

## EVALUASI KESIAPAN MAHASISWA UMRAH DALAM MENDUKUNG IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI HIJAU

### *EVALUATION OF UMRAH STUDENTS' READINESS IN SUPPORTING THE IMPLEMENTATION OF GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE*

Abdul Jalal, Mirza Ayunda Pratiwi, Firmansyah Kusasi, Kiki Wulandari

(Prodi Manajemen, Prodi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim, Universitas Maritim Raja Ali Haji,  
Negara Indonesia)

e-mail [abduljalal@umrah.ac.id](mailto:abduljalal@umrah.ac.id), [mirzaayunda@umrah.ac.id](mailto:mirzaayunda@umrah.ac.id)

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesiapan mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) sebagai *future worker* dalam menerapkan budaya organisasi hijau. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap mahasiswa dari 3 Program Studi di Universitas Maritim Raja Ali Haji yaitu Program Studi Ilmu Kelautan, Manajemen, dan Akuntansi dimana penyebaran kuesioner dilakukan secara online kepada 101 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji memiliki potensi besar sebagai *future worker* yang siap menerapkan budaya organisasi hijau. Mereka menunjukkan pemahaman yang baik tentang konsep dan manfaat budaya organisasi hijau, serta telah menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Mahasiswa juga memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dan kemampuan analisis informasi yang baik terkait inisiatif hijau. Namun, beberapa aspek *soft skill* masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya sinergi antara mahasiswa dan universitas dalam mengembangkan program pelatihan dan edukasi berkelanjutan untuk mempersiapkan *future worker* yang handal dalam menerapkan budaya organisasi hijau.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Hijau; Kesiapan mahasiswa; UMRAH; *future worker*; Universitas Maritim Raja Ali Haji

#### **Abstract**

*This study aims to determine the readiness of Maritime University of Raja Ali Haji (UMRAH) students as future workers in implementing a green organizational culture. This research employs a qualitative method with descriptive analysis. Data was collected through in-depth interviews with students from three study programs at the Maritime University of Raja Ali Haji, namely Marine Science, Management, and Accounting, and an online questionnaire distributed to 101 respondents. The results showed that Maritime University of Raja Ali Haji students have great potential as future workers who are ready to implement a green organizational culture. They demonstrated a good understanding of the concept and benefits of a green organizational culture and have applied these principles in their daily lives. Students also have effective communication skills and good information analysis abilities related to green initiatives. However, some aspects of soft skills still need improvement. This study recommends the need for synergy between students and the university in developing continuous training and education programs to prepare competent future workers in implementing a green organizational culture*

*Keywords: Green organizational culture; readiness of UMRAH students; future worker; Raja Ali Haji Maritime University*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi dan kemajuan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam lanskap dunia kerja, tidak hanya meliputi cara kerja dan jenis pekerjaan, tetapi juga nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mendasari operasional organisasi. Di era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk

terus beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi adalah budaya organisasi.

Yudisira Putra et al, (2023), Budaya organisasi hijau dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai, serta prinsip-prinsip, dan keyakinan yang mengatur perilaku dan aktivitas organisasi yang berkaitan dengan lingkungan alam. Ini mengungkapkan keinginan atau tanggung jawab organisasi yang tak tergoyahkan untuk tetap berdedikasi pada masalah lingkungan.

Selain itu, terdapat salah satu perubahan mencolok yaitu meningkatnya urgensi untuk mengintegrasikan keberlanjutan lingkungan ke dalam praktik bisnis sehari-hari. Konsep "*green organization*" atau organisasi hijau muncul sebagai respons terhadap tantangan lingkungan global yang semakin mendesak, didefinisikan sebagai entitas yang tidak hanya fokus pada keuntungan finansial, tetapi juga berkomitmen untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan.

AlKetbi et al, (2024) menyatakan organisasi hijau adalah organisasi yang memprioritaskan keberlanjutan lingkungan dan mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dalam operasinya.

Relevansi konsep organisasi hijau meningkat seiring dengan kesadaran global akan dampak perubahan iklim. Fenomena cuaca ekstrem, naiknya permukaan air laut, dan hilangnya keanekaragaman hayati menjadi bukti nyata dari urgensi untuk mengubah cara berinteraksi dengan lingkungan. Organisasi bisnis, sebagai salah satu kontributor utama emisi gas rumah kaca dan konsumsi sumber daya alam, dituntut untuk mengambil peran aktif dalam mitigasi dan adaptasi terhadap perubahan iklim.

Meskipun urgensi dan relevansi organisasi hijau semakin jelas, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama terletak pada kesiapan tenaga kerja, terutama "future workers" atau pekerja masa depan. Generasi baru yang memasuki dunia kerja diharapkan tidak hanya memahami konsep keberlanjutan lingkungan secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam praktik sehari-hari di tempat kerja.

Barbosa et al., (2022) mendefinisikan future worker adalah sebagai pekerja yang tergolong berusaha sendiri disektor jasa transportasi dan pergudangan serta jasa lainnya dan menggunakan internet dalam pekerjaannya, khususnya dalam melakukan proses penjualan barang/jasa melalui website/aplikasi digital.

Kesiapan future workers dalam menerapkan budaya organisasi hijau menjadi faktor kritis dalam transisi menuju ekonomi yang lebih berkelanjutan. Ini melibatkan tidak hanya pengetahuan teknis tentang praktik ramah lingkungan, tetapi juga mindset, nilai-nilai, dan keterampilan soft yang diperlukan untuk mendorong perubahan dalam organisasi. Tanpa kesiapan ini, upaya untuk mengimplementasikan budaya organisasi hijau berisiko menjadi superfisial atau tidak efektif.

Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH), sebagai institusi pendidikan tinggi yang berfokus pada sektor maritim, memiliki tanggung jawab khusus dalam mempersiapkan lulusannya menghadapi isu-isu keberlanjutan di industri kelautan dan pesisir. Kesiapan mahasiswa UMRAH dalam menerapkan budaya organisasi hijau menjadi topik yang menarik untuk diteliti, mengingat sektor maritim memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan dan membutuhkan pendekatan yang berkelanjutan.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan pentingnya kesadaran lingkungan di kalangan mahasiswa dalam kaitannya dengan kesiapan mereka mengadopsi praktik hijau di tempat kerja. Razak et al., (2020) menemukan korelasi positif antara kesadaran lingkungan mahasiswa dengan kesiapan mereka dalam menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan dalam konteks pekerjaan. Sementara itu, (Ahmad, Zulkurnain, & Khairushalimi, 2019) menekankan pentingnya

integrasi pendidikan lingkungan ke dalam kurikulum perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dalam menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan yang signifikan dalam literatur mengenai kesiapan mahasiswa sebagai calon pekerja masa depan dalam menerapkan konsep ini. Sebagian besar studi yang ada berfokus pada implementasi budaya hijau di perusahaan yang sudah mapan atau pada karyawan yang telah bekerja. Penelitian yang secara khusus mengkaji kesiapan mahasiswa dalam mengadopsi dan menerapkan budaya organisasi hijau masih sangat terbatas.

