

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Isu lingkungan menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh dunia usaha termasuk rumah sakit. Issue lingkungan ini sebenarnya menyangkut sustainability lingkungan untuk kita wariskan kepada generasi yang akan datang. Pengelolaan rumah sakit dimasa sekarang berkewajiban untuk memperhatikan secara serius faktor lingkungan sehingga penerapan kepemimpinan juga harus berwawasan lingkungan. Kepemimpinan yang berwawasan lingkungan biasanya disebut dengan *green transformational leadership*.

Dengan demikian, maka fokus pengelolaan sumber daya manusia saat ini harus turut mempertimbangkan lingkungan dan etika sosial untuk memastikan *sustainability* atau keberlanjutan lingkungan (Kim et al., 2019). Saat ini konsep *go green* adalah bagian penting dalam upaya internasional untuk meningkatkan kualitas lingkungan yang selama ini memiliki masalah dalam keberlanjutan atau kelestarian lingkungan. Berkaitan dengan hal tersebut maka, semua organisasi baik publik maupun swasta termasuk rumah sakit memiliki kewajiban dan juga mampu melaksanakan program keberlanjutan lingkungan ini dengan secara serius, sehingga dimasa yang akan datang akan meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga keberlanjutan lingkungan untuk kemaslahatan hidup umat manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) harus bersifat ramah lingkungan atau *Green Human Resources Management*, dimasa yang akan datang konsep *Green Resource Management* akan menjadi komponen penting untuk

memastikan keberhasilan implementasi konsep dan strategi berkelanjutan bagi organisasi, Renwick et al. (2013),. *Green Human Resources Management* sebenarnya bertujuan memastikan suatu untuk tanggung jawab akan keberkelanjutan dalam mengelola sumber daya manusia yang peduli terhadap lingkungan dan organisasi fokus pada mendorong karakteristik dan praktik yang bertanggung jawab terhadap keberlanjutan lingkungan.

Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu perilaku bebas karyawan yang mendukung lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dan termasuk perilaku positif seperti membantu rekan kerja dan melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan menjadi tugas dan tanggung jawabnya secara rela (Maric et al. 2019)..

Di sisi lain, *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh faktor tertentu, antara lain, faktor internal adalah faktor yang terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* berasal dari dalam individu para karyawan organisasi, seperti kepribadian dan sikap yang positif. Sementara Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan luar dari pekerjaan dan situasi kerja, seperti dukungan organisasi dan keadilan organisasi.

Disamping itu, *Organizational Commitment* juga tidak kalah penting, *Organizational Commitment* merupakan keadaan psikologis karyawan organisasi yang mengikat individu dengan organisasi tempat mereka bekerja dan mendorong mereka untuk memiliki komitmen serta tetap tinggal dan berpartisipasi secara aktif dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kreiner et al. 2014).

Tentunya *Organizational Commitment* dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Commitment* yaitu Personal, yakni menyangkut karakteristik pribadi dari karyawan termasuk jenis kelamin, usia, ciri kepribadian, usia, tingkat Pendidikan dan status perkawinan, selanjutnya Situasional, yaitu menyangkut nilai dari organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi serta dukungan organisasi, kemudian Posisional, ini menyangkut masa kerja dan tingkat pekerjaan atau jabatan.

Organizational Commitment berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Commitment* mengacu pada keterikatan individu, keterlibatan, dan kesetiaan pada organisasi, Aisyah (2020) dan Mustika et al. (2020), Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi mereka, akan lebih cenderung terlibat dalam perilaku dan sikap yang melampaui atau lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan formal yang menjadi tugas pokok dan fungsi mereka dan mereka berkontribusi lebih baik daripada keseluruhan fungsi dan kesuksesan organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki komitmen akan memandang organisasi mereka sebagai tempat mereka menggantung hidup dan kehidupan mereka dan menjadi suatu sumber pemenuhan kebutuhan pribadi dan merasakan kewajiban yang besar untuk memberikan Kembali kontribusi kepada organisasi.

Organizational Commitment berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Commitment* mengacu pada keterikatan individu, keterlibatan, dan kesetiaan pada organisasi, Aisyah (2020) dan Mustika

et al. (2020), Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi mereka, akan lebih cenderung terlibat dalam perilaku dan sikap yang melampaui atau lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan formal yang menjadi tugas pokok dan fungsi mereka dan mereka berkontribusi lebih baik daripada keseluruhan fungsi dan kesuksesan organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki komitmen akan memandang organisasi mereka sebagai tempat mereka menggantung hidup dan kehidupan mereka dan menjadi suatu sumber pemenuhan kebutuhan pribadi dan merasakan kewajiban yang besar untuk memberikan Kembali kontribusi kepada organisasi.

