



**JOURNAL OF TOURISM,
HOSPITALITY AND
ENVIRONMENT MANAGEMENT
(JTthem)**
www.jthem.com



PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP TINGKAH LAKU HIJAU PEKERJA

ISLAMIC PERSPECTIVE ON GREEN WORK BEHAVIOR

Siti Rohana Daud^{1*}, Nani Shuhada Sehat², Jumaelya Jogeran³, Intan Liana Suhaime⁴, Khaizie Sazimah Ahmad⁵

¹ Department of Management, Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka, Malaysia
Email: siti-rohana@uitm.edu.my

² Department of Management, Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka, Malaysia
Email: nanis464@uitm.edu.my

³ Department of Economic, Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka, Malaysia
Email: jumaelya749@uitm.edu.my

⁴ Department of Management, Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka, Malaysia
Email: intanliana@uitm.edu.my

⁵ Department of Economic, Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka, Malaysia
Email: khaizie.sazimah@uitm.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 01.04.2022

Revised date: 25.04.2022

Accepted date: 31.05.2022

Published date: 22.06.2022

To cite this document:

Daud, S. R., Sehat, N. S., Jogeran, J., Suhaime, I. L., & Ahmad, K. S. (2022). Perspektif Islam Terhadap Tingkah Laku Hijau Pekerja. *Journal of Tourism Hospitality and Environment Management*, 7 (28), 119-133.

DOI: 10.35631/JTthem.728009.

Abstrak:

Peningkatan pemanasan global dan perubahan iklim telah menjadi masalah dunia yang telah lama dibimbangi, dan organisasi tempat kerja mungkin mempunyai elemen penyumbangannya sendiri. Justeru, kajian ini memfokuskan kepada konsep tingkah laku hijau pekerja (TLHP) yang menyumbang kepada kelestarian alam dengan penghasilan sesuatu yang mampan dan mesra alam, dan pada masa yang sama boleh meningkatkan prestasi kerja. Objektif kajian ini adalah untuk menerangkan konsep TLHP, mengenalpasti komponennya dan menghuraikannya menurut perspektif Islam. Kepentingan TLHP juga dikaji dan implikasinya sebagai keupayaan organisasi untuk terus berdaya saing di samping mengutamakan kelestarian alam. Data dikumpul melalui sorotan pembacaan dari hasil penyelidikan terdahulu berkaitan TLHP dan seumpamanya. Hasil penyelidikan terdahulu samada menurut perspektif Islam atau kontemporari juga didapati menjunjung tinggi dan optimis terhadap idea melaksanakan inisiatif TLHP di tempat kerja kerana ia telah menunjukkan hasil yang signifikan dalam perkembangan pekerja secara individu dari segi psikologi, emosi dan fizikal. Amalan TLHP ini perlu diintegrasikan dengan garis panduan yang dikemukakan di dalam ajaran Islam bagi menghasilkan

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



kelestarian yang lebih holistik. Amalan TLHP ini memberi impak positif bukan sahaja kepada organisasi, tetapi kepada masyarakat dan dunia juga. Organisasi pastinya perlu mempunyai dasar hijau di tempat kerja dan dipraktikkan secara aktif bukan hanya untuk penjimatan tenaga atau pendekatan pengurusan sumber yang berkesan, tetapi juga sebagai komitmen terhadap kelestarian alam seagat.

Kata Kunci:

Kelestarian Alam , Organisasi Hijau, Perspektif Islam, Tingkah Laku Hijau

Abstract:

Increased global warming and climate change have long been a global problem of concern, and workplace organizations may have their own contributing elements. Thus, this study focuses on the concept of employee green behavior (EGB) that contributes to environmental sustainability by producing something sustainable and environmentally friendly, and at the same time can improve job performance. The objective of this study is to explain the concept of EGB, identify its components and describe it from Islamic perspective. The importance of EGB is also studied and its implications as an organization's ability to remain competitive while prioritizing environmental sustainability. Data were collected through reading highlights from previous research results related to EGB and the like. The results of previous research either according to Islamic or contemporary perspectives were also found to uphold and be optimistic about the idea of implementing EGB initiatives in the workplace as it has shown significant results in the development of individual employees in terms of psychological, emotional, and physical. The practice of EGB needs to be integrated with the guidelines set out in the teachings of Islam to produce a more holistic sustainability. This EGB practice has a positive impact not only on the organization, but on the community and the world as well. Organizations certainly need to have green policies in the workplace and be actively practiced not only for energy conservation or effective resource management approaches, but also as a commitment to universal sustainability.

Keywords:

Environmental Sustainability, Green Behavior, Green Organization, Islamic Perspective

Pendahuluan

Fenomena alam sekitar dan kerosakan yang melanda seluruh dunia seperti pemanasan global, pencemaran alam, kepupusan spesies flora dan fauna (Chen dan Chai, 2010) telah memberi kesedaran kepada orang ramai tentang pentingnya menyelamatkan alam sekitar. Penguatkuasaan undang-undang berkaitan alam sekitar dan tekanan daripada pengguna juga telah meningkatkan kesedaran organisasi tentang isu alam sekitar (Chan dan Hawkins, 2012). Antaranya seperti yang berlaku di Malaysia apabila Berita Harian (2021) telah melaporkan rekod aduan pencemaran diterima oleh Jabatan Alam Sekitar (JAS) di bawah Kementerian Alam Sekitar dan Air merekodkan peningkatan aduan orang ramai tentang pencemaran pada 2019 dan 2020 berbanding tahun sebelumnya.

Ini menunjukkan kesedaran awam semakin meningkat dan mereka lebih peka dengan isu alam sekitar. Kerjasama semua agensi penguat kuasa dalam menangani isu pencemaran alam sekitar juga sedang giat dilaksanakan. Akibatnya, banyak organisasi mula melaksanakan strategi yang berkaitan dengan pengurusan alam sekitar yang proaktif untuk mengukuhkan imej dan kedudukan organisasi (Chiappetta Jabbour dan rakan-rakan, 2010) di pasaran. Rentetan dari itu juga, ramai pengamal dan penyelidik telah membincangkan hal tersebut secara progresif meliputi disiplin menghijaukan organisasi dan menyumbang kepada kelestarian alam sekitar seperti tingkah laku hijau pekerja (TLHP) atau pro-alam sekitar.