Permasalahan lain yang muncul adalah adanya resistensi terhadap perubahan di kalangan mahasiswa, kurangnya role model dan contoh konkret penerapan budaya organisasi hijau, serta keterbatasan infrastruktur dan fasilitas pendukung di kampus untuk mendemonstrasikan praktik-praktik hijau secara langsung. Selain itu, kolaborasi antara universitas dan industri dalam konteks pendidikan keberlanjutan masih belum optimal.

Mengingat urgensi isu ini dan kompleksitas tantangan yang dihadapi, penelitian mendalam tentang kesiapan mahasiswa UMRAH sebagai future worker dalam menerapkan budaya organisasi hijau menjadi sangat relevan dan penting. Studi ini tidak hanya akan memberikan gambaran tentang kondisi kesiapan mahasiswa saat ini, tetapi juga dapat menjadi landasan untuk pengembangan strategi pendidikan yang lebih efektif dalam mempersiapkan tenaga kerja maritim yang kompeten dan sadar lingkungan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas lulusan, penguatan daya saing industri maritim Indonesia, serta mendukung upaya global dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Konsep Budaya Organisasi Hijau**

Budaya organisasi hijau adalah suatu sistem nilai, norma, keyakinan, dan perilaku bersama dalam suatu organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Budaya ini mengintegrasikan praktik-praktik bisnis yang ramah lingkungan ke dalam semua aspek operasional organisasi, dari tingkat manajemen puncak hingga karyawan tingkat bawah.

Ciri-ciri utama budaya organisasi hijau:

- Fokus pada lingkungan: Organisasi memiliki komitmen kuat untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, seperti emisi karbon, limbah, dan konsumsi energi.
- Nilai-nilai berkelanjutan: Nilai-nilai seperti keberlanjutan, tanggung jawab sosial, dan etika bisnis menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan tindakan sehari-hari.
- Partisipasi karyawan: Semua karyawan dilibatkan dalam upaya pelestarian lingkungan, dan mereka merasa memiliki tanggung jawab pribadi untuk berkontribusi.
- Inovasi hijau: Organisasi terus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja lingkungan dan mengembangkan produk atau layanan yang ramah lingkungan.
- Transparansi: Organisasi terbuka dan transparan dalam melaporkan kinerja lingkungannya kepada publik dan pemangku kepentingan lainnya.

Konsep budaya organisasi hijau terkait erat dengan beberapa teori organisasi, seperti:

- Teori budaya organisasi: Budaya organisasi dipandang sebagai sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya hijau adalah salah satu jenis budaya organisasi yang unik karena fokusnya pada lingkungan.
- Teori stakeholder: Budaya organisasi hijau mengakui pentingnya melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat, dalam upaya pelestarian lingkungan.

- Teori pembelajaran organisasi: Budaya hijau mendorong pembelajaran organisasi yang berkelanjutan, di mana organisasi terus belajar dan beradaptasi untuk meningkatkan kinerja lingkungannya.
- Teori kepemimpinan: Kepemimpinan yang kuat dan visioner sangat penting dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi hijau. Pemimpin harus mampu menginspirasi karyawan dan mengarahkan organisasi menuju tujuan keberlanjutan.

#### Manfaat Menerapkan Budaya Organisasi Hijau

- Keunggulan kompetitif: Perusahaan dengan budaya hijau seringkali lebih menarik bagi konsumen yang peduli lingkungan, investor, dan karyawan berbakat.
- Pengurangan biaya: Praktik-praktik hijau dapat menghemat biaya melalui efisiensi energi, pengurangan limbah, dan penggunaan sumber daya yang lebih baik.
- Peningkatan reputasi: Perusahaan dengan reputasi yang baik dalam hal keberlanjutan akan mendapatkan kepercayaan dari publik dan pemangku kepentingan lainnya.
- Kontribusi pada lingkungan: Budaya hijau membantu mengatasi masalah lingkungan global dan menciptakan masa depan yang lebih berkelanjutan.

#### Kesiapan

Kesiapan adalah suatu kondisi atau keadaan di mana seseorang atau sesuatu siap untuk melakukan atau menghadapi sesuatu. Ini bisa diartikan sebagai kesiapan fisik, mental, atau emosional untuk menjalankan tugas, menghadapi tantangan, atau mencapai tujuan tertentu.

Secara lebih spesifik, kesiapan dapat mencakup:

- Kesiapan fisik: Memiliki kesehatan yang baik, kekuatan, dan stamina yang cukup untuk melakukan aktivitas tertentu.
- Kesiapan mental: Memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Ini juga mencakup aspek psikologis seperti motivasi, kepercayaan diri, dan kemampuan untuk mengatasi stres.
- Kesiapan emosional: Memiliki stabilitas emosional, kemampuan untuk mengelola emosi, dan kesiapan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- Kesiapan sumber daya: Memiliki sumber daya yang diperlukan, seperti waktu, uang, peralatan, atau dukungan dari orang lain.

Contoh kesiapan dalam berbagai konteks:

- Kesiapan kerja: Memiliki kualifikasi, pengalaman, dan sikap yang diperlukan untuk bekerja di suatu perusahaan.
- Kesiapan ujian: Telah mempelajari materi pelajaran dengan baik dan siap untuk menjawab soal-soal ujian.
- Kesiapan menghadapi bencana: Memiliki rencana evakuasi, persediaan makanan dan air, serta pengetahuan tentang tindakan pertolongan pertama.
- Kesiapan memulai bisnis: Memiliki ide bisnis yang jelas, rencana bisnis yang matang, dan modal yang cukup.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan:

- Pendidikan: Tingkat pendidikan dan relevansi program studi dengan kebutuhan dunia kerja.
- Pengalaman: Pengalaman kerja, magang, atau proyek yang relevan.
- Keterampilan: Keterampilan teknis, soft skills, dan kemampuan beradaptasi.
- Motivasi: Minat, semangat, dan dorongan untuk mencapai tujuan.
- Dukungan lingkungan: Dukungan dari keluarga, teman, dan institusi pendidikan.

