

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Isu keberlanjutan telah menjadi perhatian global seiring memburuknya kondisi lingkungan akibat peningkatan emisi karbon, eksploitasi sumber daya alam, serta pencemaran yang ditimbulkan oleh aktivitas manusia dan industri. Fenomena ini menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi harus berjalan seiring dengan upaya menjaga kelestarian lingkungan dan keberlanjutan generasi mendatang (Imron & Taswiyah, 2022). Kondisi tersebut semakin diperkuat oleh meningkatnya kerusakan lingkungan yang mendorong berbagai negara termasuk Indonesia, untuk memperkuat kebijakan dan praktik keberlanjutan guna memastikan bahwa aktivitas organisasi tetap selaras dengan prinsip pelestarian lingkungan (Kurniawati & Oktarina, 2023).

Peningkatan aktivitas pelayanan kesehatan dalam beberapa tahun terakhir, khususnya sejak terjadinya pandemi *COVID-19*, telah membawa konsekuensi serius terhadap meningkatnya timbulan limbah medis di fasilitas pelayanan kesehatan. *World Health Organization* (2022) menyebutkan bahwa pandemi *COVID-19* menyebabkan peningkatan besar limbah layanan kesehatan akibat meningkatnya penggunaan alat medis sekali pakai dan alat pelindung diri, yang pada akhirnya memberikan tekanan besar terhadap sistem pengelolaan limbah di berbagai negara. Kondisi serupa juga disoroti oleh *World Health Organization* Indonesia (2020), yang menegaskan bahwa selama respons pandemi terjadi peningkatan volume material medis terbuang dari aktivitas diagnosis, perawatan,

dan perlindungan kesehatan, sehingga menuntut pengelolaan limbah yang lebih aman dan terkontrol. Di tingkat nasional, (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia, 2021) mengklasifikasikan limbah medis rumah sakit sebagai limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) yang berpotensi menimbulkan risiko kesehatan dan pencemaran lingkungan apabila tidak dikelola sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan limbah medis rumah sakit bukan hanya menjadi persoalan teknis operasional, tetapi juga isu strategis dalam pengelolaan lingkungan yang berdampak langsung pada keberlanjutan fasilitas pelayanan kesehatan.

Di Indonesia, perhatian terhadap isu lingkungan memang semakin berkembang, namun integrasi aspek keberlanjutan ke dalam sistem pengelolaan organisasi belum sepenuhnya optimal, terutama pada sektor kesehatan. Rumah sakit merupakan institusi dengan produksi limbah medis dan nonmedis yang sangat tinggi sehingga memiliki peran strategis dalam penerapan praktik kerja ramah lingkungan. Salah satu rumah sakit yang sudah memulai isu lingkungan ialah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mohammad Natsir, yang berada di Kota Solok, Sumatera Barat. RSUD ini awalnya dikenal dengan nama RSUD Solok, namun sejak tahun 2019 berganti nama menjadi RSUD Mohammad Natsir sebagai bentuk penghormatan terhadap Pahlawan Nasional Mohammad Natsir. RSUD M. Natsir dikelola oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan telah berstatus sebagai BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) sejak 2013. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit umum kelas B dan sejak 2019 berfungsi pula sebagai rumah sakit pendidikan utama (*teaching hospital*).

