

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi OCBE dirumah sakit. Sub bagian pertama, membahas tentang OCBE yang menjadi tujuan pada penelitian ini. Sub bagian kedua menjelaskan tentang variabel keterlibatan karyawan ramah lingkungan, sub bagian ketiga menjelaskan variabel pelatihan ramah lingkungan, sub bagian keempat menjelaskan variabel manajemen kinerja hijau, sub bagian kelima merupakan sub yang menjelaskan manajemen kinerja ramah lingkungan memoderasi dampak pelatihan ramah lingkungan terhadap OCBE. Bagian terakhir pada sub bab ini membahas tentang model penelitian yang merupakan gambaran pemikiran dari penelitian ini. Bagian-bagian tersebut dijelaskan sebagai berikut.

2.1 OCBE

OCB sebagai “perilaku individu yang bersifat diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong berfungsinya organisasi secara efisien dan efektif” (Organ, 2006). OCBE didefinisikan sebagai “perilaku sosial individu dan diskresi yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan lingkungan asosiasi” (Boiral, 2009). OCB didefinisikan sebagai perilaku individu diskresioner yang tidak langsung atau secara terbuka diakui oleh sistem insentif formal dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan keberhasilan menjalankan organisasi Menurut Daily, *et al.* (2009). Sedangkan OCBE merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang tidak diikuti dengan mengharapkan imbalan dan diarahkan untuk memperbaiki lingkungan. OCBE dilakukan secara fleksibel dalam konteks organisasi yang tidak memberikan penghargaan atau dibutuhkan oleh organisasi. OCBE dapat didefinisikan sebagai OCBE yang melibatkan pekerja di tempat kerja dengan tindakan sukarela, tanpa niat untuk mendapatkan imbalan, Mulai dari solusi penanda yang ditujukan untuk mengurangi konsumsi energi di tempat kerja hingga menasihati tenaga kerja tentang bagaimana mereka dapat mengurangi efek atau dampak terkait lingkungan di tempat kerja (Javed *et al.*, 2022).

Maka dari berbagai penjelasan tersebut dapat disimpulkan OCBE didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat diskresi, tidak ada

niatan dengan mengharapkan imbalan mulai dari solusi penanda yang ditujukan untuk mengurangi konsumsi energi di tempat kerja hingga menasihati tenaga kerja tentang bagaimana mereka dapat mengurangi efek atau dampak terkait lingkungan ditempat kerja (Organ, 2006; Boiral, 2009; Daily *et al.*, 2009; Javed *et al.*, 2022).

2.2 Keterlibatan Karyawan Ramah Lingkungan

Keterlibatan karyawan ramah lingkungan adalah partisipasi manusia untuk mendorong partisipasi dan inisiatif ramah lingkungan serta ide-ide ekologis karyawan. (Masri dan Jaaron 2017). Definisi ini dapat dilihat sebagai proses partisipatif untuk menggunakan kapasitas lingkungan karyawan untuk mendorong komitmen mereka terhadap tujuan lingkungan (Pham dan Tuckova 2018). Definisi keterlibatan karyawan ramah lingkungan yaitu karyawan berpartisipasi dalam proses operasional dan berkomitmen terhadap keberhasilan perusahaan, memberikan kontribusi kapasitas peningkatan kesempatan diberikan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengelolaan lingkungan hidup (Renwick *et al.*, 2013).

Maka dari berbagai penjelasan tersebut dapat disimpulkan keterlibatan karyawan ramah lingkungan didefinisikan sebagai karyawan yang berpartisipasi dalam proses operasional dan berkomitmen terhadap keberhasilan perusahaan, memberikan kontribusi kepastian dan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengelolaan ramah lingkungan,serta ide-ide ekologis karyawan sehingga dapat mendorong komitmen mereka terhadap tujuan lingkungan. (Renwick *et al.*, 2013; Masri dan Jaaron 2017; Pham dan Tuckova 2018).

