

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH
LINGKUNGAN PADA PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL DI RUMAH SAKIT**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Bisnis
Universitas Setia Budi Surakarta**



Oleh:

**VERA KUSUMA ASTUTI
18200483L**

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH PERUNDUNGAN (BULLYING) MELALUI MEDIA SOSIAL
TERHADAP KESEHATAN MENTAL PERAWAT**

Disusun Oleh :
Aulia Oase Wiyono
18200491L

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbingan untuk diajukan didepan tim penguji pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 03 Agustus 2023

Dosen Pembimbing I



Nang Among Budiadi, SE., M.Si.
NIS 01200504011109

Dosen Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, M.M
NIS 01199603141063

Mengetahui ,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Waluyo Budi Atmoko, M.M
NIS 00199609141059

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

PENGARUH PERUNDUNGAN (BULLYING) MELALUI MEDIA SOSIAL TERHADAP KESEHATAN MENTAL

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Bisnis

Universitas Setia Budi Surakarta pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 3 Agustus 2024

1. Dr. Waluyo Budi Atmoko, M.M

(.....)

Penguji I

2. Dr. Didik Setyawan, S.E., M.M., M.Sc

(.....)

Penguji II

3. Nang Among Budiadi, S.E., M.M

(.....)

Penguji III

4. Drs. Sugiyarmasto, M.M

(.....)

Penguji IV

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dekan Fakultas Bisnis

Dr. Didik Setyawan, S.E., M.M., M.Sc

NIS 0120087161126

(.....)

Dr. Waluyo Budi Atmoko, M.M

NIS 00199609141059

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini dengan judul “PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH LINGKUNGAN PADA PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL DI RUMAH SAKIT” dengan ini menyatakan bahwa yang tertulis di dalam benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam studi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 22 Agustus 2024



Vera Kusuma Astuti

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanmu lah engkau berharap.”

(QS. Al- insyirah : 6-7)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang selalu menyertai.

Kepada orang tua saya bapak Daryanto dan ibu Yeni Farida, kakak saya Mahardika Faridyant Putra Pradana, kembaran saya Veri Satria Pambudi, adik saya Anindya cahyaningtyas dan kakak ipar saya nanik mardiyatun yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Bapak dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing sampai terselesaikannya skripsi ini.

Orang spesial (RANC) yang selalu mendukung dalam segala hal.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya, skripsi ini sebagai tugas akhir yang berjudul “PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH LINGKUNGAN PADA PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL DI RUMAH SAKIT” dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang senantiasa memberikan bantuan, masukan, dan semangat dengan berbagai cara. Penulis dengan penuh rasa hormat dan dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai cara kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Djoni Tarigan, M. B.A., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Dr. Didik Setyawan, S.E., M.M., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Bapak Dr. Waluyo Budi Atmoko ,M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Bapak Nang Among Budiadi, SE., M. sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta waktu dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya skripsi ini.
5. Bapak Drs. Sugiyarmasto, M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta waktu dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah membagikan dan memberikan ilmu dan bimbingan selama perkuliahan.
7. Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penelitian dengan mengisikan kusioner yang disebarakan.
8. Kedua orang tua, saudara, dan saudari yang selalu memberikan dukungan dan doa selama penulisan skripsi ini.
9. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta Angkatan 2020.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan jalan terbaik dan kesuksesan atas bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini juga bermanfaat bagi berbagai pihak.

Surakarta, 22 Agustus 2024

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters and lines.

Penulis

INTISARI

Studi ini dilakukan untuk menguji perilaku kewarganegaraan organisasional dirumah sakit. Perilaku kewarganegaraan organisasional dirumah sakit dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan ramah lingkungan, pelatihan ramah lingkungan manajemen kinerja ramah lingkungan, pelatihan ramah lingkungan dan OCBE dimoderasi oleh manajemen kinerja ramah lingkungan.

Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di RSJD Dr. Arif zainuddin Surakarta dengan kriteria tertentu. sampel yang digunakan berjumlah 120. Teknik penyempelan menggunakan non-probability sampling. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda

Hasil analisis data pada studi ini menunjukkan bahwa ke empat hipotesis yang diujikan terdukung. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa keterlibatan karyawan ramah lingkungan berpengaruh terhadap OCBE, pelatihan ramah lingkungan berpengaruh terhadap OCBE, manajemen kinerja ramah lingkungan berpengaruh terhadap OCBE dan manajemen kinerja ramah lingkungan memoderasi pelatihan ramah lingkungan dengan OCBE.

