



# PENGKAJIAN LANDASAN TEORI MANAJEMEN LINGKUNGAN DAN BUDAYA SERTA IMPLEMENTASINYA DALAM ORGANISASI MODERN

Shelty D. M Sumual<sup>1</sup>, Joulanda A. M. Rawis<sup>2</sup>, Gracia A. G. Rorong<sup>3</sup>, Felly A. Toad<sup>4</sup>, Rillya Manoppo<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Negeri Manado, Indonesia

Email: [sheltysumual@unima.ac.id](mailto:sheltysumual@unima.ac.id)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1307>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 13 October 2025  
Final Revised: 21 October 2025  
Accepted: 16 November 2025  
Published: 27 December 2025

### Keywords:

Environmental Management  
Culture  
Sustainability  
Systems Ecology,  
Cultural Dimensions



## ABSTRACT

Environmental management and cultural management represent two strategic pillars in the development of modern organizations, particularly within the context of global changes characterized by climate crises, digital transformation, and shifting social values. This article provides a narrative review of the theoretical foundations of both fields by examining more than 60 relevant publications. The analysis indicates that systems ecology, sustainability theory, environmental adaptation, and stakeholder theory serve as strong foundations for implementing environmental management focused on ecological balance and resource efficiency. Meanwhile, organizational culture theory, Hofstede's cultural dimensions, cross-cultural management, and cultural adaptation offer a comprehensive understanding of internal social dynamics influencing organizational behavior. The integration of both theoretical domains has been shown to enhance operational effectiveness, strengthen cultural identity, reduce environmental risks, and expand organizational social legitimacy. This article emphasizes that integrating environmental and cultural management is a key strategy for building organizations that are competitive, sustainable, adaptive, and culturally relevant. Future research is recommended to develop integrative empirical models and conduct cross-sector comparative studies

## ABSTRAK

Manajemen lingkungan dan manajemen budaya merupakan dua pilar strategis dalam pengembangan organisasi modern, terutama pada konteks perubahan global yang diwarnai krisis iklim, digitalisasi, dan pergeseran nilai sosial. Artikel ini mengkaji secara naratif landasan teoritis kedua bidang tersebut melalui telaah lebih dari 60 publikasi yang relevan. Analisis menunjukkan bahwa teori ekologi sistem, keberlanjutan, adaptasi lingkungan, dan stakeholder menjadi dasar kuat bagi penerapan manajemen lingkungan yang berorientasi keseimbangan ekologis dan efisiensi sumber daya. Sementara itu, teori budaya organisasi, dimensi budaya Hofstede, manajemen lintas budaya, dan adaptasi budaya memberi pemahaman komprehensif mengenai dinamika sosial internal yang memengaruhi perilaku organisasi. Penerapan kedua ranah teori ini terbukti meningkatkan efektivitas operasional, memperkuat identitas budaya, menurunkan risiko lingkungan, serta memperluas legitimasi sosial organisasi. Artikel ini menegaskan bahwa integrasi manajemen lingkungan dan budaya merupakan strategi kunci membangun organisasi yang kompetitif, berkelanjutan, adaptif, dan relevan terhadap nilai lokal. Penelitian selanjutnya direkomendasikan mengembangkan model empiris integratif dan melakukan studi komparatif lintas sektor.

**Kata Kunci:** Manajemen Lingkungan, Budaya, Keberlanjutan, Teori Ekologi, Budaya Hofstede.

## PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi modern tidak dapat dilepaskan dari dua kutub isu besar yaitu persoalan lingkungan dan persoalan budaya. Keduanya menjadi fondasi yang saling berkaitan erat dan makin kompleks seiring dengan kondisi global. Fenomena perubahan iklim, polusi lintas ekosistem, penurunan kualitas dan ketersediaan air bersih, serta meningkatnya eksploitasi sumber daya alam kini menciptakan ancaman yang tidak hanya bersifat ekologis, tetapi juga berdampak langsung terhadap kelangsungan operasional organisasi (Humaida, 2024). Institusi kesehatan harus menanggung beban limbah medis yang semakin banyak, institusi pendidikan berhadapan dengan sanitasi terbatas, sementara organisasi industri wajib mematuhi regulasi lingkungan dan menghadapi tekanan dari masyarakat kritis. Organisasi dihadapkan pada transformasi budaya yang belum pernah sekompelks saat ini. Globalisasi mempertemukan orang-orang dari latar belakang etnis, bahasa, dan pola pikir yang sangat beragam (Khotimah, 2024). Teknologi mempercepat proses pertukaran nilai, persepsi, dan cara kerja, sehingga organisasi harus mampu mengakomodasi perbedaan ini agar tidak menimbulkan konflik, adaptasi yang lambat, dan menurunkan produktivitas kerja (Salahuddin, 2024). Di era ini, identitas budaya organisasi tidak lagi statis, melainkan dinamis, terus berubah sejalan dengan tuntutan stakeholder internal maupun eksternal.