Seiring dengan perannya sebagai rumah sakit pendidikan utama (*teaching hospital*), RSUD M. Natsir Solok juga mulai menunjukkan komitmen terhadap penerapan prinsip keberlanjutan melalui berbagai inisiatif ramah lingkungan (*green initiative*). Rumah sakit telah mengupayakan pengelolaan lingkungan yang lebih bertanggung jawab, khususnya dalam mengurangi dampak negatif aktivitas pelayanan kesehatan terhadap lingkungan. Beberapa langkah awal yang telah dilakukan mencerminkan kesadaran manajemen bahwa keberlanjutan lingkungan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kualitas pelayanan kesehatan serta tanggung jawab sosial institusi publik. Dalam praktiknya, RSUD M. Natsir Solok telah melaksanakan sejumlah program lingkungan, antara lain pengelolaan bank sampah, pemilahan limbah berdasarkan jenisnya, serta pengolahan limbah organik sisa makanan menjadi pakan ternak. Selain itu, rumah sakit juga melakukan upaya penghijauan melalui penanaman pohon dan penambahan ruang terbuka hijau di area rumah sakit, serta mendorong pengurangan penggunaan plastik sekali pakai dengan membiasakan pemakaian *tumbler* di kalangan pegawai. Upaya tersebut menunjukkan bahwa rumah sakit tidak hanya berfokus pada aspek kuratif dan preventif kesehatan, tetapi juga mulai mengintegrasikan nilai-nilai ramah lingkungan dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Meskipun demikian, efektivitas penerapan inisiatif lingkungan tersebut sangat bergantung pada keterlibatan dan perilaku pegawai sebagai pelaksana utama kebijakan organisasi. Tanpa adanya dukungan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan keberlanjutan, program lingkungan berpotensi hanya menjadi kebijakan formal yang belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya kerja. Oleh karena

itu, untuk memperoleh gambaran awal mengenai sejauh mana perilaku pegawai telah mencerminkan kepedulian terhadap lingkungan di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi *employee green behaviour*, peneliti melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 orang pegawai. Hasil dari survey awal tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Survey Awal *Employee Green Behaviour* pada Pegawai RSUD M. Natsir Solok

Indikator		Skala					Total	Rata-Rata
No	<i>Employee Green Behaviour</i>	STS	TS	N	S	SS		
1.	Inisiatif lingkungan	1	3	8	1	2	15	3
2.	Pelatihan lingkungan	4	6	5	0	0	15	2,07
3.	Praktik ramah lingkungan	2	4	3	4	2	15	3
4.	Penghematan sumber daya	1	1	10	2	1	15	3,07
5.	Penggunaan alat dan bahan ramah lingkungan	2	3	3	4	3	15	3,2
6.	Pelaksanaan tugas secara ramah lingkungan	3	3	5	2	2	15	2,8
7.	Deskripsi pekerjaan berorientasi lingkungan	1	2	8	2	2	15	3,13
8.	Membantu rekan aspek lingkungan	0	2	7	3	3	15	3,47
9.	Mendorong rekan berperilaku ramah lingkungan	1	1	8	2	3	15	3,33
10.	mengajak rekan kerja menyampaikan ide tentang isu lingkungan	0	2	8	3	2	15	3,33
11.	Memberikan saran praktik kepada manajemen	2	3	5	3	2	15	3
12.	Menarik perhatian manajemen terhadap praktik yang ramah lingkungan	2	3	6	3	1	15	2,87
13.	Melaporkan kebijakan atau praktik yang merugikan lingkungan	2	2	7	2	2	15	3

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa tiga rata-rata terendah dalam penelitian awal ini adalah di angka 2,07 terkait pernyataan pelatihan lingkungan, kemudian di angka 2,8 dengan pernyataan pelaksanaan tugas secara ramah lingkungan dan di angka 2,87 pada pernyataan menarik perhatian manajemen terhadap praktik yang ramah lingkungan. Hasil ini memberikan gambaran bahwasanya di RSUD M. Natsir Solok program pelatihan lingkungan, pelaksanaan tugas secara ramah lingkungan, dan perhatian manajemen terhadap praktik yang ramah lingkungan masih kurang dalam pengoptimalannya. Kemudian untuk memperkuat hasil penelitian awal ini maka dilakukanlah wawancara kepada Wakil Direktur RSUD M.Natsir Solok, Kepala Kesehatan Lingkungan dan bagian farmasi dari Rumah Sakit. Berikut tabel hasil wawancara:

Tabel 1. 2
Ringkasan Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Responden 1	Responden 2	Responden 3
1	Apakah sudah ada <i>green inisiatif</i> yang dilakukan di Rumah Sakit ini? Apa saja aktivitas yang sudah dilakukan oleh pihak Rumah Sakit? Bagaimana relevansi SDM dalam aktivitas ini? Apakah perlu menerapkan <i>Green Human Resource Management</i> di Rumah Sakit ini ?	RSUD telah mengimplementasikan beberapa program inovasi hijau yang terbagi ke dalam dua kategori kebijakan. Pada tingkat internal, rumah sakit menjalankan program bank sampah serta mengelola limbah sisa makanan menjadi pakan ternak maggot dan lele. Sementara itu, pada tingkat eksternal, RSUD melakukan kerja sama dengan pihak sekolah dalam pengelolaan sampah	sejauh ini sudah ada beberapa <i>green initiative</i> yang dilakukan oleh Rumah Sakit. Contohnya, pihak rumah sakit rutin melakukan penanaman pohon, dan memperbanyak area hijau di lingkungan rumah sakit. Pihak rumah sakit juga mulai membiasakan penggunaan tumbler untuk mengurangi sampah plastik, serta mengelola bank sampah yang langsung	Ya, sudah terdapat beberapa inisiatif hijau yang dilaksanakan oleh Rumah Sakit. Salah satu bentuk implementasinya adalah penyediaan fasilitas pemilahan sampah yang memisahkan jenis sampah organik, anorganik, dan limbah spesifik lainnya. Penerapan <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) dinilai perlu untuk mendorong

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Responden 1	Responden 2	Responden 3
		serta memberikan edukasi kepada siswa mengenai pentingnya kepedulian terhadap lingkungan.	dikoordinasikan oleh pihak rumah sakit. Kalau bicara relevansi SDM, perannya sangat penting karena semua aktivitas ini pada akhirnya dijalankan oleh seluruh pegawai. Jadi keberhasilan program lingkungan sangat bergantung pada komitmen dan partisipasi SDM di lapangan. Karena itu, kami melihat bahwa penerapan <i>green human resource management</i> memang diperlukan. GHRM bisa membantu membentuk kebiasaan dan budaya kerja yang lebih peduli lingkungan, dan manfaatnya juga sangat baik bagi pegawai maupun keberlanjutan rumah sakit.”	perubahan perilaku pegawai secara lebih sistematis, terencana, dan berkelanjutan.
2	Sejauh ini bagaimana kepedulian karyawan tentang praktek lingkungan di Rumah Sakit ini? Bagaimana dukungan dari karyawan untuk mengimplemantas ikannya?	Seluruh pegawai rumah sakit telah terlibat dalam berbagai program berorientasi lingkungan. Namun, implementasinya belum optimal; sebagian pegawai baru sebatas menjalankan tindakan dasar seperti membuang	kalau untuk kepedulian pegawai, sejauh ini mereka sudah cukup peduli dengan praktik lingkungan, terutama terkait pengelolaan sampah, kebersihan, dan keindahan area rumah sakit. Dukungan mereka juga terlihat dari upaya menjaga dan	Kepedulian karyawan terhadap praktik lingkungan masih tergolong sedang; sebagian karyawan menunjukkan kepatuhan, namun sebagian lainnya masih kurang peduli sehingga dukungan yang diberikan belum merata.

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Responden 1	Responden 2	Responden 3
		sampah pada tempatnya atau sekadar menaati aturan tertulis yang ditetapkan rumah sakit. Selain itu, beberapa kebijakan yang direncanakan, seperti penerapan sistem <i>paperless</i> dan penggunaan wadah <i>reusable</i> , belum direalisasikan.	mengevaluasi kebersihan baik di dalam ruangan maupun di lingkungan luar rumah sakit.”	
3	Apa yang menjadi tantangan utama dan kendala yang di hadapi pihak Rumah Sakit dalam rangka merealisasikan program ramah lingkungan di RSUD M. Natsir ini?	Pelaksanaan kebijakan lingkungan di RSUD masih menghadapi beberapa kendala, terutama terkait perubahan kebiasaan pegawai. Banyak pegawai yang belum mampu melepaskan kebiasaan lama, sehingga proses adaptasi terhadap kebijakan baru membutuhkan usaha yang berkelanjutan serta waktu yang cukup panjang. Hal ini wajar mengingat kebijakan lingkungan tersebut masih relatif baru dan baru diimplementasikan dalam kurun waktu sekitar satu tahun.	Tantangan utama yang dihadapi adalah perbedaan satu sama lain pegawai, perbedaan pola pikir, dan kebiasaan tiap individu. Meskipun sudah dijelaskan mana sampah yang domestic dan mana yang infeksius, masih ada pegawai yang salah meletakkan sampah di tempat yang sudah disediakan. Selain itu kendala ada pada jumlah SDM <i>cleaning service</i> yang tidak sebanding dengan luas area rumah sakit, sehingga Sebagian kurang tercover.	Tantangan utamanya adalah masih rendahnya sosialisasi dan tingkat kesadaran pegawai terhadap praktik ramah lingkungan
4	Menurut Bapak/Ibuk apa yang memotivasi Rumah Sakit untuk mengimplementasikan program ini ?	motivasi utama Rumah Sakit menjalankan program ini sebenarnya karena sesuai dengan visi kami untuk menuju <i>Smart Green Hospital</i> . Jadi, pihak rumah sakit bukan	Kalau menurut kami, motivasi Rumah Sakit untuk menjalankan program ini adalah keinginan untuk menjadi rumah sakit yang benar-benar ramah lingkungan. Karena RSUD M.	Sebagai upaya memberikan contoh kepada masyarakat, khususnya pengunjung Rumah Sakit, mengenai pentingnya penerapan perilaku ramah lingkungan

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Responden 1	Responden 2	Responden 3
		hanya memberikan pelayanan kesehatan yang baik, tapi juga ramah lingkungan dan dikelola secara efisien. Selain itu, ada juga tuntutan regulasi dan akreditasi, serta keinginan rumah sakit menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersih dan aman bagi pasien maupun pegawai.”	Natsir berada di bawah pemerintah provinsi, jadi berharap rumah sakit ini bisa menjadi contoh baik dari segi kebersihan, keindahan, maupun pengelolaan lingkungan bagi rumah sakit lain di daerah	

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga responden yang terdiri atas Wakil Direktur Umum dan SDM, kepala bagian Kesehatan Lingkungan, serta bagian Farmasi di RSUD M. Natsir Solok, dapat disimpulkan bahwa RSUD M. Natsir Solok telah mulai menerapkan sejumlah *green initiative* seperti pemilahan sampah, pengelolaan limbah organik, kerja sama dengan sekolah, serta penyediaan fasilitas ramah lingkungan. Namun, keterlibatan SDM masih belum optimal karena sebagian pegawai hanya mematuhi praktik dasar, sementara sebagian lainnya masih acuh sehingga dukungan terhadap implementasi program belum merata. Tantangan utamanya terletak pada rendahnya sosialisasi dan tingkat kesadaran pegawai, kebiasaan lama yang sulit diubah, serta sejumlah kebijakan yang belum direalisasikan seperti *paperless* dan penggunaan wadah *reusable*. Meskipun demikian, motivasi rumah sakit dalam mengembangkan program ini cukup kuat, yaitu untuk menjadi contoh bagi masyarakat, meningkatkan kualitas lingkungan rumah sakit, serta mendukung visi *Smart Green Hospital*. Oleh karena itu, penerapan *green human resource management*,

employee engagement, *green commitment* dinilai penting untuk memperkuat *employee green behaviour* sehingga dapat meningkatkan efektivitas program lingkungan secara berkelanjutan.

Perhatian terhadap keberlanjutan di Indonesia sering kali kurang berjalan secara efektif. Dalam pelaksanaan strategi aspek sumber daya manusia merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan. Namun kenyataannya, pengelolaan sumber daya manusia dan aspek lingkungan masih sering berjalan secara terpisah dan belum terintegrasi dengan baik. Padahal, *Human Resource Management* (HRM) atau manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi sekaligus keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. HRM dipandang sebagai konsultan internal yang berperan memberikan arahan serta memfasilitasi berbagai perubahan, termasuk dalam penetapan strategi bisnis utama yang menuntut adanya integrasi nilai-nilai keberlanjutan. Oleh karena itu, untuk mencapai efektivitas dalam pelaksanaan strategi kelestarian lingkungan, organisasi perlu mendorong terbentuknya sikap dan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan yang selaras dengan tujuan ramah lingkungan perusahaan (Chaudhary, 2019).

Peran *Human Resources Management* tidak hanya terbatas pada pengelolaan tenaga kerja tetapi juga pada bagaimana membentuk perilaku hijau individu karyawan, maksud perilaku hijau individu karyawan disini yaitu kegiatan yang dilakukan sehari-hari karyawan untuk menjaga kelestarian lingkungan ditempat kerja. Melalui kebijakan dan praktik yang ramah lingkungan, seperti perekrutan berbasis nilai keberlanjutan, pelatihan hijau, penilaian kinerja berbasis

lingkungan, serta pemberian insentif untuk perilaku ramah lingkungan, HRM dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif hijau organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan strategi perusahaan dalam mengintegrasikan aspek lingkungan sangat bergantung pada sejauh mana HRM mampu menumbuhkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap lingkungan.

Salah satu cara penting agar praktik manajemen sumber daya manusia mendukung keberlanjutan adalah dengan menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM). *Green human resource management* berarti perusahaan mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam seluruh fungsi HR, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan kepada karyawan. Dalam praktik *green human resource management*, yang merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan organisasi jangka panjang, diperlukan adanya perilaku karyawan yang pro-lingkungan (*employee green behaviour*) agar tujuan keberlanjutan tersebut dapat terwujud. *Employee green behaviour* adalah tindakan individu dalam organisasi yang bertujuan melindungi, menjaga, atau meningkatkan kualitas lingkungan, baik melalui kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan perusahaan maupun melalui inisiatif pribadi yang bersifat sukarela (Dumont et al, 2017). Dengan demikian, HRM berperan langsung dalam membentuk dan memperkuat *Employee Green Behavior* didefinisikan sebagai manifestasi perilaku individu yang tercermin dalam tindakan nyata untuk mendukung pelestarian lingkungan, khususnya dalam konteks tempat kerja. *employee green behavior* menekankan kontribusi personal dalam menjaga

keberlanjutan lingkungan melalui kebiasaan, Keputusan, serta praktik kerja yang ramah lingkungan.

Menurut Ababneh (2021), praktik *green human resource management* tidak hanya membantu organisasi mencapai target lingkungan, tetapi juga mampu meningkatkan *employee engagement* dalam program hijau perusahaan. Hal ini karena melalui *green human resource management*. Konsep *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William A. Kahn pada tahun 1990. Kahn (1990) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kondisi ketika individu secara psikologis hadir dan sepenuhnya terlibat dalam peran kerjanya, yang tercermin melalui keterlibatan kognitif, emosional, dan fisik. Dalam pandangannya, karyawan yang terlibat adalah mereka yang menunjukkan energi, dedikasi, serta komitmen dalam menjalankan tugas sehingga mampu berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi. Karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta peluang untuk ikut berkontribusi dalam kegiatan berkelanjutan. Dengan keterlibatan tersebut, karyawan merasa lebih memiliki, bersemangat, dan terikat dengan visi organisasi. Sejalan dengan temuan (Khan et al., 2022), *green human resource management* menjadi salah satu faktor penting yang mendorong lahirnya komitmen dan perilaku hijau karyawan, sehingga dapat memperkuat keterikatan mereka dalam mendukung tujuan lingkungan perusahaan.

Selain mendorong keterlibatan karyawan, *green human resource management* juga berperan penting dalam menumbuhkan komitmen hijau (*green commitment*). *Green human resource management* yang dijalankan melalui rekrutmen berbasis

nilai lingkungan, pelatihan hijau, hingga sistem penghargaan yang ramah lingkungan, dapat membuat karyawan merasa organisasi benar-benar peduli terhadap isu keberlanjutan. Ketika karyawan merasakan kesesuaian nilai tersebut, mereka tidak hanya terlibat secara aktif (*employee engagement*), tetapi juga mengembangkan rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional terhadap tujuan lingkungan organisasi. Menurut (Khan et al, 2022), *green commitment* mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki ikatan psikologis dan kepedulian terhadap isu lingkungan di tempat kerja. Dengan adanya komitmen ini, keterlibatan karyawan yang terbentuk melalui *green human resource management* dapat berkembang menjadi kesediaan untuk menjaga dan mendukung program keberlanjutan perusahaan secara konsisten.