Kata Kunci : Manajemen kinerja ramah lingkungan, OCBE, pelatihan ramah lingkungan, keterlibatan karyawan ramah lingkungan, GHRM

ABSTRACT

Kusuma Astuti, Vera. 2024. The Influence of Environmentally Friendly Human Resource Management Practices on Organizational Citizenship Behavior in Hospitals. S1 Management Study Program. Faculty of Business. Setia Budi University Surakarta. 1st Supervisor. Nang Among Budiadi, SE., M.M. 2nd Supervisor. Drs, Sugiyarmasto, M.M.

This study was conducted to examine organizational citizenship behavior in hospitals. Organizational behavior in hospitals is influenced by green employee involvement, green training, green performance management. Green training and OCBE are moderated by green performance management.

Data were obtained through questionnaires distributed to employees at RSJD Dr. Arif Zainuddin Surakarta with certain criteria. The sample used was 120. The sampling technique used non-probability sampling. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis.

Analysis of the data results in this study showed that the four hypotheses tested were supported. These results can be interpreted that green employee involvement affects OCBE, green training affects OCBE, green performance management affects OCBE and green performance management moderates green training with OCBE.

Keywords: Green performance management, OCBE, green training, green employee involvement, GHRM

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA	vii
INTISARI.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	4
1.4 Tujuan	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 OCBE.....	5
2.2 Keterlibatan Karyawan Ramah Lingkungan.....	6
2.3 Pelatihan Ramah Lingkungan	7
2.4 Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan	9
BAB III METODE PENELITIAN	12
3.1. Desain Penelitian	12
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran.....	12
3.2.1 OCBE	12
3.2.2 Keterlibatan Karyawan Ramah Lingkungan	13
3.2.3 Pelatihan Ramah Lingkungan	13
3.2.4 Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan	14
3.3. Desain Pengambilan Sampel.....	14
3.3.1 Populasi.....	14
3.3.2 Sampel.....	15
3.3.3 Teknik Penyampelan.....	15
3.4. Obyek Penelitian.....	16

3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	16
3.6.	Pengujian Instrumen Penelitian	16
3.6.1	Uji Validitas	16
3.6.2	Uji Reliabilitas	17
3.7.	Analisis Data.....	17
3.7.1	Analisis Regresi Berganda	17
3.7.2	Uji t statistik	18
3.7.3	Uji F statistik.....	18
3.7.4	Koefisien determinasi (R ²)	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		21
4.1	Deskripsi Sampel	21
4.1.1	Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin...21	
4.1.2	Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia	22
4.1.3	Deskripsi Sampel Berdasarkan Masa Kerja	22
4.3.	Hasil Analisis Data	23
4.4.	Pembahasan.....	25
4.4.1	Pengaruh keterlibatan karyawan ramah lingkungan terhadap <i>OCBE</i>	25
4.4.2	Pengaruh pelatihan ramah lingkungan terhadap <i>OCBE</i>	25
4.4.3	Pengaruh manajemen kinerja ramah lingkungan terhadap <i>OCBE</i>	26
4.4.3	Pengaruh Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan Sebagai Moderasi Pelatihan Ramah Lingkungan terhadap <i>OCBE</i>	26
BAB V PENUTUP		27
5.1	Kesimpulan	27
5.2	Keterbatasan Penelitian	27
5.3	Implementasi Manajerial	27
DAFTAR PUSTAKA.....		28
LAMPIRAN		31

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 3.1. Hubungan antara pelatihan ramah lingkungan dan OCBE dimoderasi manajemen kinerja ramah lingkungan.....	19

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Ukuran Sampel Berdasarkan Nilai Factor Loading.....	15
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas	16
Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas	17
Tabel 4. 1 Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	21
Tabel 4. 2 Distribusi Sampel Berdasarkan Usia	22
Tabel 4. 3 Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	22
Tabel 4. 4 Distribusi Sampel Berdasarkan Masa Kerja	23
Tabel 4. 5 Hasil analisis regresi pengaruh keterlibatan karyawan ramah lingkungan, pelatihan ramah lingkungan, dan manajemen kinerja ramah lingkungan terhadap OCBE	23
Tabel 4. 6 Hasil Analisis regresi pelatihan ramah lingkungan terhadap OCBE yang dimoderasi oleh manajemen kinerja ramah lingkungan.	24