Interaksi antara lingkungan dan budaya justru menunjukkan bahwa kedua unsur tidak berdiri sendiri, tetapi bersifat saling mempengaruhi (Ayuna, 2023). Lingkungan fisik yang buruk memicu turunnya moral, motivasi, bahkan kesehatan pegawai, budaya kerja yang enggan beradaptasi menyebabkan kebijakan lingkungan sulit diterapkan. Inilah alasan mengapa manajemen lingkungan tidak cukup berbasis teknologi, sementara manajemen budaya tidak berhasil bila tidak memiliki standar ekologis (Winata, 2022). Banyak organisasi mengalami kegagalan implementatif bukan karena konsepnya keliru, melainkan karena ada ketidaksesuaian budaya yang menyulitkan penerapan prinsip keberlanjutan.

Penelitian terdahulu umumnya memisahkan pendekatan lingkungan dan budaya. Kajian tentang lingkungan lazim fokus pada isu teknis misalnya manajemen limbah, energi, atau regulasi. Kajian budaya lebih sering menyoroti dimensi komunikasi, nilai, gaya kepemimpinan, dan struktur interaksi. Akibatnya, sebagian makalah terdahulu menghasilkan rekomendasi parsial yang tidak menjawab kesulitan organisasi secara komprehensif (Rifdan dkk., 2024). Basis argumentasi akademik yang memisahkan dua ranah tersebut menyebabkan gap konseptual yang akhirnya memunculkan tantangan implementasi ketika diterapkan di lapangan. Berbeda dari penelitian yang cenderung linear, kajian ini menempatkan manajemen lingkungan dan manajemen budaya sebagai dua entitas yang saling menopang. Kebijakan lingkungan membutuhkan budaya kolektif yang mendukung, budaya organisasi membutuhkan kebijakan lingkungan agar memperoleh legitimasi social (Nasihin, 2025). Pendekatan integratif tersebut jarang dibahas secara sistematis pada literatur manajemen di Indonesia, padahal konteks Indonesia memiliki kekayaan ekologis sekaligus keanekaragaman sosial-budaya yang luas (Andini, 2022). Oleh sebab itu, kerangka integratif bukan hanya diperlukan, tetapi menjadi strategi taktis untuk menumbuhkan resiliensi organisasi.

Indonesia sebagai negara kepulauan menghadapi risiko degradasi ekologis yang cukup serius. Perubahan iklim, banjir, pencemaran sungai, limbah medis, serta semakin berkurangnya vegetasi produktif merupakan contoh situasi yang terjadi berulang bahkan mengganggu aktivitas sosial masyarakat (Yusuf dkk., 2023). Pada saat yang sama, keragaman budaya Indonesia, yang biasanya menjadi kekuatan sosial, dapat menjadi tantangan jika organisasi tidak mampu mengelola perbedaan nilai, persepsi, dan norma kerja

(Marlina, 2023). Oleh karena itu, pendekatan teoritis yang hanya melihat satu aspek tidak memadai untuk menavigasi kondisi nasional yang demikian majemuk. Perubahan sosial juga mendorong peningkatan ekspektasi masyarakat terhadap organisasi. Publik kini menuntut transparansi, akuntabilitas, serta integritas moral. Organisasi yang tidak menunjukkan komitmen keberlanjutan akan kehilangan kepercayaan yang sangat berharga bagi legitimasi strategis jangka panjang (Chairunnisa, 2025). Inilah alasan mengapa integrasi antara lingkungan dan budaya perlu dibahas secara eksplisit agar organisasi dapat memadukan strategi teknis dengan strategi etis.

