

BAB I

PENUTUP

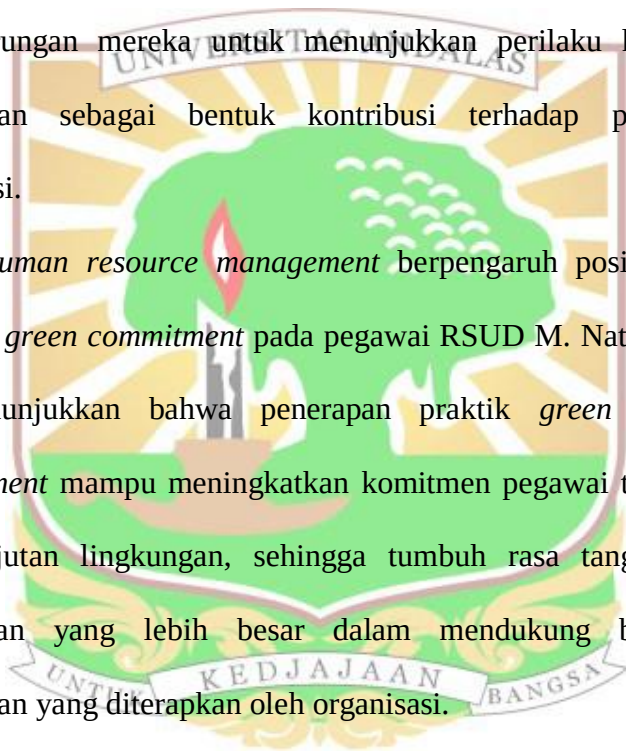
5.2 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *green human resource management*, *employee engagement*, dan *green commitment* dalam membentuk *employee green behaviour* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. *Green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan praktik *green human resource management*, seperti pelatihan berbasis lingkungan, kebijakan kerja ramah lingkungan, serta keterlibatan pegawai dalam berbagai program keberlanjutan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.
2. *Green human resource management* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behaviour* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan praktik *green human resource management* belum mampu secara langsung meningkatkan perilaku kerja ramah lingkungan pegawai. Dengan demikian, pembentukan *employee green behaviour* tidak hanya bergantung pada praktik *green human resource management*, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

yang mampu mendorong pegawai untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behaviour* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan emosional, semangat kerja, dan dedikasi pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja yang ramah lingkungan sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. *Green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green commitment* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan praktik *green human resource management* mampu meningkatkan komitmen pegawai terhadap nilai-nilai keberlanjutan lingkungan, sehingga tumbuh rasa tanggung jawab dan kepedulian yang lebih besar dalam mendukung berbagai program lingkungan yang diterapkan oleh organisasi.
5. *Green commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behaviour* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap pelestarian lingkungan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menerapkan perilaku kerja yang ramah lingkungan dalam menjalankan tugas sehari-hari.



1.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan *Ability Motivation Opportunity (AMO) theory* dalam menjelaskan terbentuknya perilaku ramah lingkungan karyawan pada organisasi sektor pelayanan kesehatan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *green human resource management* berperan dalam meningkatkan *employee engagement* dan *green commitment*. Hasil tersebut mendukung asumsi *AMO theory* bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang dirancang secara tepat mampu meningkatkan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), serta kesempatan (*opportunity*) karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, termasuk dalam penerapan praktik yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Di sisi lain, penelitian ini menemukan bahwa *green human resource management* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee green behaviour*. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan praktik *green human resources manajemen* saja belum cukup untuk mendorong munculnya perilaku ramah lingkungan pada pegawai. Perilaku tersebut lebih mungkin terbentuk ketika praktik *green human resources management* mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya (*employee engagement*) dan memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan lingkungan organisasi (*green commitment*). Dengan demikian, faktor psikologis karyawan menjadi bagian penting dalam menjelaskan bagaimana praktik *green human resources management* dapat mendorong terbentuknya *employee green behaviour*.

Jadi, secara keseluruhan penelitian ini memperkaya penerapan *AMO theory* dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan dengan menunjukkan bahwa efektivitas *green human resource management* tidak hanya bergantung pada implementasi kebijakan organisasi, tetapi juga pada kemampuan kebijakan tersebut dalam membangun keterikatan dan komitmen lingkungan pegawai. Oleh karena itu, upaya organisasi untuk meningkatkan *employee green behaviour* tidak cukup hanya melalui penerapan praktik *green human resources management*, tetapi juga perlu diimbangi dengan strategi yang mampu meningkatkan *employee engagement* dan *green commitment* sebagai faktor yang berperan dalam mendorong perilaku ramah lingkungan.

5.2.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen RSUD M. Natsir Solok dalam meningkatkan *employee green behaviour* pegawai.

1. *Green Human Resources Management terhadap Employee Engagement.*

Temuan penelitian menunjukan bahwa *green human resources management* mampu meningkatkan *employee engagement* pegawai rumah sakit RSUD M. Natsir Solok. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan perlu dijadikan sebagai bagian dari strategi organisasi dalam membangun keterikatan pegawai. Dengan demikian, penerapan *green human resources management* tidak hanya dipandang sebagai upaya memenuhi

kebijakan lingkungan, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat hubungan emosional pegawai dengan organisasi.

Dalam implementasinya, rumah sakit perlu mengintegrasikan aspek keberlanjutan ke dalam seluruh siklus pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, orientasi pegawai baru, pelatihan, penilaian kinerja, sistem penghargaan, hingga pengembangan karier. Langkah tersebut akan memperkuat persepsi bahwa organisasi memiliki komitmen yang nyata terhadap keberlanjutan sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator mengenai pertimbangan perilaku ramah lingkungan dalam promosi jabatan memperoleh nilai TCR terendah. Temuan ini mengimplikasikan perlunya penyempurnaan sistem pengembangan karier dengan memasukkan kontribusi pegawai terhadap program lingkungan sebagai salah satu indikator promosi maupun penghargaan. Dengan demikian, pegawai akan memandang bahwa perilaku ramah lingkungan merupakan kompetensi yang dihargai organisasi sehingga mampu meningkatkan keterikatan mereka terhadap rumah sakit.

2. *Green Human Resources Management terhadap Employee Green Behaviour.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green human resource management* belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap *Employee Green Behaviour*. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penerapan kebijakan

lingkungan saja belum cukup untuk membentuk perilaku ramah lingkungan apabila belum diikuti oleh proses internalisasi nilai-nilai keberlanjutan kepada pegawai. Kondisi tersebut dapat dipahami berdasarkan karakteristik responden, di mana mayoritas merupakan tenaga medis, yaitu sebanyak 121 orang (63,35%), yang secara langsung berfokus pada pelayanan kesehatan kepada pasien. Selain itu, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari lima tahun, sehingga telah memiliki pola dan kebiasaan kerja yang relatif terbentuk. Kondisi ini dapat menyebabkan pelayanan pasien menjadi fokus utama dalam pekerjaan sehari-hari, sementara aspek lingkungan belum sepenuhnya menjadi bagian dari prioritas kerja pegawai.

Oleh karena itu, fokus pengelolaan *green human resource management* tidak hanya diarahkan pada penyusunan kebijakan atau program lingkungan, tetapi juga pada upaya membangun pemahaman, kesadaran, dan keterlibatan pegawai terhadap pentingnya keberlanjutan. Rumah sakit perlu memperkuat komunikasi internal mengenai kebijakan lingkungan, meningkatkan kualitas pelatihan yang bersifat aplikatif, memperluas partisipasi pegawai dalam kegiatan lingkungan, serta melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi program *green human resource management*. Hasil analisis deskriptif yang menunjukkan rendahnya penilaian terhadap indikator promosi jabatan berbasis perilaku ramah lingkungan semakin memperkuat perlunya integrasi aspek lingkungan ke dalam sistem pengembangan karier. Jadi, *green human resource management* tidak hanya berfungsi sebagai kebijakan administratif, tetapi menjadi instrumen strategis dalam

membangun budaya organisasi yang mendukung terbentuknya *employee green behaviour* melalui peningkatan *employee engagement* dan *green commitment*.

3. *Employee Engagement* terhadap *Employee Green Behaviour*.

Employee Engagement terbukti menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *employee green behaviour*. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan perilaku ramah lingkungan pegawai lebih efektif dilakukan melalui penguatan keterikatan pegawai terhadap organisasi dibandingkan hanya dengan memperbanyak kebijakan lingkungan. Manajemen rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan rasa memiliki, kebanggaan, dan partisipasi pegawai terhadap organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian penghargaan atas kontribusi pegawai, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan terkait program lingkungan, pengembangan karier yang transparan, serta kepemimpinan yang mampu memberikan teladan dalam penerapan perilaku ramah lingkungan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator mengenai kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan memperoleh nilai TCR terendah. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan *employee engagement* perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja dan penerapan *work-life balance* agar keterikatan pegawai berkembang menjadi motivasi intrinsik yang sehat dan berkelanjutan. Dengan demikian, keterikatan pegawai tidak

hanya meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga mendorong konsistensi dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan.