Melibatkan karyawan dalam peluang ramah lingkungan akan meningkatkan keterlibatan mereka dan menghasilkan ide-ide untuk praktik ramah lingkungan, sehingga membantu realisasi tujuan lingkungan organisasi dan terciptanya sistem manajemen lingkungan yang kuat. Semakin besar minat pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan lingkungan hidup, maka akan semakin besar pula kontribusi mereka secara langsung terhadap pengelolaan lingkungan hidup. Keterikatan karyawan ini juga memberikan dampak positif terhadap tempat kerja karyawan serta lingkungan sekitar, keterlibatan karyawan juga dapat memperbaiki lingkungan yang ada saat ini. Selain itu, jika karyawan diberdayakan untuk mengambil keputusan dan memberikan

saran terkait isu lingkungan, mereka akan lebih bersedia berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan lingkungan.

Partisipasi staf ramah lingkungan meningkatkan sikap peduli lingkungan dalam praktik ramah lingkungan lebih cenderung berpartisipasi dalam perilaku terhadap lingkungan, seperti menjadi sukarelawan untuk inisiatif lingkungan atau mendorong rekan kerja untuk melakukan hal yang sama (Cheema *et al.*, 2020). Karyawan yang lebih ramah lingkungan mungkin lebih sadar lingkungan dan bertanggung jawab. Pemahaman dan tanggung jawab ini dapat mengarah pada perilaku kewarganegaraan terhadap lingkungan. Pekerja ramah lingkungan mungkin senang dengan inisiatif keberlanjutan perusahaan mereka (Raza & Khan, 2022). Keterlibatan karyawan ramah lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan OCBE yang memberikan peluang ramah lingkungan bagi seluruh karyawan. kegiatan ramah lingkungan, seperti menciptakan forum dan peluang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan lingkungan, memungkinkan mereka membuat dan berpartisipasi dalam keputusan terkait penyelesaian masalah lingkungan, membantu mengembangkan perilaku ramah lingkungan dalam kebijakan individu organisasi.

H1 : Keterlibatan karyawan ramah lingkungan berpengaruh pada OCBE.

2.3 Pelatihan Ramah Lingkungan

Pelatihan adalah praktik manajemen sumber daya manusia yang penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara positif. Definisi menyatakan bahwa pelatihan dipandang sebagai “upaya terencana dan sistematis untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas” (Garawan *et al.*, 1995). Mendefinisikan Pelatihan ramah lingkungan merupakan kegiatan peningkatan kemampuan yang meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan karyawan tentang lingkungan hidup, serta mendukung berbagai solusi untuk meminimalkan dampak lingkungan (Jabbour *et al.*, 2010).

Pelatihan ramah lingkungan dianggap sebagai elemen manusia atau organisasi yang diperlukan dan secara luas dipandang sebagai praktik utama manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (Renwick *et al.*, 2013). Pelatihan dan Perkembangan adalah Serangkaian kegiatan

belajar, seperti keterampilan, pengetahuan, disediakan oleh organisasi memandu perilaku karyawan menuju tujuan organisasi (Obaid dan Alias, 2015). Pelatihan ramah lingkungan merupakan kombinasi kegiatan terkoordinasi yang mendorong dan menginspirasi karyawan untuk memperoleh keterampilan seputar perlindungan lingkungan dan memberikan pertimbangan terhadap isu-isu lingkungan yang memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan lingkungan (Calia dan Aykan, 2017). Pelatihan dan pengembangan adalah praktik yang berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan, mencegah kemunduran pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Zoogah, 2011).

Maka dari berbagai penjelasan tersebut dapat disimpulkan pelatihan ramah lingkungan didefinisikan sebagai pelatihan yang kegiatannya mendorong dan menginspirasi karyawan sehingga dipandang sebagai upaya mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan kepada individu dan secara luas dipandang sebagai praktik utama manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (Garawan *et al.*, 1995; Jabbour *et al.*, 2010; Zoogah, 2011; Renwick *et al.*, 2013; Obaid dan Alias, 2015; Calia dan Aykan, 2017).

