, *47*(4), 538–553. https://doi.org/10.1007/s11031-023-10006-5

Moreau, E., & Mageau, G. A. (2012). The importance of perceived autonomy support for the psychological health and work satisfaction of health professionals: Not only supervisors count, colleagues too! *Motivation and Emotion*, *36*(3), 268–286. https://doi.org/10.1007/s11031-011-9250-9

Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: Perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, *8*(1), 26. https://doi.org/10.1186/s43093-022-00139-3

Muda, I. & Windari. (2018). Dimension of an Islamic Model Value on the Existence of Syariah Walmart. In *Emerald Reach Proceedings Series* (Vol. 1, pp. 317–322). Emerald Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00051

Newstrom, J. (2012). *Supervision: Managing for Results* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

Paumier, D., & Chanal, J. (2022). The antecedents and consequences of autonomous and controlled motivation: Domain specificity and motivational sequence at the situational level. *Frontiers in Psychology*, *13*, 987582. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.987582

Rahmat, H. K., Basri, A. S. H., Putra, R. M., Mulkiyan, M., Wahyuni, S. W., & Casmini, C. (2022). The Influenced Factors of Spiritual Well-Being: A Systematic Review. *Sociocouns: Journal of Islamic Guidance and Counseling*, *2*(1), 43–58. https://doi.org/10.35719/sjigc.v2i1.23

Ren, F., Zhang, Q., & Wei, X. (2021). Work Autonomous and Controlled Motivation on Chinese Employees' Work Performance and Innovative Work Behaviour: The Moderating Role of Financial Stress. *Frontiers in Psychology*, *12*, 676063. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.676063

Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro‐environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, *34*(2), 176–194. https://doi.org/10.1002/job.1820

Selim, M., & Farooq, M. O. (2020). Elimination of poverty by Islamic value based cooperative model. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, *11*(5), 1121–1143. https://doi.org/10.1108/JIABR-08-2018-0125

Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal Striving, Need Satisfaction, and Longitudinal Weil-Being: The Self-Concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *76*(3), 482–497.

Steel, R. P., Bishop, N. C., & Taylor, I. M. (2021). The effect of autonomous and controlled motivation on self‐control performance and the acute cortisol response. *Psychophysiology*, *58*(11), e13915. https://doi.org/10.1111/psyp.13915

Vallerand, R. J. (1997). Toward A Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 29, pp. 271–360). Elsevier. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60019-2

Vries, J. P. D., Knies, E., & Leisink, P. (2022). Shared Perceptions of Supervisor Support: What Processes Make Supervisors and Employees

See Eye to Eye? *Review of Public Personnel Administration*, *42*(1), 88–112. https://doi.org/10.1177/0734371X20942814

Wang, Z. (2014). Perceived Supervisor Support and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*, *5*(1). https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00488.x

Wu, P.-J., Wu, T.-J., & Yuan, K.-S. (2019). "Green" Information Promotes Employees' Voluntary Green Behavior via Work Values and Perceived Accountability. *Sustainability*, *11*(22), 6335. https://doi.org/10.3390/su11226335

Ying, M., Faraz, N. A., Ahmed, F., & Raza, A. (2020). How Does Servant Leadership Foster Employees' Voluntary Green Behavior? A Sequential Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(5), 1792. https://doi.org/10.3390/ijerph17051792

Zhang, J., Huang, R., Chen, Q., & Zhao, G. (2023). The relationships between supervisor-subordinate guanxi, perceived supervisor autonomy support, autonomous motivation, and employee job satisfaction: Evidence from international hotel chains in China. *International Journal of Hospitality Management*, *108*, 103354. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103354

Zhang, J., Ul-Durar, S., Akhtar, M. N., Zhang, Y., & Lu, L. (2021). How does responsible leadership affect employees' voluntary workplace green behaviors? A multilevel dual process model of voluntary workplace green behaviors. *Journal of Environmental Management*, *296*, 113205. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113205

Zhang, X., Li, Z., Zhang, H., & Zhang, Q. (2022). Appraising and reacting to voluntary green behavior at work: The effects of green motive attribution. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1010588. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1010588

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Perkenalkan Saya April Lia Dina, Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian berjudul **"Pengaruh Islamic Spirituality Terhadap Voluntary Green Behavior Dimediasi oleh Perceived Supervisor Autonomy Support dan Autonomous Motivation"**

Dalam hal ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara pegawai UMKM di Kota Solo untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang sudah disiapkan.