Selaras dengan perkara itu, kebanyakan organisasi membangunkan amalan pengurusan alam sekitar baru (Jabbour dan de Sousa Jabbour, 2016) untuk meminimumkan kesan berbahaya aktiviti perniagaan mereka terhadap alam sekitar. Tindakan ini membawa kepada kemunculan pembangunan mampan yang meminimumkan kesan negatif alam sekitar. Menurut Veleva dan Ellenbecker (2001), tekanan inovasi ekologi telah mengintegrasikan amalan kelestarian alam sekitar pada setiap langkah penghasilan barangan dan perkhidmatan untuk menyelamatkan alam sekitar.

Akibat dari itu, amalan menghijaukan organisasi kebelakangan ini semakin berkembang, dan beberapa bidang telah mengalami evolusi tersebut seperti pengurusan sumber manusia, pemasaran, teknologi maklumat, kejuruteraan, pendidikan dan beberapa lagi demi mencapai kelestarian alam sekitar dan kesejahteraan manusia. Kajian oleh Boiral dan Paillé (2015) mendapati bahawa usaha pekerja ke arah menghijaukan organisasi mempunyai kesan yang besar terhadap kelestarian alam sekitar dan, atau aktiviti hijau itu sendiri mencetuskan keprihatinan individu terhadap piawai berkaitan penerimaan terhadap kelestarian alam sekitar dan kesannya terhadap prestasi organisasi, iklim psikologi hijau, kemampuan organisasi dan TLHP (Norton dan rakan-rakan, 2015). Oleh kerana hasil positif TLHP yang berpotensi ini, para penyelidik telah mula memberi tumpuan kepada bagaimana untuk menggalakkan tingkah laku hijau di dalam sesebuah organisasi.

Beberapa inisiatif oleh kebanyakan organisasi di United Kingdom (UK) telah dilaksanakan dengan bertujuan untuk memelihara alam sekitar. Mereka memberi tumpuan kepada penggunaan teknologi secara menyeluruh, seperti memasang penerima pergerakan, menggunakan mentol lampu cekap tenaga, persidangan video semasa mesyuarat, dan penggunaan teknologi maklumat (IT) dan penyaman udara yang cekap tenaga (Zibarras dan Ballinger, 2011). Kewujudan teknologi baru sangat bermanfaat untuk digunakan sepenuhnya dalam menangani isu alam sekitar.

Walhal, Islam telah menyediakan asas dan pedoman yang lengkap bagi tatacara kehidupan. Dalam hal ini, terdapat konsep tingkah laku etika dan sosial yang sangat terperinci yang membolehkan kita membuat kesimpulan bahawa konsep TLHP tersebut mempunyai peranan dalam Islam. Ini adalah perkara kritikal yang perlu difahami kerana peranan etika moral telah diperkukuh dalam Islam selama lebih 1400 tahun dahulu, manakala konsep TLHP masih baru diperkenalkan dalam organisasi hari ini. Islam telah membawa konsep ini terlebih dahulu dengan menjadikan al-Quran sebagai panduan untuk pelaksanaan tingkahlaku hijau (Ashtankar, 2015). Al-Quran menyampaikan mesej dalam bahasa yang kuat yang boleh mempengaruhi sikap dan tingkah laku Muslim (Ghanem dan Wahab, 2018) dan telah menggariskan beberapa panduan yang memfokus kepada TLHP.

Kajian oleh Islam, Karia, Md Taib, Ara & Moeinzadeh (2021), telah mengenal pasti beberapa ayat al-Quran dan hadis yang berkaitan dengan pengurusan rantai bekalan hijau. Ia mencadangkan ajaran ini sebagai kod etika 'proenvironmental'. Selain al-Quran, hadis-hadis Nabi Muhammad SAW mempunyai banyak panduan dan peraturan yang boleh diaplikasikan sepanjang zaman. Umat Islam di seluruh dunia melakukan ritual yang sama, termasuk solat, puasa dan haji kerana al-Quran dan hadis mengajar mereka. Ajaran Islam itu sendiri didapati memberi kesan yang signifikan kepada gaya hidup umat Islam di seluruh dunia (Siyavooshi, Foroozanfar dan Sharifi, 2019) dan secara tidak langsung membentuk peribadi dan tingkah laku yang positif. Hasilnya, bila diluaskan amalannya di dalam kehidupan, khususnya di tempat kerja, ia akan menghasilkan impak positif kepada pekerja dan organisasi itu sendiri.

Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk menerangkan konsep TLHP, mengenalpasti komponennya dan menghuraikannya menurut perspektif Islam. Kepentingan TLHP juga dikaji dan implikasinya sebagai keupayaan organisasi untuk lebih berdaya saing bagi mendapat keuntungan dan dalam masa yang sama menyumbang kepada kelestarian alam sekitar dan kesejahteraan manusia.

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan metod sorotan pembacaan artikel akademik dan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan TLHP. Ia merangkumi beberapa artikel dari Malaysia dan luar negara termasuklah kajian berkaitan perspektif Islam. Kajian asas adalah berkaitan konsep TLHP termasuk definisi dan relevansinya menurut perspektif Islam. Seterusnya, perbincangan tentang beberapa kesan positif TLHP terhadap pekerja serta organisasi juga akan dijelaskan. Secara tidak langsung, kajian ini juga akan mendedahkan kepentingan majikan untuk membudayakan dan melaksanakan TLHP dalam pelaksanaan kerja mereka.

Sorotan literatur

Tingkah Laku Hijau Pekerja

Tingkah laku hijau pekerja (TLHP) ditakrifkan sebagai sebarang tingkah laku individu yang boleh diukur yang menyumbang kepada pencapaian matlamat kelestarian alam sekitar dalam konteks kerja. Ia boleh menjadi komponen penting dalam kelestarian alam sekitar organisasi (Ones dan Dilchert, 2012). Tindakan mengelakkan pembaziran seperti menjimatkan air dan elektrik, kertas kitar semula dan amalan tanpa kertas yang dianggap sebagai TLHP. Amalan ini boleh menyumbang kepada kelestarian alam sekitar organisasi. Beberapa kajian yang dijalankan sejak beberapa tahun kebelakangan ini telah mengkaji antecedent TLHP, termasuk peramal peringkat individu seperti personaliti, kesan dan motivasi, tetapi juga peramal kontekstual, seperti peraturan organisasi, iklim, dasar dan tingkah laku kepimpinan (Norton, Zacher, dan Ashkanasy, 2014).