### ***Future worker***

Future worker atau dalam bahasa Indonesia sering diterjemahkan sebagai pekerja masa depan atau tenaga kerja masa depan, merujuk pada individu yang akan memasuki dunia kerja di masa mendatang. Ini bukan hanya sekadar sebutan, tetapi juga mengimplikasikan adanya perubahan signifikan dalam profil dan kompetensi yang dibutuhkan seorang pekerja untuk sukses dalam dunia kerja yang terus berkembang.

Karakteristik *Future Worker*:

- Menguasai teknologi: Keterampilan digital dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru menjadi sangat penting. Ini termasuk kemampuan menggunakan berbagai perangkat lunak, platform digital, dan kecerdasan buatan.
- Berpikir kritis dan kreatif: Kemampuan menganalisis informasi, memecahkan masalah kompleks, dan menghasilkan ide-ide inovatif menjadi sangat dibutuhkan.
- Keterampilan komunikasi yang kuat: Komunikasi yang efektif, baik secara lisan maupun tulisan, menjadi kunci untuk berinteraksi dengan rekan kerja, klien, dan berbagai pihak terkait.
- Keterampilan kolaborasi: Kemampuan bekerja dalam tim dan berkolaborasi dengan orang dari berbagai latar belakang menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung.
- Fleksibilitas dan adaptabilitas: Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan belajar hal-hal baru menjadi sangat penting dalam dunia kerja yang dinamis.
- Minat terhadap pembelajaran sepanjang hayat: Kesadaran akan pentingnya terus belajar dan mengembangkan diri menjadi ciri khas dari future worker.
- Etika kerja yang kuat: Kejujuran, integritas, dan etos kerja yang tinggi tetap menjadi nilai yang sangat dihargai.
- Kecerdasan emosional: Kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain menjadi semakin penting dalam berbagai situasi kerja.

### **Mengapa Konsep Future Worker Penting?**

Konsep future worker sangat penting karena dunia kerja saat ini mengalami perubahan yang sangat cepat dan signifikan akibat kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan iklim. Keterampilan yang dibutuhkan di masa lalu mungkin tidak relevan lagi di masa depan. Oleh karena itu, penting untuk mempersiapkan generasi muda dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja masa depan.

### **Implikasi bagi Pendidikan:**

Konsep future worker memiliki implikasi yang sangat besar bagi dunia pendidikan. Institusi pendidikan perlu merancang kurikulum yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja masa depan, membekali mahasiswa dengan keterampilan yang dibutuhkan, dan mendorong pengembangan soft skills seperti kreativitas, inovasi, dan kemampuan berpikir kritis.

### **METODOLOGI**

Penelitian ini memanfaatkan data sekunder dan data primer. Data primer didapat dari sumber-sumber sekunder mencakup studi sebelumnya, seperti artikel jurnal, buku, dan tulisan daring. Sementara itu, data primer melalui proses pengolahan awal menggunakan Microsoft Word untuk penyusunan. Selanjutnya, data tersebut dikelompokkan berdasarkan topik pembahasan dan diberi kode identifikasi, suatu proses yang dikenal sebagai pengkodean.

Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner *online* yang disebarakan melalui media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. kuesioner ini terdiri dari pertanyaan tertutup yang terdiri

dari 36 pernyataan dan pertanyaan wawancara terdiri dari 71 pertanyaan. Hasil respon dari responden selanjutnya diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dengan menggunakan analisis deskriptif. Karena peneliti menggali topik secara lebih mendalam dan rinci maka dari itu, penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Target responden adalah minimal 100 orang mahasiswa UMRAH.

**Tabel 1**  
**Daftar Pertanyaan tentang Indikator Kesiapan Mahasiswa sebagai Future Worker dan Budaya Organisasi Hijau**

Kode	Indikator Kesiapan Mahasiswa sebagai Future Worker dan Budaya Organisasi Hijau	Pernyataan		
A	Keterampilan Hard Skill	(1) Saya mampu menerapkan program daur ulang dan pengurangan limbah. (2) Saya mampu menerapkan sistem manajemen energi yang berkelanjutan. (3) Saya mampu menerapkan strategi untuk mengurangi emisi gas rumah kaca (4) Saya mampu menggunakan teknologi energi terbarukan.		(3) Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk bekerja di bidang lingkungan. (4) Saya percaya diri dalam kemampuan diri untuk berkontribusi di bidang lingkungan.
B	Keterampilan Soft Skill	(1) Saya memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap isu lingkungan. (2) Saya mampu berkomunikasi secara terbuka dan persuasif tentang masalah lingkungan kepada orang lain. (3) Saya mampu berpikir kritis dan kreatif untuk menemukan solusi inovatif untuk masalah lingkungan. (4) Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan selalu ingin belajar lebih banyak tentang lingkungan.	F	Kebiasaan Sehari-hari (1) Saya mematikan lampu dan peralatan elektronik saat tidak digunakan. (2) Saya menutup keran saat menyikat gigi atau mencuci muka. (3) Saya menggunakan botol minum isi ulang dan menghindari penggunaan air minum kemasan. (4) Saya memisahkan sampah organik, non-organik, dan bahan daur ulang sesuai dengan sistem yang diterapkan. (5) Saya membawa tas belanja sendiri saat berbelanja untuk mengurangi penggunaan kantong plastik. (6) Saya memilih produk-produk dengan kemasan yang minim dan terbuat dari bahan yang ramah lingkungan.
C	Pengetahuan dan Pengalaman	(1) Saya memahami konsep dasar budaya organisasi hijau. (2) Saya memiliki pengalaman terlibat dalam kegiatan pelestarian lingkungan. (3) Saya mengetahui berbagai teknologi ramah lingkungan. (4) Saya memiliki pengetahuan tentang praktik terbaik untuk menghemat energi.	G	Keterlibatan yang Lebih Luas (1) Saya bergabung dengan Tim Hijau (Green Team) di organisasi. (2) Saya aktif mengikuti pelatihan dan workshop tentang green culture yang diselenggarakan oleh organisasi. (3) Saya secara terbuka mendiskusikan tentang green culture dengan teman dan mengajak mereka untuk menerapkan kebiasaan ramah lingkungan. (4) Saya berpartisipasi dalam program dan kegiatan sukarelawan yang terkait dengan keberlanjutan energi. (5) Saya secara konsisten menerapkan green culture dalam pekerjaan saya sehari-hari.
D	Kesiapan Mental dan Emosional	(1) Saya memiliki komitmen yang kuat untuk menjaga kelestarian lingkungan. (2) Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk bertindak dan berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan. (3) Saya mampu mengatasi rasa frustrasi dan kekecewaan dalam menghadapi tantangan terkait lingkungan. (4) Saya memiliki keyakinan bahwa individu dan komunitas dapat membuat perubahan positif terhadap lingkungan.	H	Sikap dan Kepemimpinan (1) Saya memahami pentingnya menerapkan budaya organisasi hijau. (2) Saya selalu bersedia untuk terlibat dalam kegiatan yang mempromosikan budaya organisasi hijau. (3) Saya merasa yakin bahwa saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi pemimpin dalam menerapkan budaya organisasi hijau.
E	Kesiapan Karir	(1) Saya mampu beradaptasi dengan perubahan, termasuk perubahan terkait lingkungan. (2) Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang peluang karir di bidang lingkungan.		

Selain 71 pertanyaan tertutup juga terdapat pertanyaan terbuka yang terdiri dari 36 pertanyaan. Pertanyaan terbuka ini bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai kesiapan mahasiswa sebagai future worker dalam menerapkan budaya organisasi hijau. Pertanyaan ini terdiri dari dua indikator yaitu, indikator Kesiapan Mahasiswa sebagai Future Worker dan indikator Konsep Budaya Organisasi Hijau.

- (1) Dapatkah Anda menjelaskan apa yang Anda pahami dengan "budaya organisasi hijau"?
- (2) Menurut Anda, bagaimana budaya organisasi hijau dapat bermanfaat bagi bisnis dan masyarakat?
- (3) Dapatkah Anda menggambarkan situasi tertentu di mana Anda telah menerapkan prinsip budaya organisasi hijau dalam kehidupan pribadi atau akademis Anda?

- (4) Keterampilan dan kompetensi apa yang menurut Anda penting dimiliki oleh pekerja masa depan untuk berhasil dalam ekonomi hijau?
- (5) Dapatkah Anda berbagi contoh saat Anda berhasil menerapkan inisiatif hijau di lingkungan Anda?
- (6) Bagaimana Anda mengkomunikasikan gagasan dan perspektif Anda tentang budaya organisasi hijau kepada orang lain secara efektif?
- (7) Bagaimana Anda mengumpulkan dan menganalisis informasi untuk mendukung keputusan Anda tentang inisiatif budaya organisasi hijau?
- (8) Apa yang memotivasi Anda untuk belajar lebih banyak tentang keberlanjutan dan budaya organisasi hijau?
- (9) Apa saja manfaat menerapkan budaya organisasi hijau bagi perusahaan dan lingkungan?
- (10) Sebutkan beberapa contoh praktik budaya organisasi hijau yang dapat diterapkan.
- (11) Apa saja keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan mahasiswa untuk menjadi future worker yang sukses dalam menerapkan budaya organisasi hijau?
- (12) Ceritakan tentang pengalaman Anda menerapkan budaya organisasi hijau di lingkungan belajar atau organisasi lain.
- (13) Ceritakan tentang pengalaman Anda mengatasi hambatan dalam menerapkan budaya organisasi hijau.
- (14) Mengapa Anda merasa budaya organisasi hijau penting untuk diterapkan di tempat kerja?
- (15) Bagaimana Anda menilai kesiapan mental Anda untuk bekerja di perusahaan dengan budaya organisasi hijau?
- (16) Bagaimana Anda mengatasi keraguan terhadap budaya organisasi hijau?
- (17) Bagaimana Anda mengatasi rasa frustrasi atau kekecewaan yang mungkin timbul saat menerapkan budaya organisasi hijau?
- (18) Bagaimana budaya organisasi hijau selaras dengan tujuan karir Anda?
- (19) Apa saja peluang karir yang Anda lihat dalam perusahaan dengan budaya organisasi hijau?
- (20) Apa saja keterampilan dan kemampuan yang Anda miliki yang relevan dengan penerapan budaya organisasi hijau?
- (21) Bagaimana Anda menunjukkan kepada calon pemberi kerja bahwa Anda memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan dengan budaya organisasi hijau?
- (22) Bagaimana Anda tetap up-to-date dengan tren dan perkembangan terbaru dalam budaya organisasi hijau?
- (23) Bagaimana Anda menghemat energi dalam kehidupan sehari-hari Anda?
- (24) Apa saja kebiasaan yang dapat Anda lakukan untuk mengurangi konsumsi energi?
- (25) Bagaimana Anda mendorong orang lain untuk menghemat energi?
- (26) Bagaimana Anda menghemat air dalam kehidupan sehari-hari Anda?
- (27) Bagaimana Anda mengurangi sampah dalam kehidupan sehari-hari Anda?
- (28) Bagaimana Anda mengambil tindakan untuk melindungi lingkungan dalam kehidupan sehari-hari Anda?
- (29) Apakah Anda terlibat dalam organisasi atau kegiatan lingkungan?

- (30) Bagaimana Anda menggunakan pengalaman Anda dalam organisasi atau kegiatan lingkungan untuk mempromosikan budaya organisasi hijau?
- (31) Apa saja strategi yang Anda gunakan untuk meningkatkan kesadaran tentang masalah lingkungan?
- (32) Bagaimana Anda melihat budaya organisasi hijau dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan?
- (33) Ceritakan tentang pengalaman Anda memimpin inisiatif atau proyek yang mempromosikan praktik hijau.
- (34) Apa saja keterampilan dan kualitas yang menurut Anda penting untuk menjadi pemimpin yang efektif dalam mempromosikan budaya organisasi hijau?
- (35) Bagaimana Anda mengatasi konflik atau perbedaan pendapat yang mungkin timbul dalam menerapkan budaya organisasi hijau?

Jawaban dari pertanyaan tersebut akan dibaca dan dipahami oleh peneliti untuk ditemukan sebuah pola yang akan diberikan kode. Setelah itu dibagikan berdasarkan tema-tema, sub tema lalu diinterpretasikan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) sebagai *Future Worker* telah menerapkan budaya organisasi. Dengan melakukan survey wawancara 3 mahasiswa memberikan hasil berdasarkan indikator kesiapan mahasiswa sebagai *future worker* yang dapat dijelaskan melalui penjelasan berikut:

#### **Keterampilan Hard Skill**

Ketiga Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) menunjukkan kesiapan yang baik untuk menjadi *Future Worker* dalam menerapkan budaya organisasi hijau. Hal ini dibuktikan dengan pemahaman mereka yang baik tentang definisi dan manfaat budaya organisasi hijau, serta pengalaman dalam menerapkan praktik ramah lingkungan dalam kehidupan pribadi dan akademis. Kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan analisis informasi yang mereka miliki juga menjadi modal penting untuk mendukung keputusan terkait inisiatif budaya organisasi hijau di masa depan. Dengan demikian, mahasiswa UMRAH memiliki potensi yang besar untuk berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan di tempat kerja dan masyarakat.