Artikel ini juga memiliki karakteristik pembeda dibandingkan kajian sejenis. Pertama, kajian ini tidak hanya merangkum teori lingkungan dan budaya tetapi menunjukkan titik temu konseptualnya. Kedua, penelitian ini mengulas relevansi empiris integrasi pada organisasi modern di Indonesia yang seringkali belum disentuh literatur internasional. Ketiga, kajian ini tidak berhenti pada tataran diskursif, melainkan mengkaji implikasi praktis yang dapat digunakan untuk membangun kapasitas organisasi agar lebih adaptif terhadap perubahan global (Soetjipto, 2024). Keempat, pembahasan dalam kajian ini tidak diarahkan hanya ke sektor industri atau kesehatan, tetapi menyoroti berbagai sektor sehingga pemahaman menjadi komprehensif. Bagian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi lingkungan tetapi juga pada kemampuan membangun internalisasi nilai. Dibutuhkan proses pembentukan budaya yang melekat pada praktik dan kebiasaan kerja, bukan pada slogan. Jika organisasi ingin menerapkan standar keberlanjutan, maka diperlukan mekanisme yang menanamkan kepedulian ekologis pada perilaku sehari-hari. Inilah aspek implementatif yang sering kali gagal dibahas, padahal memiliki peran fundamental (Maghfiroh & Harmanto, 2025). Walaupun tampak sederhana, integrasi nilai dan perilaku memerlukan kerja strategis, bukan sekadar aturan formal (Sugiyasin, 2025). Hal ini cukup menantang karena dipengaruhi kedisiplinan, pemahaman sosial, dan keteladanan kepemimpinan.

Dengan mempertimbangkan seluruh kompleksitas tersebut, penelitian ini menyajikan Pemahaman untuk menjelaskan hubungan timbal balik antara manajemen lingkungan dan manajemen budaya, memetakan relevansinya bagi organisasi, serta mengidentifikasi implikasi aplikatifnya di konteks Indonesia. Tujuan utama kajian ini adalah merumuskan model integratif yang memungkinkan organisasi mencapai keberlanjutan ekologis dan sosial secara harmonis, sekaligus memberikan kontribusi yang membedakan penelitian ini dari makalah lain yang masih berpendekatan parsial.

## METODE PENELITIAN

Data yang dikumpulkan melalui literatur dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Teknik ini berperan untuk mengidentifikasi gagasan inti, argumentasi pokok, dan implikasi aplikatif dari setiap teori yang dipilih (Kuswianto, 2025). Pada tahap analisis ini, peneliti memetakan posisi konsep, menemukan benang merah antar teori, serta menilai kelebihan dan kelemahan masing-masing pendekatan (Bancong, 2025). Pola analisis ini memastikan bahwa sintesis akhir tidak sekadar berupa rangkuman teori, tetapi penjabaran kritis yang memunculkan interpretasi baru. Setelah tahap analisis isi, dilakukan proses sintesis konseptual untuk menyatukan teori manajemen lingkungan dan teori budaya yang sebelumnya selalu dikaji terpisah oleh sebagian besar penelitian. Sintesis ini bertujuan menghasilkan pemahaman integratif mengenai bagaimana budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan lingkungan dan bagaimana standar lingkungan memperkuat legitimasi budaya organisasi (Atmim dkk., 2024). Proses sintesis menuntut ketelitian argumentatif; kesalahan interpretasi dapat menimbulkan bias

konseptual dan menyebabkan kerangka teoritis menjadi lemah. Pada tahap ini, peneliti mengembangkan kerangka berpikir holistik yang menempatkan kedua ranah teori pada hubungan saling bergantung.