Green Organizational Culture juga perlu diperhatikan, *Green Organizational Culture* merupakan sesuatu yang mengacu pada cara anggota organisasi menerima, memahami, dan bertindak terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan dan lingkungan. Secara umum, *Green Organizational Culture* merujuk pada nilai, norma, keyakinan, dan tindakan yang mempromosikan praktik ramah lingkungan dalam suatu organisasi. Ini mencakup sikap dan perilaku karyawan, pemimpin, dan manajemen pada isu-isu lingkungan, seperti penghematan energi, pengelolaan limbah, penggunaan bahan yang ramah lingkungan, dan keberlanjutan (Glavič et al., 2012). *Green Organizational Culture* memiliki manfaat penting dalam meningkatkan peran dan fungsi organisasi terutama dalam menjamin keseimbangan dan keberlanjutan lingkungan. Perusahaan juga mulai mendorong budaya ramah lingkungan dan membentuk perilaku karyawan agar dalam menjalankan operasional perusahaan selalu

memikirkan serta bertindak lebih ramah lingkungan (Aggarwal & Agarwala, 2021; Lülfs & Hahn, 2013).

Green Organizational Culture dapat meningkatkan nilai juga rasa serta makna dan tujuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Di sisi yang lain *Green Organizational Culture* juga akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. *Green Organizational Culture* dapat menyebabkan *Organizational Commitment* dan motivasi para karyawan yang lebih tinggi, dan selanjutnya akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu, *Green Transformational Leadership* juga dianggap penting. *Green Transformational Leadership* adalah karakteristik pemimpin untuk mendorong rekan-rekannya untuk mencapai tujuan lingkungan dalam operasional perusahaan dan memotivasi mereka untuk berperilaku peduli terhadap lingkungan (Chen *et. al*, 2013). Robertson dan Barling (2017) menjelaskan bahwa *Green Transformational Leadership* dapat mengubah dan meningkatkan persepsi dan perilaku hijau karyawan sehingga turut meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Dalam hal kita dapat melihat bahwa gagasan green yang bawa oleh pemimpin dalam suatu perusahaan bukan hanya akan menyelamatkan dan menjaga keberlanjutan lingkungan, namun visi green yang dibawa oleh pemimpin perusahaan juga akan memberikan kinerja positif bagi perusahaan dan juga dapat menjamin keberlanjutan perusahaan.

Dalam berbagai referensi disebutkan bahwa *Green Transformational Leadership* mengacu pada gaya dan konsep kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada para karyawan atau individu dalam

suatu organisasi untuk mengadopsi sikap dan perilaku pro-lingkungan serta secara konsisten mempromosikan kelestarian lingkungan. Hubungan antara *Green Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditekankan dalam berbagai referensi secara positif. Hubungan positif ini tentunya telah dipelajari dalam beberapa tahun terakhir oleh para ahli dan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kedua variable tersebut.

Hal yang sama juga dijelaskan oleh Du & Yan (2022). Mereka menegaskan bahwa *Green Transformational Leadership* secara langsung memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku mengambil alih karyawan. Menurut mereka *Green transformational leadership* secara pasti akan mendorong tumbuhnya perilaku positif pada karyawan dengan munculnya sikap saling menolong dan membantu di antara karyawan walaupun di luar kewajiban pribadi mereka.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins et al., 2014). Menurut Robbins dan Coulter (2012), kepuasan kerja mencerminkan keseluruhan sikap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan perpektif perilaku sosial, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan eksternal dan internal individu seperti pikiran dan emosi. Faktor lingkungan eksternal meliputi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, pengawasan, teknis, hubungan antar pribadi penyelia, prestasi, pengakuan (apresiasi), penghargaan, promosi pangkat, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, komunikasi dan informasi. Sedangkan faktor internal/individu berkaitan dengan persepsi dan emosi. Secara umum, suasana hati dan emosi di tempat kerja sebenarnya juga berhubungan dengan kepuasan kerja, akan tetapi suasana hati cenderung memiliki sifat waktu yang lebih lama. (Herzberg, 2003; Sunarta, 2019).