#### **Keterampilan Soft Skill**

Ketiga Informan sebagai Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) memiliki kemampuan yang baik untuk berkomunikasi dengan baik, berkomitmen untuk menjadi role model, dan pandai mengambil keputusan berdasarkan informasi yang menunjukkan bahwa mereka siap untuk menjadi *Future Worker* yang menerapkan budaya organisasi hijau. Mereka adalah aset berharga bagi perusahaan yang ingin membangun budaya organisasi hijau di masa depan. Motivasi mereka yang kuat untuk belajar tentang budaya organisasi hijau dan menerapkannya dalam kehidupan mereka dipadukan dengan keinginan mereka untuk belajar keterampilan ekonomi hijau yang relevan.

#### **Pengetahuan dan Pengalaman**

Hasil wawancara ketiga informan menunjukkan bahwa Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) sangat memahami manfaat dan praktik budaya organisasi hijau, serta pengalaman menerapkannya dalam berbagai konteks. Ini menunjukkan bahwa mereka siap untuk menjadi *Future Worker* yang menerapkan budaya organisasi hijau. Kemampuan mereka untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan, serta beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang

berbeda, menjadikan mereka aset berharga bagi perusahaan yang ingin membangun budaya organisasi hijau di masa depan.

### **Kesiapan Mental dan Emosional**

Ketiga Informan dengan komitmen, kesadaran diri, kesiapan mental, pemahaman, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk mengatasi keraguan dan frustrasi, mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) menunjukkan kesiapan yang luar biasa untuk menjadi *Future Worker* yang menerapkan budaya organisasi hijau. Dengan kata lain, mahasiswa UMRAH memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin dalam membangun budaya organisasi hijau yang berkelanjutan yang menguntungkan masyarakat, perusahaan, dan lingkungan.

### **Kesiapan Karir**

Hasil yang diperoleh Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) menunjukkan potensi besar untuk menjadi *Future Worker* yang sukses dalam menerapkan budaya organisasi hijau. Hal ini dibuktikan dengan pandangan positif mereka terhadap budaya organisasi hijau sebagai peluang karir dan kepuasan kerja, pemahaman tentang tujuan karir dan kontribusi positif bagi lingkungan, serta pengetahuan tentang peluang karir di perusahaan dengan budaya organisasi hijau.

Dengan melakukan survey wawancara 3 mahasiswa memberikan hasil berdasarkan indikator konsep budaya organisasi hijau yang dapat dijelaskan melalui penjelasan berikut:

### **Kebiasaan Sehari-hari**

Ketiga informan melalui kebiasaan sehari-hari mereka yang ramah lingkungan, sebagai mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) menunjukkan komitmen mereka terhadap budaya organisasi hijau. Mereka memahami manfaat dan praktik budaya organisasi hijau dengan baik melalui kebiasaan seperti menghemat energi, mengurangi konsumsi energi, mengurangi sampah, dan mengambil tindakan untuk melindungi lingkungan. Contoh dari kebiasaan ramah lingkungan ini termasuk mematikan lampu dan peralatan elektronik yang tidak digunakan, membawa tas belanja yang dapat digunakan kembali, mengurangi penggunaan produk sekali pakai, mendaur ulang, membawa botol minum sendiri, membersihkan lingkungan sekitar, menanam pohon, mengurangi penggunaan plastik, dan mendaur ulang barang yang masih bisa digunakan. Kebiasaan-kebiasaan ini menunjukkan seberapa siap mahasiswa UMRAH sebagai *Future Worker* yang dapat membantu membangun organisasi yang berkelanjutan dan ramah lingkungan di masa depan.

### **Keterlibatan yang Lebih Luas**

Berdasarkan dari wawancara ketiga informan Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) menunjukkan potensi besar untuk menjadi *Future Worker* yang aktif dalam menerapkan budaya organisasi hijau. Ini dibuktikan oleh fakta bahwa salah satu informan aktif terlibat dalam kegiatan bersih-bersih pantai dari organisasinya, dan dua informan lainnya pernah mengikuti organisasi yang menerapkan budaya organisasi. Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) mendorong budaya organisasi hijau di lingkungan mereka dengan memanfaatkan pengalaman mereka dalam organisasi atau kegiatan lingkungan. Selain itu, mereka menunjukkan komitmen mereka untuk meningkatkan kesadaran masalah lingkungan melalui komunikasi terbuka, sosialisasi, dan penggunaan platform media sosial. Contoh nyata dari partisipasi mereka termasuk menanam pohon, berbagi pengalaman gaya hidup ramah lingkungan, memberikan edukasi tentang dampak negatif pencemaran lingkungan, dan menyebarkan informasi dan data tentang masalah lingkungan dan solusi yang dapat dilakukan.

## Sikap dan Kepemimpinan

Ketiga informan dalam penelitian ini menunjukkan pemahaman yang baik tentang manfaat budaya organisasi hijau dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui efisiensi energi, pengelolaan limbah dan daur ulang. Meskipun pengalaman mereka dalam memimpin inisiatif hijau bervariasi, dengan pengalaman sebagai anggota dan pemimpin proyek hijau, serta kemampuan komunikasi yang baik, kredibilitas, dan kemampuan menyelesaikan konflik, mereka menunjukkan potensi sebagai *Future Worker* yang kompeten dalam menerapkan budaya organisasi hijau. Kemampuan mereka untuk memberikan pemahaman dan mencari jalan tengah dalam menyelesaikan konflik akan menjadi aset berharga dalam memimpin dan mengelola tim dalam menerapkan budaya organisasi hijau. Dengan demikian, mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) memiliki potensi yang besar untuk berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan di tempat kerja dan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa siap mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) sebagai *Future Worker* untuk menerapkan budaya organisasi hijau, yang telah dibahas sebelumnya. Tabel 1 menunjukkan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan. Jumlah responden yang diterima setelah menyebarkan kuesioner melalui *google form* adalah 101 orang. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa ada potensi besar untuk menjadi *Future Worker* jika kita memahami dan memiliki pengalaman dengan budaya organisasi hijau. Tabel berikut menggambarkan kesiapan mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) sebagai *Future Worker* untuk menerapkan budaya organisasi hijau berdasarkan pengalaman responden.