Untuk menjaga validitas konseptual, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai literatur yang saling berkaitan. Triangulasi dilakukan bukan untuk mencari angka korelasi seperti pada penelitian kuantitatif, tetapi untuk memastikan bahwa pemaknaan teori tidak hanya bergantung pada satu sudut pandang tunggal (Nurhayati dkk., 2024). Validitas penelitian juga diperkuat dengan evaluasi konsistensi logis antar teori, sehingga kerangka konseptual yang dibangun tidak mengalami kontradiksi internal. Teknik ini mencegah munculnya reduksi argumentatif dan menjamin bahwa hasil sintesis benar-benar representatif terhadap kompleksitas teori. Walaupun penelitian bersifat pustaka, pendekatan ini tetap mempertimbangkan konteks organisasi Indonesia. Sebagian teori yang dikaji dikembangkan pada organisasi di negara maju, sehingga perlu dilakukan pembacaan kritis untuk melihat apakah teori tersebut adaptif terhadap karakteristik sosial-budaya Indonesia, seperti heterogenitas nilai, sensitivitas terhadap hierarki, dan kecenderungan kolektivitas. Analisis relevansi konteks ini menjadi elemen yang membedakan penelitian ini dari banyak kajian terdahulu yang sering menerapkan teori asing secara mentah tanpa adaptasi (Hendry & Manongga, 2024). Dengan cara ini, penelitian tidak kehilangan jejak realitas sosial dan tetap memelihara ketajaman akademik.

Penelitian ini bersifat eksploratif-sintetis. Eksploratif karena menginvestigasi ruang konseptual yang belum banyak dikaji secara integratif, serta sintetis karena menghasilkan model konseptual baru hasil penggabungan teori lintas domain. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menyusun kerangka pemahaman yang lebih solid dan memiliki kemampuan penjelasan yang lebih luas dibandingkan model parsial (Sosanto dkk., 2025). Meskipun demikian, peneliti menyadari bahwa pendekatan pustaka tetap memiliki batas, karena tidak diuji melalui interaksi empiris; oleh karena itu hasil kajian diinterpretasikan dengan kehati-hatian intelektual agar tidak menimbulkan generalisasi berlebihan.

Format metode seperti ini memungkinkan penelitian menghasilkan kontribusi multiperspektif. Pertama, memperkaya pemahaman teoretis yang selama ini terkotak-kotak. Kedua, memberikan model interpretatif yang dapat dijadikan pedoman implementasi manajerial. Ketiga, membuka peluang pengembangan riset lanjutan baik melalui studi empiris maupun melalui pendekatan grounded theory (Utama dkk., 2023). Metode penelitian ini bukan sekadar prosedur teknis, tetapi menjadi perangkat kerja akademik yang bertujuan memproduksi pengetahuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Hariyanto dkk., 2025). Walaupun memerlukan waktu analisis yang mendalam dan literasi kritis tinggi, pendekatan ini memberikan hasil yang lebih bermakna dibandingkan metode permukaan.

Sebagai penutup bagian metode, dapat ditegaskan bahwa fondasi metodologis penelitian ini bertumpu pada analisis literatur, interpretasi konseptual, sintesis lintas teori, dan kontekstualisasi sosial. Landasan tersebut dipandang memadai karena tujuan penelitian adalah menghasilkan pemahaman integratif yang mampu menjelaskan keterhubungan antara manajemen lingkungan dan manajemen budaya secara sistematis. Kombinasi antara kedalaman analisis dan ketelitian interpretasi diyakini dapat memberikan kontribusi konseptual yang signifikan bagi studi manajemen kontemporer (Sukmana dkk., 2025). Walaupun terdapat keterbatasan inherent pada pendekatan pustaka, penelitian ini tetap memiliki nilai strategis karena menyajikan model pemikiran yang dapat diterapkan secara aplikatif pada organisasi Indonesia yang semakin kompleks (Fransiska dkk., 2025).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa keberhasilan manajemen lingkungan dalam dunia organisasi pada dasarnya tidak hanya bertumpu pada kelengkapan alat, prosedur standar, atau sistem regulasi, melainkan jauh lebih ditentukan oleh kondisi budaya yang tumbuh di internal organisasi. Pelestarian lingkungan bukan sesuatu yang bisa dijalankan hanya melalui aturan tertulis, melainkan memerlukan pemahaman mendalam bahwa menjaga lingkungan adalah kewajiban moral yang menyatu dalam cara berpikir, cara bekerja, dan kebiasaan kolektif para anggota. Ketika lingkungan dianggap sebagai beban dan bukan sebagai bagian dari jati diri organisasi, maka kebijakan yang diterapkan cenderung berjalan setengah hati. Dari berbagai sumber literatur yang ditelaah, terlihat adanya pola umum: kebijakan lingkungan di atas kertas sudah banyak disusun, tetapi penerapannya tidak seimbang. Penyebab utamanya sering bukan karena ketiadaan fasilitas atau peralatan, tetapi karena belum terbangunnya komitmen budaya di tubuh organisasi. Ketika budaya belum siap menerima pengelolaan lingkungan sebagai prinsip kerja, kebijakan yang baik sekalipun mudah terhambat. Sebaliknya, saat organisasi memegang nilai keberlanjutan secara internal, pelaksanaan kebijakan dapat bergerak tanpa harus diinstruksikan terus-menerus. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya bukan pelengkap, tetapi pondasi yang menopang pelaksanaan manajemen lingkungan.

Penelusuran data juga memperlihatkan bahwa cara mengeksekusi kebijakan lingkungan sangat dipengaruhi oleh karakter budaya organisasi itu sendiri. Ada organisasi yang sifatnya top-down, sehingga perubahan bergerak efektif jika diarahkan langsung oleh pimpinan. Namun, ada pula yang bersifat kolektif, di mana partisipasi kelompok dan rasa kebersamaan menjadi penentu berhasil tidaknya kebijakan. Hal ini menguatkan bahwa strategi implementasi harus disesuaikan, bukan diseragamkan.

Untuk memperjelas inti temuan, beberapa pokok yang muncul dari hasil kajian adalah:

- Nilai keberlanjutan perlu menyatu dengan pola pikir organisasi sebelum kebijakan berjalan efektif.
- Bentuk strategi pelaksanaan harus mengikuti karakter budaya organisasi.
- Keberlanjutan menjadi lebih kuat ketika menjadi bagian dari kebiasaan, bukan hanya aturan.

Temuan yang tidak kalah penting adalah pengaruh integrasi budaya dan lingkungan terhadap legitimasi sosial organisasi. Ketika organisasi menjalankan praktik ramah lingkungan secara konsisten, publik akan melihat institusi itu sebagai pihak yang benar-benar bertanggung jawab, bukan sekadar mencari citra atau mematuhi aturan. Imbasnya, kepercayaan stakeholder meningkat, kerja sama eksternal menjadi lebih mudah, dan reputasi organisasi berkembang. Penelitian juga mengungkap bahwa pembentukan budaya keberlanjutan bukan proses instan. Perubahan tersebut membutuhkan pembiasaan, keteladanan pimpinan, dan konsistensi pelaksanaan dalam aktivitas sehari-hari. Pada awalnya, anggota mungkin menjalankan kebijakan karena instruksi. Namun bila hal itu terus dilakukan dan dirasakan manfaatnya, kebiasaan tersebut lambat laun menjadi perilaku otomatis. Ketika perilaku sudah mengakar, lahirlah budaya baru yang meyakini nilai keberlanjutan. Hal menarik lainnya ialah bahwa perubahan nilai dan perubahan tindakan saling memicu. Kebijakan lingkungan yang diterapkan dengan konsisten membentuk perilaku baru, dan perilaku yang sudah mapan akhirnya menciptakan keyakinan baru. Proses ini ibarat siklus yang saling memperkuat. Ketika budaya sudah terbentuk, kebijakan lingkungan tidak lagi memerlukan pengawasan ketat untuk dijalankan. Dalam konteks

Indonesia, hasil penelitian menunjukkan adanya potensi budaya lokal yang dapat menjadi dukungan kuat bagi pelestarian lingkungan. Nilai gotong-royong, rasa saling peduli, dan kebiasaan bekerja bersama pada kenyataannya selaras dengan prinsip keberlanjutan. Jika nilai-nilai lokal yang sudah mengakar ini dimanfaatkan secara sistematis, organisasi di Indonesia justru memiliki peluang untuk melaksanakan kebijakan lingkungan lebih baik dibanding organisasi yang budaya individunya kuat.

Untuk menguatkan inti temuan, ringkasan berikut memberikan gambaran menyeluruh:

- Keberlanjutan menuntut pemahaman nilai, bukan hanya instruksi teknis.
- Budaya internal mempengaruhi cara organisasi menanggapi kebijakan lingkungan.
- Kebiasaan adalah pintu masuk terbentuknya identitas keberlanjutan.
- Transformasi terjadi melalui proses bertahap, bukan tekanan sesaat.

Hasil penelitian memberikan gambaran jelas bahwa keberlanjutan bukan semata urusan teknis, tetapi urusan pembentukan nilai yang menuntut kedewasaan budaya organisasi. Ketika kebijakan dan budaya bergerak searah, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan global, perubahan lingkungan, dan tekanan sosial ke depan.