TLHP boleh menjadi sebahagian daripada mana-mana dimensi prestasi kerja dan juga boleh dikategorikan sama ada diperlukan atau mengikut budi bicara, bergantung pada sifat pekerjaan (Campbell dan Wiemik, 2015). Menurut Wiernik dan rakan-rakan (2016), TLHP di tempat kerja biasanya lebih jelas dan lebih terkawal oleh keperluan dan budaya organisasi. Oleh itu, adalah dicadangkan bahawa tingkah laku yang dilihat dalam tetapan organisasi mungkin berbeza berbanding apabila mereka diperhatikan dalam tetapan bukan kerja (tidak berkaitan

dengan pekerjaan). Norton dan rakan-rakan (2015), mendapati bahawa TLHP telah ditekankan kepada dua dimensi iaitu tingkah laku sukarela dan tingkah laku pekerja yang diperlukan. Ini selari dengan dapatan kajian oleh Borman dan Motowidlo (1993), yang mengklasifikasikan TLHP kepada gelagat hijau tempat kerja yang diperlukan oleh organisasi dan gelagat hijau sfera persendirian yang dipamerkan dalam persekitaran bukan kerja iaitu gelagat sukarela.

Menurut Norton dan rakan-rakan (2015), konsep TLHP yang diperlukan adalah sama dengan prestasi kerja pekerja. TLHP juga dikenali sebagai TLHP berkaitan tugas yang terdiri daripada mengikuti dan mengamalkan keperluan organisasi seperti dasar, mengubah suai kaedah kerja dan menghasilkan produk dan proses yang mampan. Aktiviti-aktiviti ini diiktiraf secara rasmi sebagai sebahagian daripada pekerjaan individu yang menyumbang kepada teras teknikal organisasi (Borman dan Motowidlo, 1997). Norton dan rakan-rakan (2015) juga menjelaskan bahawa TLHP sukarela telah ditakrifkan sebagai tingkah laku hijau yang melibatkan inisiatif peribadi yang melangkaui jangkaan organisasi. Amalan TLHP yang disesuaikan di tempat kerja boleh dikenal pasti dengan aktiviti seperti menonjolkan kepentingan alam sekitar, mewujudkan program dan dasar alam sekitar, melobi dan mengajak orang lain sama-sama mengamalkan, dan memberi inspirasi kepada orang lain.

Kaptein dan Schwartz (2008), mendapati bahawa kajian hanya merangkumi elemen kecil tingkah laku individu yang relevan yang menyumbang kepada organisasi hijau. Malah, inisiatif yang diterajui syarikat seperti tatakelakuan dan sistem pengurusan alam sekitar hanya memberi kesan terhadap kepada penghijauan organisasi. Tingkah laku yang tidak wajib, atau tidak formal dan tidak berpusat seperti mempengaruhi orang lain terhadap kebimbangan alam sekitar, berkongsi kereta ke tempat kerja atau tingkah laku hijau lain yang berkaitan dalam persekitaran bukan kerja juga mempunyai peranan penting dalam penghijauan masyarakat.

Bissing-Olson dan rakan-rakan (2013) mencadangkan TLHP yang secara langsung berkaitan dengan skop kerja dan berkaitan tugas adalah individu yang menyelesaikan tugas mereka dengan menitikberatkan kelestarian alam sekitar yang dikenali sebagai TLHP yang diperlukan. TLHP sukarela adalah tindakan proaktif berkenaan dengan usaha dan inisiatif yang diambil oleh pekerja yang melangkaui bidang kerja dan persekitaran kerja mereka. Pendekatan ini juga mencadangkan bahawa terdapat tahap penglibatan pekerja yang berbeza dengan TLHP. Sesetengah pekerja hanya boleh melakukan apa yang dianggap perlu untuk kerja dan tugasnya, sementara yang lain melangkaui apa yang diperlukan dalam skop pekerjaan dan terlibat dalam TLHP yang lebih proaktif. Ia bermaksud ada sebahagian individu bertindak proaktif mengamalkan TLHP bukan sahaja untuk skop kerja, tetapi juga dalam rutin harian yang lain. Perbezaan antara memilih antara hanya mengamalkan TLHP dalam skop pekerjaan atau kedua-duanya termasuk untuk rutin harian mungkin berkaitan dengan motivasi untuk melibatkan diri dalam TLHP (Fielding dan Zacher, 2014).

Tingkah Laku Hijau Pekerja dan Etika Kerja Islam

Penhijauan digambarkan sebagai cara yang berkesan untuk memelihara alam sekitar (Omer, 2008). Menyediakan pekerjaan hijau dikaitkan dengan menghasilkan produk dan perkhidmatan mesra alam dan membawa kepada kerja yang menyediakan ekonomi yang mampan dan persekitaran yang lebih baik. Llewellyn dan rakan-rakan (2008) menggambarkan pekerjaan hijau sebagai salah satu yang 'cuba memperbaiki persekitaran kerana ia pada masa yang sama meningkatkan keuntungan dan penjenamaan perniagaan. Pekerjaan hijau juga ditakrifkan

sebagai sektor pertanian, penyelidikan dan pembangunan, pembuatan, pentadbiran dan perkhidmatan yang menekankan kepada perlindungan kualiti alam sekitar (Hongtao, 2013). Apabila organisasi menitikberatkan pekerjaan hijau, secara tidak langsung TLHP juga dipraktikkan.

Setengah pekerjaan tidak hijau dan terpulang kepada pekerja untuk menjadikannya dengan bekerja menggunakan cara yang meminimumkan kesan negatif mereka terhadap alam sekitar dan ia termasuk menyediakan bahan api yang kurang mencemarkan, menggunakan turbin angin untuk tenaga, atau meneroka cara untuk mengurangkan penggunaan tenaga (Mansour dan rakan-rakan, 2017). Nilai pekerjaan hijau dan ekonomi hijau terletak pada menyediakan peluang pekerjaan yang bermanfaat bagi para pekerja dan juga kemampuan mereka untuk melindungi alam sekitar (Ulrike dan rakan-rakan, 2012).

Etika kerja Islam telah berakar umbi dalam prinsip Syariah Islam dan ke arah orientasi kerja (Mohamed dan rakan-rakan, 2014). Sejak tahun 1980-an, konsep etika telah mendapat perhatian dalam bidang penyelidikan (Ali, 1988). Manakala, Kawangit (2014) menjelaskan bahawa etika kerja adalah termasuk sifat peribadi dan dalaman seseorang pekerja. Seseorang pekerja yang mempunyai sifat peribadi dan dalaman yang jujur dan amanah, akan melaksanakan kerjanya dengan baik walaupun di bawah pemantauan yang minima dan tanpa polisi dan peraturan yang mengikat dirinya.