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	31
Lampiran 2. Analisis Deskriptif Responden	36
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	37
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	40
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	42
Lampiran 6. Hasil Uji F	44
Lampiran 7. Diagram Hasil Kuesioner (<i>GForm</i>).....	48

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia telah berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan. Banyak perusahaan berkembang yang mengharuskan sumber daya manusia untuk berpartisipasi dalam perlindungan lingkungan (Chan *et al.*, 2012). Banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan lingkungan hidup dan membuat sebagian perusahaan sadar akan pelestarian lingkungan dan pembangunan berkelanjutan.

Praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan merupakan kebijakan, dan fungsi yang mencakup manfaat kegiatan ramah lingkungan bagi berbagai pemangku kepentingan (Gholami *et al.*, 2016). Penelitian terkait mendukung perlunya meningkatkan kesadaran lingkungan pada karyawan dan memotivasi mereka agar dapat menjalankan aktivitas dengan lancar (Tang *et al.*, 2018). Dalam praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan umumnya mencakup lima bidang yaitu rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan pelatihan ramah lingkungan, manajemen kinerja ramah lingkungan dan keterlibatan lingkungan (Jabbour *et al.*, 2010). Hal ini juga dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ramah lingkungan dan memunculkan ide-ide ramah lingkungan, seperti melibatkan karyawan di tempat kerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi dikaitkan dengan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan lebih spesifiknya mencerminkan identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, ketika seseorang bertekad untuk menjaga kelestarian lingkungan, maka mereka akan mengubah sikap dan perilaku mereka agar selaras dengan tujuan ramah lingkungan organisasi. Kepercayaan karyawan terhadap manfaat partisipasi lingkungan tumbuh, sehingga dapat mendorong karyawan untuk berupaya lebih keras dalam mencapai tujuan ramah lingkungan. Keterlibatan karyawan dengan lingkungan merupakan aspek penting dari keseluruhan komitmen lingkungan perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja keberlanjutannya secara signifikan.

Green Human Resource Management (GHRM) adalah aspek penting yang dapat dipertimbangkan oleh karyawan mulai dari perekrutan hingga pensiun. Pemeliharaan dan pembangunan kepuasan karyawan yang tinggi tidak hanya dicapai melalui kebijakan non fisik

dan sosial tetapi juga melalui praktik yang berorientasi pada lingkungan. Dengan menerapkan praktik dan kebijakan ramah lingkungan diyakini akan meningkatkan keterlibatan dan produktivitas pada karyawan (Dumontet *et al.*, 2017).

Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan didefinisikan dalam kaitannya dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (Chan dan Lai, 2017). Jenis perilaku sosial informal yang melibatkan pilihan pribadi dan tidak memerlukan penghargaan formal atas tindakannya, namun lebih mendorong pengelolaan lingkungan yang lebih baik dalam organisasi (Lam dan Feldman, 2016). OCBE juga mendapat perhatian karena mencakup tindakan individu yang bertujuan untuk memperbaiki lingkungan tetapi tidak diwajibkan oleh organisasi. Perilaku ini mengarahkan diri sendiri dan tidak bergantung pada tugasnya adalah cara seseorang berkontribusi pada organisasi dan masyarakat yang berkelanjutan dengan berkontribusi pada pekerjaan orang lain (Organ, 1988).

Praktik manajemen sumber daya manusia berdampak pada kebijakan individu dan perilaku kewargaan organisasi (Katou dan Budhwar, 2010). Dengan demikian, dalam lingkungan yang ramah lingkungan, teori kemampuan-motivasi-peluang dapat digunakan secara efektif untuk mempelajari hubungan antara praktik GHRM dan OCBE (Katou dan Budhwar, 2010). Lingkungan rumah sakit juga penting untuk menerapkan strategi manajemen yang berkelanjutan, setiap anggota organisasi bahkan sampai level individu memiliki peranan penting. Karyawan yang memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih, terkait lingkungan diluar tanggung jawab formalnya dikenal sebagai OCBE. Salah satu kasus OCBE adalah perilaku karyawan dalam membantu organisasi untuk menghemat sumber daya (misalnya hemat kertas, listrik atau air) atau membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan yang lebih berkelanjutan secara tidak langsung.