Pelatihan ramah lingkungan dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan karyawan terkait kinerja lingkungan. Pelatihan ramah lingkungan dapat membantu karyawan memahami pentingnya melindungi lingkungan dan membuat mereka lebih peka terhadap proses pengendalian lingkungan. Pelatihan ramah lingkungan membantu pekerja meningkatkan kesadaran lingkungan di tempat kerja tentang pentingnya melindungi lingkungan dan meningkatkan kemampuan beradaptasi mereka. Selain itu, hal ini membantu mereka mempelajari cara-cara penting untuk menghemat sumber daya dan mengurangi limbah di tempat kerja. Pelatihan ramah lingkungan, dikombinasikan dengan kesadaran formal, dapat mendidik karyawan tentang kegiatan informal seperti konservasi energi untuk secara sukarela membalas perilaku ramah lingkungan. Bahwa menerapkan praktik untuk mengembangkan keterampilan ramah lingkungan akan membantu karyawan melangkah lebih jauh dalam kegiatan lingkungan dan terlibat dalam OCBE. Memberikan dampak yang positif dan jelas terhadap perilaku warga berorganisasi terhadap lingkungan hidup. Semakin besar potensi peningkatan upaya diskresi karyawan dan partisipasi aktif dan sukarela dalam kegiatan lingkungan di rumah sakit.

Berdasarkan penelitian menurut pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan secara tidak langsung terhadap berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi terhadap lingkungan.

H2 : Pelatihan ramah lingkungan berpengaruh terhadap OCBE karyawan di rumah sakit

2.4 Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan

Manajemen kinerja ramah lingkungan dipahami sebagai pemantauan dan evaluasi efektivitas lingkungan dan kemajuan yang dilakukan untuk mencapai tujuan lingkungan (Govindarajulu and Daily, 2004). Manajemen kinerja ramah lingkungan adalah sistem pemantauan dan insentif untuk memotivasi karyawan dalam praktik lingkungan (Longoni *et al*, 2016). Kinerja ramah lingkungan adalah mengurangi dampak negatif suatu perusahaan terhadap lingkungan sekaligus mencapai keseimbangan kepentingan bisnis dan lingkungan. Oleh karena itu, kinerja ramah lingkungan mengukur suatu perusahaan di mana kebutuhan bisnis dan lingkungan berinteraksi. Pencapaian kinerja ramah lingkungan perusahaan tidak hanya berarti mengurangi polusi, limbah, dan konsumsi energi, serta meningkatkan keselamatan pelanggan, namun juga untuk bertahan dan berkembang. Sedangkan untuk manajemen kinerja hijau mengacu pada sistem evaluasi aktivitas kinerja karyawan dalam proses pengelolaan lingkungan (Jabbour *et al.*, 2008).

Maka dari berbagai penjelasan tersebut dapat disimpulkan manajemen kinerja ramah lingkungan didefinisikan sebagai sistem pemantauan dan evaluasi efektivitas kinerja dalam proses pengelolaan lingkungan dan kemajuan yang dilakukan untuk mencapai tujuan lingkungan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam praktik lingkungan. (Govindarajulu dan Daily., 2004; Jabbour *et al.*, 2008; Longoni *et al.*, 2016).

Praktik manajemen kinerja ramah lingkungan bertujuan untuk memberi penghargaan terhadap kinerja lingkungan karyawan dan memotivasi mereka untuk berpartisipasi dan berkontribusi pada kegiatan lingkungan perusahaan (Renwick *et al.*, 2013). Umpan balik berbasis lingkungan dari supervisor/manajer dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, sehingga dapat menimbulkan motivasi yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam kegiatan lingkungan (Masri dan Jaaron, 2017). Manajemen kinerja ramah

lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi terhadap lingkungan. Menilai aktivitas lingkungan yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan hijau mereka, sehingga menghasilkan partisipasi yang lebih besar dalam proyek lingkungan. Rumah sakit dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang isu-isu lingkungan dengan mengevaluasi aktivitas lingkungan mereka, yang dapat mengarah pada peningkatan keterlibatan dalam inisiatif yang lebih ramah lingkungan.