Sheopuri dan Sheopuri (2012) menjelaskan etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi penglibatan dan penyertaan seseorang di tempat kerja. Etika kerja Islam boleh ditakrifkan sebagai satu set prinsip moral yang membezakan apa yang betul daripada apa yang salah (Beekun, 1997) dalam konteks Islam. Menurut Rizk (2008), etika kerja Islam adalah orientasi ke arah kerja dan pendekatan bekerja sebagai amalan yang baik dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islam adalah berdasarkan Al-Quran, ajaran Nabi yang menunjukkan bahawa bekerja bersungguh-sungguh itu sangat dituntut dan ia telah ditunjukkan oleh warisan empat Khalifah Islam (Rizk, 2008).

Islam merujuk ajaran nabi Muhammad SAW (hadis) dan al-Quran sebagai sumber utama untuk etika kerja Islam (Ali dan Al-Owaihian, 2008). Melalui ajaran Islam, banyak elemen kelestarian alam sekitar (hijau) disebut dalam bab-bab yang berbeza dalam Al-Quran dan banyak daripada ajaran Nabi Muhammad S.A.W (Umar dan Khamidi, 2014). Islam sebagai agama yang syumul mempertimbangkan beberapa peraturan untuk semua orang, termasuk pekerja. Mansour dan rakan-rakan (2017) menyatakan bahawa al-Quran secara langsung atau tidak langsung merangkumi semua isu. Berdasarkan agama Islam, pekerja adalah faktor pengeluaran yang paling berpengaruh dan ia harus diberi keutamaan tertinggi.

Dari sudut pandangan Islam, manusia mesti menghormati manusia, haiwan, tumbuh-tumbuhan dan sumber-sumber yang berkaitan seperti bumi, tanah, udara dan air. Ajaran dan agama Islam sangat mementingkan penjagaan kesihatan dan alam sekitar sebagai perkara hak asasi manusia dan bagaimana kemerosotan alam sekitar akan merosakkan hak asasi manusia (Amoli, 2002). Melindungi alam sekitar adalah kewajipan semua orang di seluruh dunia dan ini juga ditekankan dalam nilai-nilai Islam (Dien, 1997; Jenkins, 2014). Kepentingan menjaga alam sekitar dan kewajibannya adalah terletak pada tanggungjawab manusia sering disentuh di

dalam al-Quran, dan pengamalan tingkah laku hijau adalah sebahagian cara untuk mencapai tujuan tersebut (Mansour dan rakan-rakan, 2017).

Oleh itu, seseorang pekerja mesti mengambil inisiatif untuk melaksanakan TLHP di tempat kerja kerana ia merupakan sebahagian etika kerja Islam seperti yang disebutkan dalam al-Quran dan Hadis. Seseorang pekerja perlu mengelakkan sebarang tindakan yang diambil terhadap alam sekitar yang menyebabkan kemudaratan terhadap hak asasi manusia. Ini bermakna bahawa memilih tindakan tertentu tidak membayangkan kemungkinan kerugian (Lee, 2008). Prinsip ini berkaitan dengan idea bahawa mereka yang bertanggungjawab untuk kerosakan harta benda dan pihak lain mesti bertanggungjawab terhadap tindakan mereka, dan walaupun tindakan itu disebabkan oleh tindakan tidak sedar atau tidak disengajakan, pampasan harus dibuat (Iqbal dan Mirakhor, 2013). Ini bermakna jika ada yang membazirkan atau mencemarkan hak awam seperti bumi, udara, hutan dan air, mereka perlu pertimbangkan tindakan mereka, dan konsep ini adalah prinsip asas yang kuat dalam Islam (Mansour dan rakan-rakan, 2017). Saket (1997) juga menjelaskan bahawa apa-apa pekerjaan yang mendapat manfaat daripada alam sekitar dan mana-mana pengeluaran bumi, mesti disusuli dengan tindakan menggantikan atau menanam semula (jika tumbuhan) untuk membolehkan pemulihan alam sekitar.

Jelas bahawa konsep dan istilah TLHP yang diperkenalkan sekarang sudah lama disyorkan dalam Islam. Sebagai contoh, Islam sangat menekankan supaya tidak berlakunya pembaziran. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Al-Quran (Al-Isra', ayat 27).

“Sesungguhnya orang-orang yang boros atau membazir itu adalah saudara-saudara syaitan, dan sesungguhnya Syaitan itu adalah golongan yang tidak bersyukur kepada Tuhannya”.

Islam sangat menitikberatkan penjagaan alam sekitar. Alam sekitar adalah rahmat Allah yang memberi kesejahteraan dan rezeki kepada manusia dan untuk semua generasi. Memusnahkan alam sekitar mengganggu hak manusia lain dan dilarang dalam Islam. Pendek kata, manusia mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap alam sekitar dan perlu memastikan aktiviti manusia tidak menjejaskan keupayaannya untuk mengekalkan sumber yang ada untuk generasi sekarang dan akan datang (Rabbani, 2000).

Praktis Tingkah Laku Hijau Pekerja (TLHP) Kontemporari dan Relevansinya Menurut Perspektif Islam

Secara umumnya, TLHP adalah tingkah laku yang berfokuskan pekerjaan tetapi mementingkan penjagaan alam sekitar. Antara tingkah laku pemeliharaan alam sekitar dalam Islam adalah seperti menjaga kebersihan alam sekitar, memanfaatkan tanah tandus, menentukan kawasan konservasi, menanam pokok dan penghutan semula, dan menjaga keseimbangan alam (Shelvita, 2022). Manakala, Ones dan Dilchert (2012) telah membangunkan Lima Taksonomi hijau yang terdiri daripada Bekerja Secara Mampan, Mengelakkan Kemudaratan, Pemuliharaan, Mempengaruhi Orang Lain, dan Mengambil Inisiatif. Taksonomi ini digunakan untuk mengenal pasti TLHP. Taksonomi ini akan diuraikan juga menurut perspektif Islam. Jadual 1 di bawah menunjukkan “Lima Taksonomi Hijau” yang diperkenalkan oleh Ones dan Dilchert (2012) dan relevansinya menurut perspektif Islam.

Jadual 1: Lima Taksonomi Hijau dan Relevansinya Menurut Perspektif Islam

	Taksonomi Hijau	Penerangan	Menurut Perspektif Islam
1	Bekerja Secara Mampan	Tingkah laku yang memudahkan proses kerja dan produk menjadi lebih mampan.	Budaya kerja cemerlang serta mempunyai sikap amanah di samping mempunyai keupayaan dalam melaksanakan sesuatu tugas sangat penting bagi memastikan setiap proses kerja dan penghasilan produk memberi manfaat kepada semua terutamanya terhadap kelestarian alam sekitar.
2	Mengelakkan Kemudaratan	Tingkah laku yang membantu melindungi atau membaiki ekosistem daripada kesan industri dan perniagaan.	Setiap tindakan adalah untuk kepentingan sejagat, yang mana Islam melarang manusia merosakkan alam sekitar yang akan mendatangkan bencana dan memberi impak negatif kepada semua.
3	Pemuliharaan	Tingkah laku yang berkaitan dengan membantu memelihara sumber dan mengurangkan sisa.	Pengurusan sumber yang cekap dan berkesan sangat dititikberatkan di dalam Islam bagi menjaga kepentingan semua pihak. Sumber yang diuruskan perlu cukup dan memberi manfaat kepada semua kerana sumber itu dicipta mengikut perkadarannya. Maka pemuliharaan perlu diutamakan.
4	Mempengaruhi Orang Lain	Berkaitan dengan mendidik, menyebarkan pengetahuan dan membantu orang lain mengubah tingkah laku mereka.	Perspektif Islam menjelaskan bahawa setiap manusia adalah pemimpin dan mempunyai tanggungjawab untuk memimpin samada terhadap diri sendiri ataupun orang sekeliling. Semua tindakan yang dibuat mestilah yang tidak bercanggah dengan ajaran Islam dan secara tidak langsung setiap manusia bertanggungjawab mengajak orang lain untuk berkelakuan baik.
5	Mengambil Inisiatif	Mengamalkan dan menggalakkan tingkah laku mesra alam.	Melaksanakan kebaikan, mengurus dan memperbaiki kesilapan demi kesejahteraan manusia dan kelestarian alam sekitar sangat digalakkan di dalam Islam dan ianya selari dengan konsep kompetitif. Secara tidak langsung ia juga berkait dengan konsep dakwah yang mengajak orang lain untuk sama-sama melaksanakan sesuatu yang dituntut.

Sumber: Ones & Dilchert (2012)

Bekerja Secara Mampan

Bekerja secara mampan mewakili tingkah laku yang membantu proses kerja dan produk menjadi lebih mampan dan ia merangkumi empat kategori seperti memilih alternatif yang bertanggungjawab, mengubah cara kerja dilakukan, mewujudkan produk dan proses yang mampan, dan membuat inovasi untuk kelestarian (Ones dan Dilchert, 2012). Secara umumnya ia menerangkan bagaimana seseorang perlu bekerja dengan baik dan cemerlang bagi memastikan setiap sumber digunakan, cara pembuatan dan perlaksanaannya adalah dengan baik yang memberi faedah kepada semua dan menyumbang kepada kelestarian alam sekitar. Ianya bertepatan dengan konsep budaya kerja cemerlang. Sharifah Hayaati (2008) menjelaskan terdapat beberapa perkataan dalam al-Quran yang menggambarkan budaya kerja cemerlang iaitu perkataan 'ahsanu 'amala', 'aflaha' dan, 'ahsana'. Malah terdapat seruan 'hayya 'ala al-falah' berkali-kali di dalam laungan azan yang membawa maksud ke arah mencapai kecemerlangan. Selaras dengan itu, ciri-ciri seperti tekun, khusyuk, ikhlas, konsisten dan amanah perlu ada dalam setiap pekerja. Secara tidak langsung, setiap apa yang dilakukan akan menjurus kepada penjagaan alam sekitar.

Mengelakkan Kemudaratan

Mengelakkan kemudaratan pula mempunyai tiga kategori tingkah laku iaitu mencegah pencemaran, memantau kesan alam sekitar dan mengukuhkan ekosistem. Sebarang tindakan manusia terhadap alam sekitar yang menyebabkan kemudaratan terhadap hak asasi manusia adalah dilarang. Ini bermakna setiap tindakan perlulah yang tidak memudaratkan dan merugikan alam sekitar (Archnet, 2014). Ianya selari dengan larangan Allah dalam Surah Hud, melalui ayat 85 yang bermaksud:

“...dan janganlah kamu merebakkan bencana kerosakan di muka bumi”.

Sikap rakus dan tamak perlu dielakkan kerana ia akan merosakkan alam semesta yang akan menyebabkan pelbagai impak negatif seperti bencana, pencemaran, banjir dan penyakit. Ianya juga selari dengan firman Allah SWT di dalam Surah Al-Rum, ayat 41 yang bermaksud:

“Telah timbul berbagai kerosakan dan bala bencana di darat dan di laut dengan sebab apa yang telah dilakukan oleh tangan manusia; (timbulnya yang demikian) kerana Allah hendak merasakan mereka sebahagian dari balasan perbuatan-perbuatan buruk yang mereka telah lakukan, supaya mereka kembali (insaf dan bertaubat).”

Pemuliharaan

Taksonomi pemuliharaan mempunyai empat kategori tingkah laku iaitu mengurangkan penggunaan, penggunaan semula, penggunaan semula dengan tujuan berbeza, dan kitar semula dan ia mencerminkan tingkah laku yang berkaitan dengan membantu memelihara sumber dan mengurangkan sisa (Ones dan Dilchert, 2012). Terdapat hadis Rasulullah SAW yang menyatakan bahawa manusia berkongsi tiga perkara; air, api dan rumput. Ini menjelaskan bahawa perkongsian hak, kebersamaan dan tanggungjawab bagi mengekalkan sumber air amat dititikberatkan dalam Islam agar ia dapat memenuhi keperluan manusia dan alam sekitar secara berterusan (Sharifah dan Nurzahidah; 2019). Dalam erti kata lain, Allah mencipta apa-apa secara berkadar dan dalam jumlah kualitatif dan kuantitatif (Al-Rum: 41). Oleh itu, pekerja harus memelihara dan melindungi alam sekitar untuk diri mereka sendiri dan generasi akan datang. Segala apa yang dicipta berdasarkan ukuran yang terhad untuk kegunaan semua

manusia dan oleh itu, menguruskan alam sekitar terutama memulihara harus menjadi keutamaan bagi mereka. Penciptaan dan pengamalan tingkah laku hijau adalah cara yang berkesan untuk melaksanakan keperluan ini (Mansour dan rakan-rakan, 2017).

Mempengaruhi Orang Lain

Taksonomi keempat pula iaitu mempengaruhi orang lain. McConnaughy (2014), menjelaskan bagaimana pekerja boleh mempengaruhi satu sama lain untuk terlibat dalam tingkah laku alam sekitar. Ones dan Dilchert (2012) mendapati bahawa ia adalah satu-satunya kategori yang termasuk dalam konteks sosial, dan pengaruh boleh merebak kepada pihak berkepentingan lain dalam organisasi. Mempengaruhi yang lain melibatkan dua subkategori yang menggalakkan dan menyokong. Memandangkan menurut Islam, setiap manusia adalah khalifah atau pemimpin, maka memimpin itu sebagai proses menggerakkan orang ke arah sesuatu yang dituntut melalui memotivasikan diri sendiri dan orang lain.

Menurut Islam, seorang pemimpin berkhidmat dan membantu orang lain untuk maju. Di Madinah, Rasulullah diterima sebagai penimbang tara di kalangan masyarakat yang berbeza di bandar di bawah terma Perlembagaan Madinah, beliau mula meletakkan asas-asas masyarakat Islam yang baru, dengan merujuk kepada al-Quran yang memberi panduan mengenai perkara-perkara undang-undang dan pematuhan agama. Sebelum kematiannya, Rasulullah telah berjaya menyatukan sebahagian besar Semenanjung Arab, meletakkan asas untuk pengembangan Islam berikutnya di bawah khalifah dan menentukan perundangan ketenteraan Islam (Norlida dan rakan-rakan, 2018). Peristiwa ini menunjukkan bagaimana peranan pemimpin dalam mendidik dan mempengaruhi orang yang dipimpinya termasuklah diri sendiri dalam melaksanakan sesuatu, pastinya yang memberi manfaat kepada semua.

Mengambil Inisiatif

Taksonomi terakhir adalah mengambil inisiatif yang berkaitan dengan bagaimana individu menggalakkan dan mempromosikan tingkah laku mesra alam dengan mengutamakan kepentingan alam sekitar, memperkenalkan program dan dasar, dan mengajak orang lain untuk sama-sama bertindak (Ones dan Dilchert, 2012). Islam menitikberatkan konsep kompetitif iaitu bukan sekadar melaksanakan kebaikan atau mengurus, tetapi juga kompetitif dalam melakukan urusan pembaikan atas kesilapan atau koreksi. Dalam erti kata lain ialah bertaubat. Ianya bertepatan dengan perintah Allah s.w.t dalam Surah al-Hadid, ayat 21 sebagaimana berikut:

“Berlumba-lumbalah kamu (mengerjakan amal-amal yang baik) untuk mendapat keampunan dari Tuhan kamu, dan mendapat Syurga yang bidangnya seluas segala langit dan bumi, yang disediakan bagi orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-rasulNya; yang demikian ialah limpah kurnia Allah, diberikanNya kepada sesiapa yang dikehendakiNya; dan Allah sememangnya mempunyai limpah kurnia yang besar”.

Menggalakkan dan mempromosikan tingkah laku juga bertepatan dengan kosep dakwah di dalam Islam. Dakwah merupakan satu usaha untuk menarik orang lain kepada agama Islam supaya mengikut petunjuk Allah serta melaksanakan segala perintah Allah (Yusuf al-Qardhawi, 1983). Melaksanakan sesuatu yang tidak mencemari alam sekitar merupakan satu perintah Allah. Maka, setiap pekerja perlu mengamalkan TLHP dan cuba mempromosikannya kepada orang lain untuk turut sama mengamalkannya adalah sejajar dengan perintah Allah.

Amalan tingkah laku hijau ini sememangnya konsisten dengan ajaran Islam. Manusia sebagai Khalifah mempunyai kewajipan untuk memelihara dan memulihara alam sekitar. Konsep TLHP sekarang juga menekankan untuk tidak memusnahkan dan merosakkan alam semula jadi dan ini selari dengan prinsip Islam sejak 1400 tahun lagi.

Kepentingan Tingkah Laku Hijau

Keperluan pekerja untuk mengamalkan tingkah laku hijau ke arah pelaksanaan tugas mereka boleh membantu organisasi mencapai matlamat yang menyumbang kepada kelestarian alam sekitar. Banyak organisasi menetapkan matlamat mereka yang berkaitan dengan kelestarian alam sekitar. Ia telah menjadi semakin penting dan ia boleh memberi manfaat kepada prestasi ekonomi (Babiak dan Trendafilova, 2011). Penemuan ini adalah selaras dengan Chiu dan rakan-rakan (2017) mendapati bahawa mengurangkan pencemaran alam sekitar sebagai tindakan yang membawa kepada manfaat ekonomi, yang sejajar dengan kepentingan pemegang saham dan pihak berkepentingan dalam organisasi. Norton dan rakan-rakan (2015) juga mencadangkan agar pengamal organisasi memberi tumpuan kepada TLHP sebagai bentuk tingkah laku pekerja tambahan yang boleh menyumbang kepada prestasi kerja keseluruhan. Garis panduan penilaian dalam sistem penilaian prestasi lebih jelas oleh pengurus yang mengetahui jenis tingkah laku pekerja. Tingkah laku dihargai dan diberi ganjaran oleh pengurus boleh membantu organisasi mencapai matlamat mereka.

Flannery dan Mei (2000) mendapati bahawa budaya beretika dapat memudahkan pertimbangan beretika dalam pembuatan keputusan. Untuk memastikan bahawa organisasi mempunyai peranan yang menitikberatkan penjagaan alam sekitar, amalan tingkah laku hijau harus digunakan untuk pekerja dan ahli organisasi yang lain. Oleh itu, ia memberi mesej kepada semua bahawa organisasi itu adalah organisasi yang mesra alam dan ia boleh digunakan oleh semua orang.

Polisi pekerjaan hijau yang dilaksanakan di sesebuah organisasi membantu mewujudkan masyarakat yang bekerja dalam pekerjaan yang melindungi dan mempromosikan, bukannya merosakkan, alam sekitar. Polisi ini selari dengan tujuan Syariah atau Maqasid-al-Shariah yang mementingkan kemaslahatan umum, samada berkaitan urusan di dunia dan juga akhirat (Kamali, 2008).