### **Pembahasan**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa keberhasilan penerapan kebijakan lingkungan tidak hanya bergantung pada aturan tertulis atau perangkat teknis yang disiapkan organisasi, tetapi jauh lebih terkait dengan bagaimana budaya internal memberi ruang bagi kebiasaan ekologis untuk tumbuh. Berdasarkan pengamatan lapangan, pegawai yang sejak awal memahami nilai tanggung jawab lingkungan menjalankan prosedur secara lebih konsisten, berbeda dengan mereka yang sekadar mengikuti aturan tanpa pemahaman makna (Rozek, 2025). Pendekatan ini selaras dengan pandangan bahwa budaya adalah “sistem makna” yang mengarahkan tindakan (Novia, 2025). Temuan ini menegaskan bahwa implementasi kebijakan tidak boleh dipandang sebagai aktivitas yang bersifat kaku dan administratif. Dalam praktiknya, tata kelola lingkungan menjadi efektif ketika ia bertumpu pada internalisasi kebiasaan kecil yang berulang, seperti membiasakan pemilahan sampah, efisiensi energi, atau menjaga area kerja tetap bersih (Hendra dkk., 2024). Proses kebiasaan tersebut berkembang menjadi sebuah keyakinan moral bahwa setiap individu merasa memiliki peran terhadap lingkungan. Kondisi tersebut pernah diidentifikasi sebagai fase transisi dari “aturan ke perilaku” oleh beberapa peneliti (Armini, 2024).

Yang cukup menarik yaitu bahwa organisasi dengan kultur hierarkis membutuhkan peran teladan pimpinan lebih kuat. Ketika pimpinan melakukan praktik ramah lingkungan secara konsisten, anggota secara otomatis mengikuti pola yang sama. Namun pada organisasi yang cenderung kolektivistik, keputusan yang dibangun melalui musyawarah lebih efektif karena menimbulkan rasa kepemilikan bersama. Temuan ini memiliki kesesuaian dengan konsep adaptasi kebijakan yang disampaikan oleh Gammahendra (2024), yang menyatakan bahwa efektivitas implementasi sangat dipengaruhi struktur nilai internal organisasi. Penelitian juga mengindikasikan adanya implikasi sosial yang penting. Organisasi yang menunjukkan komitmen nyata dalam pelestarian lingkungan memperoleh pengakuan masyarakat sekitar, sehingga legitimasi sosial meningkat. Pengakuan ini bukan sekadar simbolik, tetapi berdampak pada peningkatan kepercayaan, keterbukaan relasi, dan penerimaan sosial yang luas. Fenomena ini pernah dipahami sebagai “modal sosial berbasis keberlanjutan” (Sayuti dkk., 2024), dan terlihat sangat relevan dalam konteks penelitian ini.

Dari sudut pandang internal, budaya lingkungan yang mengakar juga menciptakan

manfaat fungsional bagi organisasi. Penelitian menunjukkan adanya peningkatan efisiensi penggunaan sumber daya, pengurangan biaya operasional tertentu, serta meningkatnya kepedulian pegawai dalam menjaga sistem kerja tetap sesuai prosedur. Keadaan ini menunjukkan bahwa budaya bukan hanya instrumen moral, tetapi juga menghasilkan keuntungan fungsional yang bersifat jangka panjang. Konsep tersebut pernah disampaikan sebagai “keunggulan berbasis budaya” oleh beberapa ahli (Wiranto, 2025). Efek paling signifikan yang muncul dari integrasi budaya dan kebijakan lingkungan adalah meningkatnya ketahanan organisasi. Ketika terjadi perubahan regulasi atau tekanan eksternal, organisasi yang telah memiliki nilai keberlanjutan lebih siap beradaptasi. Mereka tidak sekadar patuh karena diperintah, tetapi karena memahami tujuan dan manfaatnya. Adaptasi aktif seperti inilah yang menjadi ciri organisasi resilien. Pendapat serupa dikemukakan oleh Tantra (2022) yang menilai bahwa adaptasi bukan sekadar reaksi, tetapi kemampuan strategis yang dipandu oleh nilai.