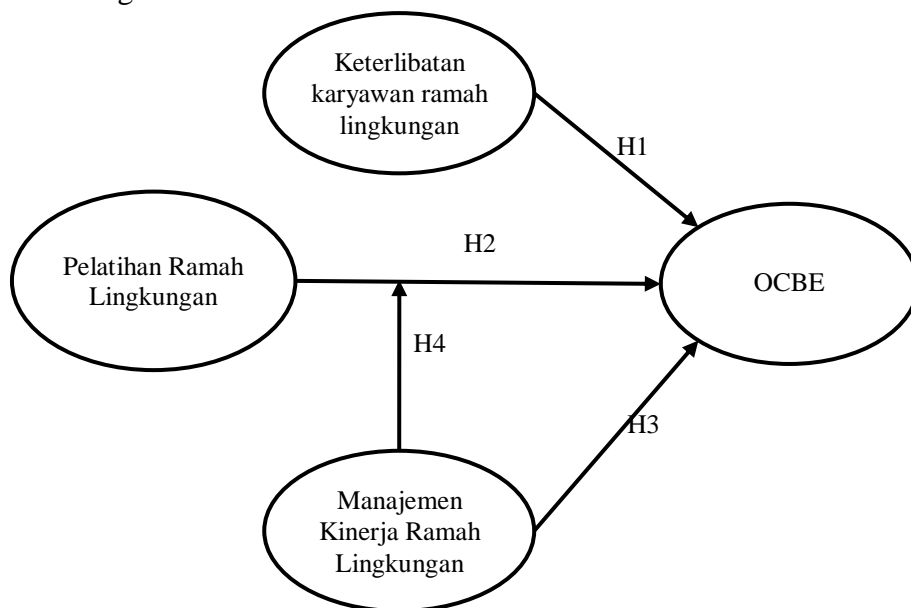
Dalam konteks ramah lingkungan terlihat pengaruh interaktif manajemen kinerja ramah lingkungan dan pelatihan ramah lingkungan dalam meningkatkan keramahan lingkungan. Jika suatu organisasi menetapkan kebijakan yang mendorong karyawannya dengan kuat, mereka akan mengalami peningkatan yang lebih besar jika kapasitasnya ditingkatkan. Organisasi mendorong karyawan yang berkompeten dan berpengaruh akan lebih berdaya dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara sukarela terhadap upaya dibandingkan organisasi yang kurang menciptakan minat atau insentif di kalangan karyawan. Oleh karena itu, pelatihan lingkungan diberikan kepada karyawan guna memperoleh pengetahuan dan keterampilan terkait lingkungan hidup. Sementara itu, ketika suatu organisasi mempunyai kebijakan (seperti sistem penilaian lingkungan hidup), para karyawan bersedia menjadi sukarelawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang lebih ramah lingkungan. dengan demikian, alasan ini untuk menegaskan bahwa organisasi yang lebih memperhatikan manajemen kinerja ramah lingkungan akan memberikan pengaruh positif pada pelatihan ramah lingkungan terhadap OCBE.

H3 : Manajemen kinerja hijau berpengaruh terhadap OCBE.

H4 : Manajemen kinerja lingkungan memoderasi dampak pelatihan ramah lingkungan terhadap OCBE.

2.6 Kerangka Pemikiran

Sebagai penjelasan dari tujuan penelitian, peneliti membangun sebuah kerangka pikir dalam melihat pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Pada model penelitian diatas menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi OCBE dirumah sakit. Faktor-faktor tersebut meliputi keterlibatan karyawan ramah lingkungan, pelatihan hijau, manajemen kinerja ramah lingkungan. Pada model diatas manajemen kinerja ramah lingkungan memoderasi dampak pelatihan ramah lingkungan terhadap OCBE.