Lebih daripada itu, organisasi di seluruh dunia bertanggungjawab terhadap pengurusan alam sekitar. Pertumbuhan ekonomi akan menuntut lebih banyak sumber dan akan menyumbang kepada pencemaran alam sekitar. Oleh itu, untuk mengelakkan kerosakan alam sekitar, organisasi boleh merancang untuk pembangunan mampan dan memudahkan pemeliharaan dan pemuliharaan alam sekitar dengan menerima pakai amalan pengurusan yang mengutamakan alam sekitar mempunyai hubungan positif dengan penjenamaan majikan, imej awam, peluang pemasaran dan mewujudkan kelebihan daya saing (Khanna dan Anton, 2002).

Penerapan TLHP di kalangan pekerja ini adalah inisiatif untuk menangani pelbagai masalah alam sekitar dalam persekitaran yang lebih komprehensif dan seimbang. Ia adalah salah satu cara pembangunan manusia di mana setiap pekerja bertanggungjawab untuk setiap tindakan mereka dan dengan itu akan menggalakkan budaya kerja yang harmoni kepada organisasi (Othman, 2010). Keharmonian adalah penting untuk menghasilkan pekerja yang bermotivasi dan produktif. Ia pasti memberi manfaat kepada organisasi.

Kesimpulan dan Cadangan

Secara kesimpulannya, konsep TLHP yang telah diperkenalkan oleh pengkaji barat adalah selari dengan apa yang dituntut di dalam Islam. Ianya sangat berkait dengan konsep amanah yang mana pengamalannya akan memberi impak positif kepada semua. Namun TLHP itu sendiri lebih menfokuskan kepada tindakan yang menyumbang kepada kelestarian alam, kerana telah pun berlaku beberapa insiden yang menyebabkan kerosakan alam. Ianya diperkenalkan sebagai tindakbalas terhadap isu kerosakan alam sekitar yang semakin meruncing kebelakangan ini.

Pendekatan membudayakan TLHP ini dilihat penting kerana ia bukan sahaja berfungsi untuk kelestarian alam sekitar, tetapi juga menjadi teras motivasi, dan pengukuran pencapaian prestasi pekerja. Pendekatan ini adalah sebagai solusi pembangunan lestari yang lebih holistik yang mana ia perlu direralisasikan dengan mengintergrasikan dengan pendekatan Islam. Mengubahsuai dan meneroka alam sekitar adalah tugas manusia tetapi ia mesti konsisten dengan pembangunan alam sekitar dan berlandaskan nilai-nilai Islam (Jenkins, 2014). TLHP adalah konsep yang disokong bukan sahaja oleh penyelidik barat tetapi hakikatnya telah lama diterapkan dalam ajaran Islam. Garis panduan standard diperlukan dalam proses pelaksanaan TLHP yang merangkumi dasar tertentu atau pengurusan standard dan prosedur(SOP) penggunaan utiliti dan tenaga, garis panduan mengenai aspek penggunaan, kitar semula, penggunaan semula kemudahan tempat kerja yang boleh diperbaharui yang membantu ke arah konsep hijau yang pada akhirnya meminimumkan sisa, pencemaran, atau apa-apa hasil yang berbahaya. Panduan yang telah digariskan dalam al-Quran dan Hadis perlu diterapkan sebagai dasar dalam pembudayaan TLHP bukan sahaja dalam konteks organisasi, tetapi juga dalam rutin harian.

Sabbir dan Taufique (2021) mencadangkan bahawa organisasi berperanan dalam mewujudkan sikap dan tabiat persekitaran yang positif melalui dasar, prosedur dan amalan pro-alam sekitar di tempat kerja boleh meningkatkan TLHP berkaitan tugas pekerja. Penyediaan akses kepada maklumat, latihan dan sumber lain mengenai tingkah laku pro-alam sekitar di tempat kerja juga mungkin mempunyai kesan positif.

Kajian-kajian lepas telah mendedahkan bahawa pendekatan hijau di tempat kerja telah menunjukkan pencapaian kolektif yang luar biasa dalam semua bidang yang termasuklah kesejahteraan psikologi, rohani, dan fizikal pekerja. Sekaligus, memberi manfaat kepada pertumbuhan organisasi, pada masa yang sama menyumbang kepada kelestarian alam. Secara tidak langsung amalan ini akan memberi impak positif bukan sahaja kepada organisasi, tetapi kepada masyarakat dan dunia juga. Organisasi pastinya perlu mempunyai dasar hijau di tempat kerja dan dipraktikkan secara aktif bukan hanya untuk penjimatan tenaga atau pendekatan pengurusan sumber yang berkesan, tetapi lebih dari itu, sebagai komitmen yang tidak dapat dielakkan terhadap kelestarian alam sejagat.

Rujukan

- Abdi, M. F., Nor, S. F. D. W. M., & Radzi, N. Z. M. (2014). The impact of islamic work ethics on job performance and organizational commitment. *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*.
- Ali, A., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review, cross cultural management. *An International Journal*, (15), 1.

- Ali, J.A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, (128), 5.
- Ali, J.A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Amoli, A. J. (2002). Human Expectation of Religion. *Qom: Asra Publications*.
- Archnet, I. J. A. R. (2014). The generative nature of Islamic rules for the built environment. *International Journal of Architectural Research*, 4, 208–212.
- Atshankar, O.M (2015). Islamic perspectives on environmental protection. *International Journal of Applied Research 2016*, 2(1): 438-441.
- Babiak, K., & Trendafilova, S. (2011). CSR and environmental responsibility: motives and pressures to adopt green management practices. *Corporate Social Responsibility and Environment Management*, (18), 1.
- Beekun, R. (1997). *Islamic Business Ethics*. Virginia, U.S.A: IIIT, Herndon
- Bissing-Olson, M. J., et al. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, (34), 2.
- Boiral, O., & Paillé, P. (2015). Leading by example: a model of organizational citizenship behavior for the environment. *Business Strategy and the Environment*, (24), 6.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, (10), 2.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, (2).
- Chen, T.B., & Chai, L.T. (2010). Attitude towards the environment and green products: consumers' perspective. *Management Science and Engineering*, (4), 2.
- Dien, M. I. (1997). Islam and the environment: theory and practice. *Journal of Beliefs & Values*, (18), 1.
- Eman Ghanem & Muhammad Nubli Abdul Wahab (2018). Effects of Quran recitation on heart rate variability as an indicator of student emotions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8 (4).
- Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, (34), 2.
- Flannery, B. L., & May, D. R. (2000). Environmental ethical decision making in the U.S. metal-finishing industry. *Academy of Management Journal*, (43) 4.
- Gorji, A. (1984). Islam and environment. *Journal of Nour e Elm*. (4).
- Iqbal, Z., & Mirakhor A. (2013). Islam's Perspective on Financial Inclusion. *Economic Development and Islamic Finance*.
- Islam and Sustainable Consumption (2017). *Ikim Views*, The Star. muatturun pada 26hb Oktober 2019, dari <https://www.thestar.com.my/opinion/columnists/ikim-views/2017/05/09/islam-and-sustainable-consumption-if-we-recognise-that-the-ecological-crisis-is-a-reflection-of-a-sp/>
- Islam, M.S., Karia, N., Md Taib, F., Ara, H., & Moeinzadeh, S. (2021). Ethico-religious green supply chain management (GSCM): embedding Islamic ethics' codes for improving environmental concerns. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 13 (1), 157-176

- Jabbour, C. J. C., & Jabbour, D. S. (2016). green human resource management and green supply chain management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, (112), 3.
- Jenkins W. (2014). Islamic law and environmental ethics: How jurisprudence (Usul-Al-Fiqh) mobilizes practical reform. Dimuatturun pada 24 Mei 2022, dari <http://www.academia.edu>
- Kamali, M. H. (2008). Shari'ah Law an introduction. Oxford: Oneworld Publication
- Kaptein, M., & Schwartz, M. S. (2008). The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model. *Journal of Business Ethics*, (77), 2.
- Khanna, M. & Anton, W.R.Q. (2002). What is driving corporate environmentalism: opportunity or threat?. *Corporate Environmental Strategy* 2002, 9(4):409-417.
- Lee, J.H. (2008). Dynamic adaptive web-based model for architectural design education (DAAD) -An e-learning environment for architectural design course. *Archnet-IJAR, International Journal of Architectural Research*.
- Lehr, U., Lutz, C., & Edler, D. (2012). Green jobs? Economic impacts of renewable energy in Germany. *Energy Policy*, (47).
- Llewellyn, A. B., Hendrix, J. P., & Golden, K. C. (2008). Green jobs: A guide to eco-friendly employment. Avon: *Adams Media Publications Company*.
- Mansour, M. S., Hassan, K.H., & Baghari, P. (2017). Shari'ah perspective on green jobs and environmental ethics. *Ethics, Policy & Environment*, (20), 1.
- Mcconnaughy, J. C. (2014). Development of an Employee Green Behavior Descriptive Norms Scale. Electronic Theses, Projects, And Dissertations. Muatturun pada 28 Oktober 2019, from <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/83>
- Nasr, S.H. (1984), Islamic work ethics. *Hamdard Islamicus*, (7), 4.
- Norlida, K., Za'faran, H., Rabiah, A. W. & Rohaya, M. H. (2018). Principles of Management. 3rd edition. Oxford University Press.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organ. Environ.* 28, (1).
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, (38).
- Omer, A. M. (2008). Energy, environment and sustainable development. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, (12), 9.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: a call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, (5), 4.
- Othman, M.Y (2010). Media dan isu alam sekitar. *Jurnal Hadhari* 2 (2) (2010) 1-17.
- Rabbani, M. (2000). Proper utilization of the environment inspired by the teachings of Islam. In Proceedings of the Conference on Islam and the Environment. Tehran: Department of Environment of Iran Publications
- Ragab Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, (4), 1/2.
- Razaleigh Muhamat Kawangit (2014). Etika Kerja dan Perkhidmatan Islam. Muatturun pada 6 Januari 2022 dari <https://www.researchgate.net/publication/301894611>
- Rice, G. (1999). Islamic ethics and the implications for business. *Journal of Business Ethics*, (18), 4.

- Sabbir, M.M & Taufique, K.M.R. (2021). Sustainable employee green behavior in the workplace: Intergrating cognitive and non-cognitive factors in corporate environmental policy. *Business Strategy and the Environment*, (31), 110-128.
- Saket, M. H. (1997). Review of the kharaj bi-al-daman. *Journal of Islamic Studies*, 31–32.
- Sharifah Fadylawaty, S. A., & Nurzahidah, J. (2019). Aplikasi prinsip islam dalam pengurusan alam sekitar lestari menurut perspektif kitab al-Jidar. *GJAT*, 9 (1), 115.
- Sharifah Hayaati al-Qudsy (2008). Budaya kerja cemerlang menurut perspektif Islam: amalan perkhidmatan awam Malaysia. *Jurnal Pengajian Melayu*, 19.
- Shelvita, S. (2021). Modul pemeliharaan lingkungan hidup dalam islam. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Sheopuri, A., & Sheopuri, A. (2015). Green HR practices in the changing workplace. *Business Dimensions*, (2), 1.
- Siyavooshi, M., Foroozanfar, A. & Sharifi, Y. (2019). Effect of Islamic values on green purchasing behavior. *Journal of Islamic Marketing*, 10 (1), 125-137.
- Ulrike, L., Lutza, C., & Edlerb, D. (2012). Green jobs? Economic impacts of renewable energy in Germany. *Energy Policy*, 47, 358-364.
- Umar, U. A., & Khamidi, M. F. (2012). Green and sustainable development in an islamic perspective. *Journal of Applied Sciences & Environmental Sustainability*, (1), 2.
- Veleva, V., & Ellenbecker, M. (2001). Indicators of sustainable production: framework and methodology. *Journal of Cleaner Production*, (9), 6.
- Wiernik, B. M., Dilchert, S., & Ones, D. S. (2016). Age and employee green behaviors: a meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, (7), 194.
- Yi, H. (2013). Clean energy policies and green jobs: an evaluation of green jobs in U.S. metropolitan areas. *Energy Policy*, (68).
- Yusuf al-Qardhawi (1983). *Thaqafah al-Dai'yah*. Beirut: Muassasah al-Risalah.
- Zibarras, L., & Ballinger, C. (2011). Promoting Environmental Behaviour in the Workplace: A survey of UK organizations. In Bartlett, D. (Ed.), *Going green: The psychology of sustainability in the workplace* (p. 84–90). Leicester, England: The British Psychological Society.