Penelitian ini mengembangkan model yang diadaptasi dari penelitian (Ababneh, 2021) tentang “Bagaimana Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan Mempengaruhi Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan? Peran Keterlibatan Karyawan dan Atribut Kepribadian”. Penelitian ini mengintegrasikan variabel *green commitment* kedalam model teoritis. Pemilihan *Green Commitment* dianggap lebih kontekstual dan relevan dalam penelitian ini untuk menjelaskan keterkaitan antara *green human resource management*, *employee engagement*, dan *employee green behavior*. *Green commitment* merepresentasikan ikatan psikologis, rasa tanggung jawab, serta kepedulian karyawan terhadap isu lingkungan di organisasi (Khan, et.al, 2022). Selain itu, *green Commitment* merupakan aspek yang dapat dipengaruhi serta diperkuat melalui kebijakan organisasi, khususnya praktik *green human resource*

management yang berorientasi pada keberlanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan model baru teoritis yang aplikatif dalam konteks manajemen sumber daya manusia berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan model baru yang mengkaji hubungan antara *green human resource management*, *employee engagement*, *green commitment*, dan *employee green behavior* dalam konteks rumah sakit, yang hingga kini masih relatif terbatas diteliti. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor pembentuk perilaku hijau pegawai RSUD M. Natsir dan memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan *Smart Green Hospital*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana peran *Green Human Resource Manangement* Terhadap *Employee Engagement* Pegawai RSUD M. Natsir Solok?
2. Bagaimana peran *Green Human Resource Management* Terhadap *Employee Green Behavior* Pegawai RSUD M. Natsir Solok?
3. Bagaimana peran *Employee Engagement* Terhadap *Employee Green Behavior* Pegawai RSUD M. Natsir Solok?
4. Bagaimana peran *Green Human Resource Management* Terhadap *Green Commitment* Pegawai RSUD M. Natsir Solok?
5. Bagaimana peran *Green Commitment* terhadap *Empployee Green Behavior* Pegawai RSUD M. Natsir Solok?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan peran *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Engagement* Pegawai RSUD M. Natsir Solok.
2. Untuk menjelaskan peran *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behavior* pegawai RSUD M. Natsir Solok.
3. Untuk menjelaskan peran *Employee Engagement* terhadap *Employee Green Behavior* pegawai RSUD M. Natsir Solok.
4. Untuk menjelaskan peran GHRM terhadap *Green Commitment* pegawai RSUD M. Natsir Solok.
5. Untuk menjelaskan peran *Green Commitment* terhadap *Employee Green Behavior* pegawai RSUD M. Natsir Solok.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis, untuk mendeskripsikan penerapan teori *Sustainability* yang berhubungan dengan *Employee Green Behaviour*, *Green Human Resource Management*, *Employee Engagement*, *Green Commitment* pada RSUD M. Natsir Solok.
2. Manfaat Praktis, untuk menjelaskan bagaimana implementasi dari perilaku individu yang berhubungan dengan perilaku ramah lingkungan yang

berkorelasi dengan *Green Human Resource*, *Employee Engagement*, *Green Commitment*, pada RSUD M. Natsir Solok.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana peran *Green Human Resource Management*, *Employee Engagement*, dan *Green Commitment* terhadap *Employee Green Behaviour*. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir Solok.

1.5 Sistematika Penulisan

Didalam mempermudah pemahaman isi dalam penelitian ini maka penulis memberikan gambaran secara garis besar kepada masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi kepada lima bab yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Latar belakang berisi uraian mengenai alasan peneliti memilih topik tersebut dan menjelaskan gejala atau fenomena yang menjadi fokus penelitian. Bagian ini memberikan konteks awal agar pembaca memahami relevansi dan urgensi dari isu yang diangkat.

b. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang disusun berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya. Pertanyaan ini dirumuskan

untuk mengidentifikasi inti permasalahan yang akan diteliti serta menjadi dasar dalam menentukan arah analisis dan tujuan penelitian.

c. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menguraikan secara jelas hal-hal yang ingin dicapai melalui proses penelitian. Bagian ini biasanya disajikan dalam bentuk poin yang selaras dengan rumusan masalah, sehingga setiap tujuan menggambarkan hasil apa yang diharapkan peneliti peroleh sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

d. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menggambarkan nilai atau kontribusi yang diharapkan muncul setelah penelitian selesai dilakukan. Secara umum, manfaat ini terbagi menjadi dua aspek. Manfaat teoritis berfokus pada pengembangan pengetahuan, yaitu memberikan kontribusi bagi penguatan teori atau literatur yang relevan. Sementara itu, manfaat praktis merujuk pada kegunaan langsung hasil penelitian bagi pihak-pihak terkait, seperti organisasi, praktisi, atau peneliti lain, sehingga temuan yang dihasilkan dapat diterapkan untuk memecahkan masalah atau meningkatkan praktik yang ada.

e. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian menjelaskan batasan serta fokus pembahasan yang digunakan dalam studi ini. Bagian ini memuat aspek-aspek utama yang diteliti agar penelitian tetap terarah, sistematis, dan tidak melebar dari tujuan yang telah ditetapkan. Ruang lingkup ini juga membantu peneliti menegaskan sejauh mana variabel, objek, lokasi, serta periode penelitian akan dijabarkan dalam analisis.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bagian ini menyajikan uraian teori dan temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian serta rumusan masalah. Seluruh penjelasan tersebut berfungsi sebagai dasar untuk menyusun hipotesis dan mengembangkan kerangka penelitian. Dengan demikian, studi literatur mencakup landasan teoritis, tinjauan penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, serta penyusunan kerangka konseptual yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan secara sistematis pendekatan penelitian, jenis data yang digunakan, instrumen pengukuran, serta prosedur yang ditempuh untuk menjawab rumusan masalah. Seluruh metode yang diterapkan dirangkum ke dalam beberapa poin utama agar alur penelitian lebih terarah dan memudahkan peneliti dalam menggambarkan langkah kerja yang dilakukan, yaitu :

- a. Desain Penelitian, menguraikan pendekatan yang digunakan serta alasan pemilihannya.
- b. Populasi dan Sampel, menjelaskan unit analisis yang menjadi fokus penelitian dan pertimbangan dalam menentukan sampel yang tepat.
- c. Data dan Teknik Pengumpulan Data, memaparkan jenis data yang digunakan serta prosedur yang dipilih untuk mengumpulkan data tersebut.
- d. Definisi Operasional, menjelaskan variabel penelitian beserta alat ukur, item pertanyaan, indikator, dan skala yang digunakan agar setiap konsep dapat diukur secara jelas dan konsisten.

- e. Teknik Analisis Data, menguraikan metode atau alat analisis yang digunakan untuk mengolah data sehingga mampu menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bagian ini menyajikan gambaran mengenai karakteristik responden dalam bentuk tabel atau grafik untuk memberikan konteks terhadap data penelitian. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis dipaparkan berdasarkan teknik analisis yang telah ditetapkan. Peneliti kemudian menginterpretasikan temuan tersebut dan membandingkannya dengan hasil penelitian sebelumnya untuk melihat kesesuaian, perbedaan, atau kontribusi baru yang dihasilkan dari studi ini.

BAB V : PENUTUP

Bagian akhir penelitian ini memuat empat komponen utama, yaitu kesimpulan, implikasi, keterbatasan, dan saran.

- a. Kesimpulan, berisi ringkasan temuan penelitian yang merujuk pada hasil analisis dan pembahasan, sehingga mampu menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.
- b. Implikasi, menjelaskan manfaat praktis maupun teoritis dari hasil penelitian bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- c. Keterbatasan, penelitian menguraikan hambatan atau kekurangan yang ditemui selama proses penelitian dan berpotensi memengaruhi hasil.
- d. Saran, disusun sebagai rekomendasi bagi penelitian berikutnya maupun bagi pihak lain yang ingin mengembangkan studi terkait di masa mendatang.