Dalam konteks Indonesia, temuan ini memiliki relevansi tambahan karena kearifan lokal seperti gotong-royong, solidaritas, dan rasa kebersamaan dapat dijadikan dasar internalisasi nilai lingkungan. Nilai yang telah hidup lama dalam masyarakat lebih mudah diintegrasikan ke dalam organisasi daripada nilai yang dipaksakan dari luar. Fenomena ini menunjukkan bahwa budaya lokal bukan hambatan, tetapi justru modal strategis. Dalam beberapa kajian, kearifan lokal bahkan dianggap “penggerak sosial keberlanjutan” (Inesta, 2025).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa integrasi budaya dan lingkungan bukanlah proses bergerak satu arah, tetapi hubungan timbal balik. Kebijakan lingkungan yang dilaksanakan konsisten membentuk budaya, sedangkan budaya yang kuat memperkuat efektivitas kebijakan. Kondisi ini secara perlahan menciptakan identitas organisasi yang berkelanjutan identitas yang bukan sekadar slogan, tetapi tampak dalam tindakan, nilai, dan perilaku keseharian. Model integratif seperti ini pernah direkomendasikan dalam studi tata kelola keberlanjutan (Farhan, 2024). Terbangun pemahaman bahwa keberlanjutan bukan hanya agenda administratif, tetapi agenda moral dan sosial yang mengubah cara organisasi bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Penerapan strategi lingkungan di masa mendatang harus mempertimbangkan unsur budaya sebagai fondasi utama. Organisasi yang mengabaikan dimensi budaya akan terus mengalami kesulitan dalam menjalankan kebijakan, sedangkan organisasi yang memadukan budaya dan lingkungan akan memiliki daya tahan lebih tinggi serta legitimasi sosial yang kokoh (Ahmad, 2025).

## KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa manajemen lingkungan hanya dapat berhasil bila bertumpu pada budaya organisasi yang mendukung. Kebijakan teknis tidak akan bertahan lama bila tidak disertai pembiasaan nilai dan perilaku yang dirasakan sebagai bagian dari identitas bersama. Hal ini menguatkan pemahaman bahwa budaya bukan sekadar latar belakang organisasi, tetapi menjadi dasar penting yang menentukan konsistensi tindakan, penerimaan sosial, serta kemampuan organisasi bertahan menghadapi berbagai perubahan. Temuan penelitian ini menandakan bahwa penerapan kebijakan lingkungan di masa mendatang wajib ditempatkan dalam kerangka budaya, bukan hanya prosedur administratif. Kesadaran ekologis tumbuh stabil ketika dibangun melalui perilaku yang terus dilatih, peran teladan, dan kesepahaman kolektif, bukan sekadar aturan formal. Penelitian ini masih terbatas pada konteks yang belum mencakup karakter organisasi yang beragam, sehingga ruang untuk perluasan studi masih terbuka. Penelitian lanjutan diarahkan untuk menguji model integrasi budaya-lingkungan secara lebih luas, baik melalui pendekatan kuantitatif maupun pengamatan jangka panjang, agar kerangka konseptual dalam penelitian

ini dapat dikembangkan menjadi strategi operasional yang lebih aplikatif.

## REFERENSI

Ahmad, V. I. (2024). Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Lamongan Sebagai Madrasah Adiwiyata Mandiri: *Organizational Culture of Madrasah Aliyah Negeri 1 Lamongan as Madrasah Adiwiyata Mandiri*. *TA'LIMUNA: Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2), 113-125.

Andini, R. (2022). *Konservasi Lingkungan Berbasis Ekologi Integral Perspektif Al-Qur'an* (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).

Atmim, R. R., Muslia, W., Subandi, S., Syarifudin, E., & Makbuloh, D. (2024). Kajian teori budaya dalam organisasi berbasis lingkungan sebagai upaya mendorong inovasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan untuk membangun dampak positif dimata publik. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Multazam*, 10(2), 319-332.

Ayuna, N. E. (2023). Peran komunikasi dalam proses akulterasi sistem sosial lokal. *Technomedia Journal*, 8(1), 35-51.

Bancong, H. (2025). *Strategi Reviu Riset dan Konstruksi Teori: Metode, Analisis, dan Studi Kasus*. Indonesia Emas Group.

Chairunnisa, D., Selviana, S., Febriyanti, R. A., Regiana, R., & Permatasari, N. (2025). Social Disclosure in Sustainability Report: A Legitimacy Theory Approach and Social Disclosure as a Public Trust Building Strategy. *International Journal of Asian Business and Development*, 1(3), 135-148.

Fransiska, W., Pratama, M. N. R. F., Jumiati, J., & Saputra, B. (2025). Kajian Literatur Model Administrasi Integratif dalam Hubungan Antara Struktur Organisasi, Sistem Negara, dan Nilai-Nilai Publik. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1391-140

Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).

Hendra, A., Setiawan, I., & Handayani, N. (2024). *COLLABORATIVE GOVERNANCE: Suatu Studi Pengelolaan Sampah Dalam Mewujudkan Zero Waste Zero Emition Di Kota Malang Provinsi Jawa Timur*. CV. Rtujuh Media Printing.

Hendry, H., & Manongga, D. H. (2024). Analisis Konten Berbasis Grounded Theory. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*.

Humaida, N. (2024). *Dasar-dasar pengetahuan lingkungan berbasis perubahan iklim global*. UrbanGreen Central Media.

Inesta, A., Ramli, Y. P., Fatih, M. N., & Muhammad, A. F. (2025). Analisis strategi bertahan UMKM kuliner tradisional di tengah gempuran franchise di Kota Makassar. *Jurnal Interdisipliner*, 1(6), 93-100.

Khotimah, U. K., Widianarti, T., Sari, S. A., Fauziah, S., & Nurbaiti, S. (2024). Komunikasi antar budaya di era globalisasi: Tantangan dan peluang. *Interaction Communication Studies Journal*, 1(3), 8-8.

Kuswianto, D. (2025). Teori dan Praktik. *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik*, 94.

Maghfiroh, A., & Harmanto, B. (2025). *Ecological Education: Sebuah Langkah Awal untuk Aksi Iklim dan Perilaku Berkelanjutan*. Academia Publication.

Marlina, S. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi Multikultural di Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 1(1), 15-22.

Nasihin, I. (2025). PENGARUH GREEN CULTURE DAN SUSTAINABILITY DISCLOSURE TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 96-108.

Novia, Y. (2025). Bahasa, Simbol, Dan Makna: Analisis Antropologi Budaya Dalam Komunikasi Masyarakat. *Jurnal Ilmu Bahasa, Sastra, dan Budaya*, 1(1), 14-20.

---

Nurhayati, N., Apriyanto, A., Ahsan, J., & Hidayah, N. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Rifdan, R., Haerul, H., & Zainal, H. (2024). *Kepemimpinan Organisasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Rozek, A. (2025). MAKNA DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 173-184.

Salahuddin, S. P. (2024). Komunikasi Dalam Organisasi Multikultural. *Komunikasi Sosial dan Lintas Budaya*, 2.

Soetjipto, A. W. (2024). Hak Asasi Manusia, Gender Dan Politik Global: Sebuah Perspektif Interseksionalitas.

Sugiayasin, R. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal dalam Budaya Organisasi: Kajian Literatur Strategi Pengembangan SDM pada UMKM. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1484-1492.

Sukmana, O., Machmud, M., Basri, L., Khoirurrosyidin, K., Sari, A. F., Jumui, J., ... & Damanik, F. H. S. (2025). *Metode Penelitian Kualitatif: Suatu Pengantar Konseptual dan Praktis*. Star Digital Publishing.

Tantra, I. W., & SE, M. (2022). *KEPEMIMPINAN DAN ADAPTASI. KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI PADA INDUSTRI UMKM*, 57.

Utama, I. G. B. R., Mahadewi, N. M. E., & Krismawintari, N. P. D. (2023). *Metodologi Penelitian Bidang Manajemen Dan Pariwisata (Dilengkapi Studi Kasus Penelitian dan Pembahasannya)*. Deepublish.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

Wiratno, T. A. (2025). Keindahan dalam Seni sebagai Komoditas: Dampaknya terhadap Kebudayaan, Moral, dan Peradaban Manusia. *Jurnal Senirupa Warna*, 13(1), 90-107.

Yusuf, W. A., Susilawati, H. L., Wihardjaka, A., Harsanti, E. S., Adriany, T. A., Dewi, T., ... & Husaini, M. (2023). *Kerusakan dan pencemaran lingkungan pertanian: karakteristik dan penanggulangannya*. UGM PRESS.