Penelitian ini mencoba mengeksplorasi lebih dalam tentang variable variable penelitian dan menawarkan pemahaman yang lebih cerdas dan baik tentang bagaimana menyusun strategi pada rumah sakit untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* rumah sakit sebagai aspek penting untuk dilestarikan sekaligus menutup gap penelitian yang masih ada terhadap topik *Green Organizational Cultural, Green Transformational Leadership, Job Satisaction, Organizational Commitment*, dan juga *Organizational Citizenship Behavior* khususnya pada organisasi rumah sakit.

Fenomena yang terlihat saat ini dalam pengelolaan rumah sakit di Kota Langsa bahwa *Organizational Citizen Behaviorship* masih belum terlalu familiar dan karyawan belum sepenuhnya memahami konsep dan praktis bagaimana perilaku *Organizational Citizen Behaviorship*, bagaimana *Green Organizational Culture*, bagaimana *Green Transformasional Leadership* sehingga *Job Satisfaction* yang berkenaan dengan pengelolaan rumah sakit yang ramah

lingkungan juga belum terlalu maksimal. Pemahaman para karyawan terhadap semua konsep tersebut menjadi sesuatu yang harus menjadi perhatian. Sejauh ini, penelitian menunjukkan masih terdapat inkonsistensi mengenai *Green Organizational Culture* perusahaan terhadap perilaku ramah lingkungan para karyawan. AlSwidi, dkk (2021) menunjukkan bahwa budaya ramah lingkungan perusahaan berhubungan secara positif dan signifikan dengan perilaku ramah lingkungan karyawan. Mereka menjelaskan bahwa semua praktik dan kebijakan perusahaan yang ramah lingkungan meningkatkan kemampuan karyawan, memotivasi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas produksi yang lebih ramah lingkungan, serta berpartisipasi penuh pada kesempatan-kesempatan yang tersedia untuk mengembangkan organisasi yang lebih ramah lingkungan. Namun penelitian lainnya seperti, Yeşiltaş, dkk (2022) menemukan bahwa penerapan budaya ramah lingkungan di perusahaan hanya berdampak pada peningkatan kesadaran lingkungan hidup karyawan namun tidak memicu timbulnya perilaku ramah lingkungan karyawan.

Selain itu, selama ini dirasakan bahwa belum maksimalnya pengelolaan kinerja pegawai yang berwawasan lingkungan dan rendahnya pemahaman organisasi dalam program ramah lingkungan, telah mendorong penulis untuk melakukan pendalaman dalam suatu penelitian yang berwawasan dan prolingkungan sehingga baik secara mikro (isu *go green* di suatu organisasi) maupun makro (pencapaian target kinerja hijau suatu organisasi secara nasional), memerlukan perhatian yang serius melalui alternatif solusi yang berwawasan

lingkungan dengan berdasarkan kajian yang mendalam serta telah diuji secara empiris.

Masih minimnya penelitian dengan melihat issue lingkungan serta konsep *Green Organizational Culture*, *Green Transformational Leadership*, *job Satisfaction*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan pada rumah sakit serta untuk menguji *Organizational Commitment* menjadi suatu alasan yang kuat bagi peneliti untuk mengangkat tajuk ini sebagai sebuah penelitian yang memiliki nilai guna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka rumusan masalah yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Organizational Commitment* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?
2. Bagaimanakah pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Organizational Commitment* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?
3. Bagaimanakah pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?
4. Bagaimanakah pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?
5. Bagaimanakah pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?

6. Bagaimanakah pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?
7. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?
8. Apakah *Organizational Commitment* Memediasi antara *Green Organizational Culture* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?
9. Apakah *Organizational Commitment* Memediasi antara *Green Transformational Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?
10. Apakah *Organizational Commitment* Memediasi antara *Job Satisfaction* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Organizational Commitment* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Organizational Commitment* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.

3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.
5. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.
6. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.
7. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.
8. Untuk menguji dan mengetahui *Organizational Commitment* Memediasi antara *Green Organizational Culture* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.
9. Untuk menguji dan mengetahui *Organizational Commitment* Memediasi antara *Green Transformational Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.
10. Untuk menguji dan mengetahui *Organizational Commitment* Memediasi antara *Job Satisfaction* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit di Kota Langsa.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.
2. Bagi para peneliti, sebagai salah satu bahan kajian *empiric* terutama menyangkut perilaku organisasi khususnya bidang *Green Organizational Culture*, *Green Transformational Leadership*, *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Bagi peneliti, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan olah pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi institusi, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya mengenai *Green Organizational Culture*, *Green Transformational Leadership*, *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Sebagai sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber dan bahan referensi berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan *Organizational Commitment*, dan *Organizational Citizenship Behavior*.