Tabel 2

Rekapitulasi Hasil Pengumpulan Data Responden

Kode Pertanyaan	Ya		Tidak	
	Fi	%	Fi	%
A1	81	80,2%	20	19,8%
A2	68	67,3%	33	32,7%
A3	62	61,4%	39	38,6%
A4	67	66,3%	34	33,7%
B1	99	98%	2	2%
B2	91	90,1%	10	9,9%
B3	83	82,2%	18	17,8%
B4	93	92,1%	8	7,9%
C1	74	73,3%	27	26,7%
C2	68	67,3%	33	32,7%
C3	72	71,3%	29	28,7%
C4	61	60,4%	40	39,6%

D1	94	93,1%	7	6,9%
D2	93	92,1%	8	7,9%
D3	78	77,2%	23	22,8%
D4	99	98%	2	2%
E1	95	94,1%	6	5,9%
E2	60	59,4%	41	40,6%
E3	67	66,3%	34	33,7%
E4	81	80,2%	20	19,8%
F1	98	97%	3	3%
F2	89	88,1%	12	11,9%
F3	84	83,2%	17	16,8%
F4	64	63,4%	37	36,6%
F5	68	67,3%	33	32,7%
F6	61	60,4%	40	39,6%
G1	81	80,2%	20	19,8%
G2	78	77,2%	23	22,8%
G3	62	61,4%	39	38,6%
G4	68	67,3%	33	32,7%
G5	60	59,4%	41	40,6%
H1	90	89,1%	11	10,9%
H2	76	75,2%	25	24,8%
H3	62	61,4%	39	38,6%
H4	66	65,3%	35	34,7%
H5	88	87,1%	13	12,9%

Hasil survei menunjukkan bahwa mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) menunjukkan potensi yang luar biasa sebagai *future worker* yang siap menerapkan budaya organisasi hijau. Hal ini dibuktikan dengan kesiapan mereka di berbagai aspek, mulai dari *hard skill*, pengetahuan, hingga mentalitas. Di sisi *hard skill*, mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) memiliki kemampuan untuk menjalankan program daur ulang, manajemen energi berkelanjutan, dan teknologi energi terbarukan. Keahlian ini sangat penting untuk mewujudkan budaya organisasi hijau yang efisien dan ramah lingkungan. Namun, perlu diakui bahwa *soft skill* mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) masih perlu diasah. Kemampuan komunikasi, pemikiran kritis, dan antusiasme untuk belajar tentang budaya organisasi hijau perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan edukasi yang berkelanjutan. Secara umum, mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) memiliki pemahaman yang baik tentang budaya organisasi hijau. Tiga perempat dari mereka memahami konsep dasar budaya ini, dan dua pertiga telah terlibat dalam kegiatan pelestarian. Pengetahuan dan pengalaman ini menjadi modal penting bagi mereka untuk menerapkan budaya organisasi hijau dalam kehidupan sehari-hari.

Komitmen dan tanggung jawab mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) terhadap kelestarian lingkungan patut diapresiasi. Hampir semua mahasiswa menunjukkan optimisme dan keyakinan untuk membawa perubahan positif. Sikap mental dan emosional ini sangat penting untuk menghadapi tantangan dalam menerapkan budaya organisasi hijau. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) juga sejalan dengan kebutuhan dunia kerja di bidang lingkungan. Kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan keyakinan akan kemampuan diri menjadi modal berharga untuk meraih kesuksesan di masa depan. Kebiasaan hemat energi, air, dan plastik yang dimiliki

mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) menunjukkan komitmen mereka terhadap lingkungan. Kebiasaan ini perlu dipertahankan dan dikembangkan agar dapat memberikan dampak yang lebih luas.

Partisipasi aktif mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) dalam berbagai kegiatan yang terkait dengan budaya organisasi hijau patut diapresiasi. Antusiasme dan komitmen mereka menunjukkan bahwa mereka siap menjadi agen perubahan dalam mewujudkan lingkungan yang lebih berkelanjutan. Kepercayaan diri dan optimisme mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) untuk menjadi pemimpin dalam menerapkan budaya organisasi hijau merupakan aset yang berharga. Dengan pembinaan dan pelatihan yang tepat, mereka dapat menjadi *role model* bagi generasi selanjutnya. Secara keseluruhan, mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) memiliki potensi yang luar biasa untuk menjadi *future worker* yang proaktif dan berkontribusi pada pelestarian lingkungan di masa depan. Dengan pelatihan, edukasi, dan dukungan yang tepat, mereka dapat menjadi agen perubahan yang membawa dampak positif bagi lingkungan. Namun, untuk mewujudkannya, diperlukan sinergi antara mahasiswa dan pihak universitas. Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) perlu meningkatkan *soft skill* melalui pembelajaran dan pengembangan diri, serta menerapkan pengetahuan dan pengalaman mereka untuk mewujudkan budaya organisasi hijau. Mereka juga perlu berkolaborasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan pelestarian lingkungan, serta menjadi *role model* dan inspirator bagi generasi selanjutnya. Di sisi lain, pihak universitas perlu memberikan pelatihan dan edukasi berkelanjutan tentang budaya organisasi hijau, mendukung partisipasi dan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan terkait budaya organisasi hijau, memberikan pembinaan dan pelatihan kepemimpinan untuk mengembangkan potensi pemimpin, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi penerapan budaya organisasi hijau. Bersama-sama, mari kita wujudkan generasi *future worker* yang handal dan berkontribusi pada pelestarian lingkungan di masa depan.

Sudut Pandang tentang Kesiapan Mahasiswa Sebagai *Future Worker* dalam Menerapkan Budaya Organisasi Hijau

Dari wawancara informan tentang pertanyaan indikator keterampilan *hard skill* “Dapatkan kamu menjelaskan apa yang kamu pahami dengan "budaya organisasi hijau"?, Menurut kamu, bagaimana budaya organisasi hijau dapat bermanfaat bagi bisnis dan masyarakat?, Dapatkan kamu menggambarkan situasi tertentu di mana kamu telah menerapkan prinsip budaya organisasi hijau dalam kehidupan pribadi atau akademis kamu?, Keterampilan dan kompetensi apa yang menurut Anda penting dimiliki oleh pekerja masa depan untuk berhasil dalam ekonomi hijau?, Dapatkan kamu berbagi contoh saat kamu berhasil menerapkan inisiatif hijau di lingkungan kamu?” maka didapat hasil yaitu

- (1) Informan memiliki pemahaman yang baik tentang budaya organisasi hijau, yaitu budaya di mana nilai-nilai dan praktik ramah lingkungan tertanam dalam semua aspek organisasi.
- (2) Budaya organisasi hijau ini menekankan pada penghematan energi, pengurangan sampah, dan daur ulang.
- (3) Para informan telah menerapkan prinsip budaya organisasi hijau dalam kehidupan pribadi mereka, seperti menghemat air, mengurangi sampah, dan menggunakan produk ramah lingkungan.
- (4) Para informan telah berhasil menerapkan budaya organisasi hijau di lingkungan mereka, seperti mengikuti kegiatan menanam pohon, mendirikan bank sampah, dan mengurangi penggunaan plastik.

Kemudian tentang pertanyaan indikator keterampilan *soft skill* “Bagaimana kamu mengkomunikasikan gagasan dan perspektif kamu tentang budaya organisasi hijau kepada orang lain secara efektif?, Bagaimana kamu mengumpulkan dan menganalisis informasi untuk mendukung keputusan kamu tentang inisiatif budaya organisasi hijau?, Apa yang memotivasi kamu untuk belajar lebih banyak tentang keberlanjutan dan budaya organisasi hijau?” didapat hasil yaitu

- (1) Mampu mengkomunikasikan gagasan dan perspektif tentang budaya organisasi hijau secara efektif kepada orang lain dengan cara yang sederhana, mudah dimengerti, dan kekeluargaan.
- (2) Mampu menggunakan berbagai metode komunikasi, seperti komunikasi lisan, tulisan, dan visual, untuk menyampaikan informasi tentang budaya organisasi hijau.
- (3) Mampu mencari dan menyaring informasi yang relevan tentang budaya organisasi hijau dari berbagai sumber, termasuk internet.
- (4) Memahami pentingnya budaya organisasi hijau untuk kelestarian lingkungan dan masa depan bumi.

Selanjutnya indikator tentang pengetahuan dan pengalaman dari informan “Apa saja manfaat menerapkan budaya organisasi hijau bagi perusahaan dan lingkungan?, Sebutkan beberapa contoh praktik budaya organisasi hijau yang dapat diterapkan, Apa saja keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan mahasiswa untuk menjadi *future worker* yang sukses dalam menerapkan budaya organisasi hijau?, Ceritakan tentang pengalaman kamu menerapkan budaya organisasi hijau di lingkungan belajar atau organisasi lain, Ceritakan tentang pengalaman kamu mengatasi hambatan dalam menerapkan budaya organisasi hijau” terdapat beragam pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki informan seperti pengetahuan tentang manfaat, praktik, dan menerapkan budaya organisasi hijau seperti mematikan alat elektronik yang tidak digunakan, menghemat air, membawa *tumbler* dan mengurangi penggunaan plastik. Pengalaman yang pernah dilakukan oleh informan adalah menanam pohon. Seperti yang diungkapkan salah satu informan

*“ohhh ya pastinya hemat energi dirumah ya kalau ada yang tidak dipakai dimatikan kayak tv, kipas, kulkas dan lain lain ya. Tidak gunain plastik itu bisa juga seperti gelas plastik contohnya. Mengurangi sampah terus memilih gunain produk yang ramah lingkungan dan pastinya itu kesadaran diri terhadap lingkungan ya”*

Dan ada juga informan yang mengatakan bahwa Universitas Maritim Raji Ali Haji (UMRAH) sendiri sudah menerapkan budaya organisasi hijau seperti mengurangi penggunaan botol plastik dan beberapa kegiatan lingkungan yang dijadikan mata kuliah di Universitas ini. Seperti yang diungkapkan salah satu informan

*“contohnya kayak pihak UMRAH mengurangi penggunaan botol plastik yang dimana botol plastik itu dapat mengancam atau merusak lingkungan. Kan kita tau plastik ini sangat sulit untuk terurai gitukan, sangat lama, butuh jutaan tahun untuk terurai oleh bumi kita ini. Oleh karena itu contoh salah satunya tuh ya mengurangi sampah plastik itu sendiri. Seperti yang saya ceritakan tadi, kami di ilmu kelautan itukan ada matakuliah ekotopsilogi tentang bahan tercemar. Trus juga ada mata kuliah tentang pencemaran itu. Jadi kami tuh sudah mulai menerapkan pengurangan sampah, pengurangan botol plastik. Terus juga kami rutin untuk membersihkan sampah-sampah yang ada di lingkungan sekitar. Kayak dari pengurangan botol plastik itu tuh kami lebih sering membawa tumbler ke kampus. Kami itu lebih sering membuang sampah pada tempatnya. Kalo misalnya gak dibuang pada tempatnya, itu bisa mencemari lingkungan.”*

Dikarenakan dengan adanya pengalaman dan pengetahuan yang di *support* oleh Universitas ini sendiri maka dapat memberikan kesiapan karir yang potensial untuk masuk ke perusahaan yang terdapat budaya organisasi. Seperti yang dikatakan salah satu informan

*“ Jadi gini, kan saya ini anak kelautan, jadi saya nanti juga bakalan PL, magang, KKN atau pun bisa jadi kerja di kelautan juga, yang dimana laut kita ini juga tergolong lebih besar gitu daripada daratnya. Makanya, sangat pentinglah organisasi hijau ini selaras dengan tujuan saya. Contohnya saya pengen kerja di Kementerian Kelautan, toh kita pasti juga bakalan meneliti misalnya gitu kan, tentang ekosistem-ekosistem yang ada di laut. Nah, dari kita belajar tentang budaya organisasi hijau ini, kita jadi tau gitu loh dampak yang ditimbulkan.”*

- (5) Agar Universitas Maritim Raji Ali Haji (UMRAH) dapat secara efektif mempersiapkan pekerja masa depan menghadapi tantangan berkembangnya organisasi adat, langkah-langkah strategis tertentu harus diambil. Pertama Universitas Maritim Raji Ali Haji (UMRAH) perlu mengembangkan kurikulum dan program studi yang terintegrasi dengan adat istiadat organisasi adat. Hal ini dapat dicapai dengan menambahkan materi yang relevan ke dalam kurikulum dan mengembangkan rencana studi khusus. Kedua, Universitas Maritim Raji Ali Haji (UMRAH) harus meningkatkan infrastruktur dan fasilitas yang mendukung operasional sehari-hari organisasi adat, seperti sistem energi baru, sistem pengelolaan ekosistem *rammed earth*, dan ruang penyimpanan energi. Ketiga, UMRAH harus melaksanakan kegiatan dan program yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari organisasi adat, seperti lokakarya, seminar, pelatihan, penanaman pohon, dan pendidikan lingkungan hidup. Selain itu, Universitas Maritim Raji Ali Haji (UMRAH) harus mendukung partisipasi mahasiswa dalam kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan organisasi adat dengan menyediakan dana, infrastruktur, dukungan, dan upaya kerjasama dengan pihak lain.
- (6) Mahasiswa Universitas Maritim Raji Ali Haji (UMRAH) juga perlu juga meningkatkan pengetahuan dan pemahamannya mengenai budaya organisasi melalui perkuliahan, workshop, membaca buku, artikel, dan jurnal. Mahasiswa harus mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan dengan dan kemampuan yang berpartisipasi dalam dengan berpartisipasi dalam kelas dan pelatihan, serta dengan hadir dalam kegiatan terkait kelas pelatihan, serta hadir dalam kegiatan terkait. Mahasiswa harus menunjukkan kerja sama tim kerja dengan organisasi lain. Organisasi berfungsi sebagai menjadi contoh bagi masyarakat dalam mempromosikan budaya organisasi hijau dalam kehidupan sehari-hari, memberikan informasi tentang pentingnya budaya organisasi hijau kepada masyarakat.
- (7) Temuan ini dapat digunakan untuk mengembangkan program dan pelatihan yang membantu mahasiswa Universitas Maritim Raji Ali Haji (UMRAH) mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menjadi pemimpin dalam penerapan budaya organisasi hijau.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

1. Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) memiliki potensi besar untuk menjadi karyawan masa depan yang sukses dengan menerapkan budaya organisasi yang ramah lingkungan. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan mereka dalam berbagai hal, seperti keterampilan keras, pengetahuan, dan mentalitas. Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) memiliki kemampuan untuk menerapkan program daur ulang,

manajemen energi berkelanjutan, dan teknologi energi terbarukan di antara keterampilan keras lainnya. Untuk membangun budaya organisasi yang hijau dan ramah lingkungan, keahlian seperti ini sangat penting. Meskipun demikian, harus diakui bahwa soft skill mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) masih perlu diasah. Komunikasi, pemikiran kritis, dan keinginan untuk belajar tentang budaya organisasi hijau semuanya harus ditingkatkan. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui pelatihan dan pembelajaran yang berkelanjutan.

2. Secara umum, mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) memahami budaya organisasi hijau dengan baik; tiga perempat dari mereka memahami konsep dasar budaya ini, dan dua pertiga dari mereka telah terlibat dalam kegiatan pelestarian. Mereka dapat menggunakan pengetahuan dan pengalaman ini untuk menerapkan budaya organisasi hijau dalam kehidupan sehari-hari. Tanggung jawab dan komitmen mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) terhadap kelestarian lingkungan patut diapresiasi. Hampir setiap mahasiswa menunjukkan keyakinan dan optimisme untuk membawa perubahan positif. Untuk menghadapi kesulitan dalam menerapkan budaya organisasi hijau, perspektif psikologis dan emosional ini sangat penting.
3. Keahlian dan pengetahuan mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) juga sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru dan kepercayaan diri mereka dalam diri mereka sendiri merupakan sumber penting untuk kesuksesan di masa depan. Mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) harus diapresiasi atas partisipasi mereka yang aktif dalam budaya organisasi hijau. Mereka menunjukkan komitmen dan semangat mereka untuk berkontribusi pada perubahan untuk menciptakan lingkungan yang lebih berkelanjutan.
4. Keyakinan diri dan semangat mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) untuk menjadi pemimpin dalam menerapkan budaya organisasi yang ramah lingkungan adalah aset yang berharga. Mereka dapat berfungsi sebagai contoh bagi generasi berikutnya dengan pelatihan dan pembinaan yang tepat. Secara keseluruhan, mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) memiliki potensi yang luar biasa untuk menjadi pekerja masa depan yang proaktif dan berkontribusi pada pelestarian lingkungan di masa depan. Mereka dapat melakukannya dengan mendapatkan pelatihan, pengetahuan, dan dukungan yang tepat.

## **SARAN**

### **Saran untuk Penelitian Selanjutnya:**

1. Analisis Kuantitatif yang Lebih Mendalam:
  - Analisis statistik: Melakukan analisis statistik yang lebih mendalam, seperti regresi linear berganda, untuk mengidentifikasi hubungan antara berbagai variabel dan kesiapan mahasiswa.
  - Perbandingan antar kelompok: Membandingkan kesiapan mahasiswa dari berbagai program studi atau latar belakang untuk mengidentifikasi perbedaan yang signifikan.
2. Penelitian Longitudinal:
  - Mempelajari perkembangan kesiapan: Melakukan penelitian longitudinal untuk mempelajari bagaimana kesiapan mahasiswa berubah seiring waktu, misalnya selama masa studi atau setelah lulus.
  - Menganalisis dampak intervensi: Menganalisis dampak program pelatihan atau

intervensi lain terhadap peningkatan kesiapan mahasiswa.

3. Penelitian Kualitatif yang Lebih Mendalam:

- Studi kasus: Melakukan studi kasus mendalam terhadap beberapa mahasiswa untuk memahami lebih baik pengalaman dan persepsi mereka tentang kesiapan dan budaya organisasi hijau.
- Diskusi kelompok fokus: Mengadakan diskusi kelompok fokus dengan mahasiswa untuk menggali lebih dalam tentang kebutuhan, harapan, dan tantangan yang mereka hadapi.

4. Ekspansi Populasi:

- Melibatkan mahasiswa dari universitas lain: Memperluas penelitian ke universitas lain dengan karakteristik yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
- Melibatkan alumni: Melibatkan alumni untuk mengetahui bagaimana kesiapan yang mereka miliki saat masih mahasiswa mempengaruhi kinerja mereka di dunia kerja.

5. Fokus pada Implementasi Praktik Hijau:

- Menganalisis praktik-praktik hijau yang telah diterapkan: Melakukan studi kasus atau survei untuk menganalisis praktik-praktik hijau yang telah diterapkan oleh mahasiswa atau organisasi mahasiswa.
- Mengembangkan kerangka kerja implementasi: Mengembangkan kerangka kerja yang dapat digunakan oleh universitas untuk memfasilitasi implementasi praktik-praktik hijau.

## REFERENSI

- Ahmad, S., Zulkurnain, N. N. A., & Khairushalimi, F. I. (2019). Assessing the Validity and Reliability of a Measurement Model for Green Curriculum in Higher Education. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(2), 328–350.
- AlKetbi, A., & Rice, J. (2024, April 1). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employees, Clients, and Organizational Performance: A Literature Review. *Administrative Sciences*. Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI).
- Barbosa, C. E., de Lima, Y. O., Costa, L. F. C., dos Santos, H. S., Lyra, A., Argôlo, M., ... de Souza, J. M. (2022). Future of work in 2050: thinking beyond the COVID-19 pandemic. *European Journal of Futures Research*, 10(1).
- Razak, N. A., Ngah, N., & Arshad, M. M. (2020). Environmental awareness and readiness to adopt green practices among university students. *Journal of Environmental Management*, 11–15.
- Turner, D. P. (2020). Sampling Methods in Research Design. *The Journal of Head and Face Pain*.
- Yudisira Putra, D. Y., & Khomsiyah, K. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI HIJAU, KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN, MANAJEMEN RANTAI PASOKAN HIJAU DAN PEMASARAN HIJAU TERHADAP FINANCIAL PERFORMANCE. *EBID:Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 143–150.