Sebuah studi empiris di bidang perilaku organisasi telah mengungkap bahwa pentingnya perilaku kewarganegaraan organisasi (Chan dan Lai, 2017). Konsep ini mendapatkan perhatian yang signifikan karena faktanya bahwa perusahaan saat ini menuntut upaya dan perhatian pribadi yang lebih besar dari karyawan (Podsakoff *et al.*, 2018). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku karyawan yang melampaui pekerjaannya. Meskipun perilaku ini

umumnya tidak diakui atau dihargai secara formal, namun hal ini menunjukkan minat seseorang yang lebih besar terhadap perusahaan (Lam dan Feldman,2016). Isu lingkungan hidup telah muncul dalam bidang ilmu manajemen yang baru, dengan penekanan yang lebih besar pada pengelolaan lingkungan dan pengelolaan sumber daya manusia. strategi manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan faktor-faktor seperti bakat, dorongan, dan keterampilan karyawan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan perilaku individu. Pengembangan manajemen sumber daya manusia pada strategis berbasis lingkungan internal dapat meningkatkan OCBE dalam konteks hijau, seperti yang dikemukakan oleh (Paille Chan *et al.*,2014).

Di dalam lingkungan rumah sakit menjaga kebersihan itu tidak hanya diserahkan oleh petugasnya saja melainkan seluruh karyawan di rumah sakit,karena kebersihan itu tanggung jawab semua karyawan. Berwawasan lingkungan itu adalah kebijakan-kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan karyawan ikut bertanggung jawab dalam menjaga lingkungan yang bersih di rumah sakit, bukan hanya di ruangan pasien saja tetapi juga di seluruh lingkungan rumah sakit maka karyawan itu perlu ditanamkan kebiasaan untuk menjaga kebersihan lingkungan rumah sakit.

1.2 Rumusan Masalah

Studi Penelitian tentang OCBE disajikan dalam studi ini, beserta penerapannya dalam praktik manajemen sumber daya ramah lingkungan .Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang memengaruhi kesadaran lingkungan terhadap karyawan.studi tentang praktik lingkungan dan perilaku karyawan di tempat kerja bukanlah topik baru, tetapi tetap relevan.Masalah ini menimbulkan masalah yang belum terselesaikan bagi organisasi dalam memahami perilaku karyawan.Penting untuk memahami motivasi di balik inisiatif ramah lingkungan yang dilakukan karyawan terhadap rumah sakit .Banyak perilaku karyaan ramah lingkungan yang pro-lingkungan tidak diperhitungkan dalam sistem manajemen formal.Untuk mengatasi hal ini, penting untuk mengevaluasi perilaku kewarganegaraan lingkungan organisasi (OCBE) dan menilai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku pro-lingkungan karyawan di tempat kerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan Penelitian yang penulis angkat dalam pembahasan proposal ini :

1. Apakah keterlibatan karyawan ramah lingkungan berpengaruh pada OCBE?
2. Apakah pelatihan ramah lingkungan berpengaruh pada OCBE?
3. Apakah Manajemen kinerja ramah lingkungan berpengaruh pada OCBE?
4. Apakah manajemen kinerja ramah lingkungan memoderasi dampak pelatihan ramah lingkungan terhadap OCBE?

1.4 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji Pengaruh keterlibatan karyawan ramah lingkungan pada OCBE
2. Menguji Pengaruh pelatihan ramah lingkungan pada OCBE
3. Menguji Pengaruh Manajemen kinerja Ramah lingkungan pada OCBE
4. Menguji Pengaruh manajemen kinerja ramah lingkungan memoderasi dampak pelatihan ramah lingkungan terhadap OCBE.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai manajemen kinerja hijau, pelatihan ramah lingkungan dan keterlibatan karyawan pada *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) di rumah sakit.
2. Bagi praktisi
Diharapkan dapat memberikan peningkatan pemahaman dan bermanfaat untuk penerapan wawasan keilmuan Manajemen. Khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengenai *green human resource management* (GHRM) dan keterkaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE).