

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Isu Perubahan iklim yang berdampak pada pemanasan global dan perubahan keanekaragaman hayati secara nyata telah menjadi ancaman bagi keberlanjutan dunia dan kondisi ini sangat bahaya bagi kehidupan manusia, (Tseng et al, 2019). Para peneliti, akademisi, praktisi, dan ilmuwan terus berupaya mencari cara-cara untuk menjaga kelestarian lingkungan. Industrialisasi yang tidak terencana dan tidak bertanggung jawab merupakan penyebab utama dan merupakan ancaman potensial terhadap keberlanjutan lingkungan (King dan Lenox, 2000). Mengingat pentingnya keberlanjutan maka membangun industri yang berwawasan lingkungan adalah tujuan utama organisasi modern (Tseng et al, 2019).

Organisasi pada abad ke-21 menghadapi berbagai tantangan terkait isu ekonomi, sosial, dan lingkungan (Elkington, 2009; Singh et al., 2019; Rawashdeh, A, et al., 2023; Taamneh, M. M, et al, 2024) dan tantangan ini memaksa pemerintah, perusahaan, pelanggan, praktisi, dan akademisi untuk memperhatikan keberlanjutan lingkungan (Tang, G et al, 2018; Usman & Balsalobre-lorente, 2022; Yin, X, et al 2023; Tandon, A, et al 2023; Chand, R, et al, 2024;). Merumuskan strategi untuk menyeimbangkan isu keberlanjutan ini baik untuk swasta maupun publik (Molina-collado et al., 2022).

Oleh karena itu, untuk memastikan hasil yang berkelanjutan, organisasi lebih bertanggung jawab secara umum dan khususnya atas masalah lingkungan yang disebabkan oleh aktivitas mereka (Kézai & Kurucz, 2023; Koberg & longoni, 2019; Mousa & Othman, 2020; nemes & Konczos-Szombathelyi, 2023). Studi etika bisnis menunjukkan bahwa perusahaan yang etis diharuskan menyeimbangkan kinerja keuangan, sosial, dan lingkungan mereka (Becker 2012; Florea et al. 2013). Penelitian mengenai kinerja keuangan dan sosial relatif telah cukup banyak dilakukan, namun penelitian mengenai kinerja lingkungan jumlahnya masih terbatas (Walls et al. 2012). Penelitian ini berfokus pada bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja lingkungan mereka, di mana hal tersebut masih diperdebatkan (George et al., 2015). Perusahaan kontemporer dihadapkan dengan banyak tekanan dari para pemangku kepentingan dan pemegang saham untuk mengembangkan kegiatan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan (Molina-Azorin et al. 2009).

Kinerja lingkungan mencerminkan keluaran yang menunjukkan sejauh mana perusahaan berkomitmen untuk melindungi. Kinerja lingkungan dapat dievaluasi dengan serangkaian indikator lingkungan yang rendah, pencegahan polusi, minimalisasi limbah, dan kegiatan daur ulang (Lober 1996), dan itu dapat ditingkatkan dengan penerapan sistem manajemen lingkungan. Salah satu bidang yang diutamakan sebagai target pengelolaan lingkungan dalam literatur adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah sumber daya utama dari organisasi mana pun dan dapat berdampak signifikan pada cara organisasi beroperasi. Dengan demikian, dukungan praktik manajemen SDM dianggap mendasar untuk mengadopsi praktik manajemen lingkungan (Govindarajulu & Daily, 2004).

Penelitian menegaskan bahwa integrasi yang lebih besar antara praktik manajemen SDM dan masalah lingkungan membantu perusahaan untuk menerapkan perlindungan terhadap lingkungan secara efektif. Proses dukungan dari tujuan SDM ke manajemen lingkungan disebut *Green Human Resource Management* (GHRM) (Renwick et al., 2008). Perusahaan dapat menggunakan berbagai kebijakan dan praktik manajemen SDM untuk mencapai tujuan pengelolaan lingkungan serta membantu pengelolaan perilaku SDM agar dapat berkontribusi pada gerakan hijau. Hal ini dapat memberikan platform panduan untuk melibatkan karyawan dalam metode yang ramah lingkungan di tempat kerja untuk mengurangi polusi dan menanamkan budaya ramah lingkungan dalam organisasi. Saat ini masih sangat terbatas jumlah penelitian yang ada dalam literatur untuk memandu manajer dalam mempertimbangkan faktor SDM untuk memaksimalkan upaya mereka dalam keberhasilan implementasi SMS, khususnya GHRM (Daily & Huang, 2001; Govindarajulu & Daily, 2004; Wee & Quazi, 2005).

Green Leadership merupakan aspek dan model kepemimpinan yang ramah lingkungan. Dalam kepemimpinan ini menempatkan lingkungan sebagai aspek penting dalam operasional perusahaan. Beberapa peneliti telah mengeksplorasi pendahulu dari sikap ramah lingkungan karyawan di tempat kerja, dalam hal strategi industri (T. Chen & Wu, 2022), prosedur untuk sumber daya manusia (J. Zhou et al., 2021) Begitu juga dengan gaya kepemimpinan (Wang et al., 2018). Karakteristik kepemimpinan dan perilaku sangat mempengaruhi perilaku bawahan dalam lingkungan organisasi mana pun. Sebagai hasilnya, elemen-elemen penting dari kepemimpinan transformasional ramah lingkungan telah terungkap melalui

berbagai penelitian. Salah satu peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan jenis ini mempunyai tujuan untuk menurunkan hambatan agar masyarakat bisa terlibat dalam kegiatan pro-lingkungan (L. Huang et al., 2023). Namun pada kenyataannya masih banyak pemimpin yang dalam menjalankan operasional rumah sakit belum terlalu peduli dan bahkan mengabaikan keselamatan lingkungan.

Green organizational culture yang sering juga disebut sebagai budaya ramah lingkungan, budaya pro-lingkungan, kesadaran lingkungan, budaya keberlanjutan, *Triple Bottom Line* (TBL), budaya keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan secara luas juga digunakan untuk merujuknya. Banyak peneliti mengadaptasi definisi budaya organisasi untuk budaya organisasi hijau (Gürlek & Tuna, 2017). Misalnya, Norton, Zacher, dan Ashkanasy (2015) merekomendasikan dalam studinya, “Budaya organisasi dan iklim pro-lingkungan”, bahwa definisi budaya organisasi Schein (1990, 2010) dapat digunakan untuk mendefinisikan budaya organisasi hijau sebagai kriteria untuk mengembangkan pemahaman konsep tersebut. Definisi yang digunakan oleh peneliti lain juga mirip dengan definisi Schein tentang budaya organisasi hijau (Umrani, Kura & Ahmed, 2018; Chang, 2015; Marshall et al., 2015; Muster & Schrader, 2011).

Karya penting tentang “*Triple Bottom Line*” dibuat oleh John Elkington saat ia menciptakan istilah tersebut pada akhir tahun 1990-an. Pengukuran kinerja dalam TBL sebagian besar mencakup dimensi lingkungan, sosial, dan ekonomi (“Global Reporting Initiative,” 2006). Budaya organisasi hijau kontroversial dan berubah seiring waktu karena penyebab, dampak, dan solusinya dipersepsikan secara berbeda oleh para pemangku kepentingan. Jadi, sangat penting untuk

meninjau semua pandangan yang berbeda tentang budaya organisasi hijau untuk mencapai pemahaman yang menyeluruh tentangnya. Budaya Organisasi Hijau adalah serangkaian nilai, simbol, asumsi, dan artefak organisasi yang mencerminkan kewajiban atau keinginan untuk mencoba menjadi organisasi yang ramah lingkungan (Harris & Crane, 2002).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “seperangkat asumsi mental bersama yang memandu tindakan dan interpretasi dalam organisasi dengan mendefinisikan perilaku yang sesuai untuk situasi yang berbeda” (Ravasi & Schultz, 2006). Lebih jauh, budaya hijau didefinisikan sebagai “pola asumsi dasar bersama tentang isu lingkungan dan pengelolaan lingkungan (Marshall et al., 2015; Chen, 2011; Schein, 2010). Budaya organisasi hijau mencakup keyakinan, nilai, norma, simbol, dan stereotip sosial bersama tentang pengelolaan lingkungan organisasi dan membentuk perilaku standar yang diharapkan dari individu (Chang, 2015). Simbolisme untuk pengelolaan dan perlindungan lingkungan dalam budaya ramah lingkungan/budaya organisasi hijau membentuk persepsi dan perilaku anggota organisasi (Umrani, Mahmood & Ahmed, 2016; Chen, 2011).

Namun sampai saat ini walaupun upaya untuk meningkatkan proses operasional rumah sakit yang ramah lingkungan masih dirasakan belum maksimal tentunya hal ini disebabkan oleh banyak hal termasuk kemampuan SDM yang ada serta kebijakan anggaran yang masih belum terlalu independen namun masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar sistem organisasi rumah sakit. Rumah sakit sebagai Lembaga yang memberikan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat sudah seharusnya dikelola dengan profesional dan menerapkan operasional yang

ramah terhadap lingkungan agar kompetensi karyawan serta kinerja dalam pelayanan kesehatan masyarakat jauh lebih baik.

Penelitian terdahulu mengenai *GHRM*, *Green Leadership* dan *Green Organizational Culture* serta *Enviromental Performance* sebagian besar dilakukan di unit analisis berupa perusahaan manufaktur. Padahal, perusahaan manufaktur bukan satu satunya industri yang berpotensi mencemari lingkungan. Bidang usaha lain yang berpotensi mencemari lingkungan adalah usaha di bidang kesehatan seperti rumah sakit. Atas dasar research gap tersebut, penelitian ini dilakukan di unit analisis rumah sakit, sebab dalam beberapa tahun terakhir terjadi peningkatan yang cukup pesat dalam jumlah rumah sakit yang beroperasi di Lhokseumawe dan aspek lingkungan seringkali terabaikan dalam operasional rumah sakit tersebut.

Dengan mempertimbangkan aspek teoritis dan temuan peneliti terdahulu dan juga fenomena yang terjadi pada rumah sakit yang ada di Kota Lhokseumawe maka penelitian ini menjadi suatu penelitian yang menarik dan bermanfaat besar bagi masyarakat terutama dalam upaya meningkatkan kualitas lingkungan melalui pengurangan dampak negative terhadap lingkungan sebagai akibat dari operasional rumah sakit dalam melayani para pasiennya.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Organizational Culture* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?

2. Apakah *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Green Organizational Culture* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?
3. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?
4. Apakah *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?
5. Apakah *Green Organizational Culture* rumah berpengaruh terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?
6. Apakah *Green Organizational Culture* memediasi pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe.
7. Apakah *Green Organizational Culture* memediasi pengaruh antara *Green Leadership* terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Organizational Culture* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?
2. Untuk menganalisis apakah *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Green Organizational Culture* Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?

3. Untuk menganalisis apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?
4. Untuk menganalisis apakah *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?
5. Untuk menganalisis apakah *Green Organizational Culture* rumah berpengaruh terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe?
6. Untuk menganalisis apakah *Green Organizational Culture* memediasi pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe.
7. Untuk menganalisis apakah *Green Organizational Culture* memediasi pengaruh antara *Green Leadership* terhadap *Green Performance* pada Rumah Sakit di Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi rumah sakit yang ada di Kota Lhokseumawe dan juga rumah sakit lainnya dalam meningkatkan implementasi *Green Human Resource Management*, *Green Leadership*, *Green Organizational Culture* dan *Green Performance* yang nantinya akan mampu meningkatkan kualitas lingkungan yang dapat diukur dengan indikasi peningkatan kualitas layanan Kesehatan terhadap masyarakat yang ramah lingkungan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan penyempurnaan terhadap teori *Green Human Resource Management, Green Leadership, Green Organizational Culture dan Enviroment Performance* terutama yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan pada rumah sakit. Sehingga akan menambah khasanah teori yang selama ini masih belum terlalu seiring dalam hasil penelitiannya.