Hormat saya

April Lia Dina

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : (....) Laki-laki (...) Perempuan

3. Usia :

4. Pendidikan terakhir :(...) SMK/SMA (...) D3 (...) S1 (...)Lainya

5. Apakah Anda beragama Islam? : (...) Ya (...) Tidak

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda (√) sesuai dengan tingkat persetujuan Anda terhadap pertanyaan pertanyaan berikut. Jawaban yang tersedia berupa skala Likert yaitu antara 1-5, yang mempunyai arti :

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Biasa Saja/ Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Islamic Spirituality

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	**TS (2)**	**N (3)**	**S (4)**	**SS (5)**
	Iman					
1.	Saya merasakan ikatan yang erat dengan Allah SWT					
2.	Saya percaya bahwa Allah SWT itu esa (satu)					
	Praktik Islam					
3.	Saya mencoba mengambil referensi dari Al-Qur'an dan Sunnah dalam setiap aspek kehidupan					
4.	Untuk menjalin ikatan dengan Allah SWT, saya belajar dari para ulama dan guru agama					
	Praktik Moral					
5.	Jika terjadi pertengkaran antar saudara/teman saya, saya berusaha menyelesaikannya					
6.	Saya menyampaikan ilmu saya kepada orang lain agar mereka juga dapat mengambil manfaat darinya					
	Disiplin					

7.	Saya mampu menindaklanjuti pekerjaan yang terencana dengan baik					
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang saya siapkan					
	Tanggung Jawab					
9.	Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan potensi saya					
10.	Saya merasa mudah untuk menyelesaikan segala tanggung jawab yang dipercayakan kepada saya					
	Merasakan kehadiran Allah					
11.	Saya bisa merasakan bahwa Allah memperhatikan semua perbuatan saya					
12.	Saya bisa merasakan rasa takut kepada Allah dalam hati saya					

Perceived Supervisor Autonomy Support

No	**Pernyataan**	**Jawaban**				
		STS (1)	**TS (2)**	**N (3)**	**S (4)**	**SS (5)**
1.	Atasan saya memberi saya umpan balik positif ketika saya melakukan pekerjaan					
2.	Saya merasa bahwa atasan memberi saya pilihan dan peluang					
3.	Saya mempercayai nasihat atasan saya mengenai pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Atasan saya menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan					

Autonomous Motivation

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	**TS (2)**	**N (3)**	**S (4)**	**SS (5)**
1.	Saya sangat menikmati pekerjaan ini					
2.	Pekerjaan ini memberikan saya kesenangan					
3.	Saya memilih pekerjaan ini karena memungkinkan saya mencapai tujuan hidup saya					
4.	Pekerjaan ini sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya					

Voluntary Green Behavior

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	**TS (2)**	**N (3)**	**S (4)**	**SS (5)**
	Recycling					
1.	Perlunya mendaur ulang barang-barang yang dapat digunakan kembali di tempat kerja					
2.	Perlunya menyortir bahan-bahan yang dapat didaur ulang ke dalam tempat sampah yang sesuai					
	Reusing					
3.	Menggunakan kembali kertas untuk keperluan lainnya					
4.	Lebih baik menggunakan gelas pribadi dibandingkan gelas sekali pakai					
	Reducing					
5.	Mematikan lampu apabila tidak perlu					

6.	Lebih baik berjalan kaki daripada menggunakan kendaraan					
	Paham Mengenai Dampak Lingkungan					
7.	Menggunakan kendaraan secara berlebihan berdampak buruk bagi lingkungan					
8.	Membuang sampah pada tempatnya itu penting					

Terima kasih atas partisipasi Bapak / Ibu / Saudara