4. *Green Human Resources Management* terhadap *Green Commitment*.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *green human resource management* mampu meningkatkan *green commitment* pegawai. Implikasi dari hasil tersebut adalah bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan perlu dijadikan sebagai instrumen utama dalam membangun komitmen pegawai terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Dalam implementasinya, rumah sakit perlu memastikan bahwa setiap kebijakan sumber daya manusia secara konsisten mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan, baik melalui pelatihan, penilaian kinerja, sistem penghargaan, maupun pengembangan karier. Konsistensi tersebut akan memperkuat keyakinan pegawai bahwa organisasi memiliki komitmen yang nyata terhadap pelestarian lingkungan sehingga mendorong tumbuhnya tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan program lingkungan rumah sakit.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator mengenai tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan program lingkungan memperoleh nilai TCR terendah. Temuan ini mengimplikasikan perlunya peningkatan keterlibatan pegawai dalam setiap program lingkungan melalui pemberian tanggung jawab yang lebih jelas, pembentukan tim lingkungan, serta evaluasi terhadap kontribusi individu. Dengan demikian, *green commitment* tidak hanya menjadi komitmen organisasi, tetapi juga berkembang menjadi komitmen personal setiap pegawai.

5. *Green Commitment* terhadap *Employee Green Behaviour*.

Green commitment terbukti memberikan pengaruh positif terhadap *employee green behaviour*. Temuan ini mengimplikasikan bahwa keberhasilan organisasi dalam membangun perilaku ramah lingkungan

sangat dipengaruhi oleh Tingkat komitmen pegawai terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, rumah sakit perlu membangun iklim kerja yang mampu memperkuat komitmen lingkungan melalui komunikasi, visi keberlanjutan, keteladanan pimpinan, pemberian apresiasi terhadap inisiatif lingkungan, serta penyediaan ruang bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam penyusunan maupun pelaksanaan program lingkungan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator mengenai pemberian saran kepada manajemen terkait praktik kerja ramah lingkungan memperoleh nilai TCR terendah. Temuan ini mengimplikasikan perlunya membangun mekanisme partisipatif, seperti forum inovasi lingkungan, kotak saran digital, maupun program penghargaan atas ide-ide inovatif pegawai. Melalui mekanisme tersebut, komitmen terhadap lingkungan tidak hanya diwujudkan dalam kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berkembang menjadi perilaku proaktif yang menghasilkan inovasi berkelanjutan bagi rumah sakit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan mewujudkan *smart green hospital* di RSUD M. Natsir Solok tidak hanya bergantung pada keberadaan kebijakan atau program yang berorientasi pada lingkungan, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, konsep *smart green hospital* dimaknai sebagai upaya membangun budaya kerja yang berkelanjutan melalui penerapan *green human resource management*,

peningkatan *employee engagement*, penguatan *green commitment*, serta pembentukan *employee green behaviour* sebagai perilaku yang tercermin dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik *green human resources management* mampu meningkatkan *employee engagement* dan *green commitment*, namun belum memberikan pengaruh langsung terhadap *employee green behaviour*. Sebaliknya, *employee engagement* dan *green commitment* terbukti menjadi faktor yang secara langsung mendorong terbentuknya perilaku ramah lingkungan pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi *green human resources management* memerlukan proses internalisasi melalui meningkatnya keterikatan dan komitmen pegawai terhadap nilai-nilai keberlanjutan sebelum akhirnya tercermin dalam perilaku kerja yang ramah lingkungan.

Oleh karena itu, implementasi *smart green hospital* perlu didukung oleh sinergi antara kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan dan upaya organisasi dalam membangun keterlibatan serta komitmen pegawai. Dengan pendekatan tersebut, berbagai program keberlanjutan yang telah dijalankan oleh RSUD M. Natsir Solok tidak hanya menjadi kebijakan formal, tetapi juga menjadi bagian dari budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten oleh seluruh pegawai. Pada akhirnya, kondisi ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih peduli terhadap kelestarian lingkungan, meningkatkan partisipasi pegawai dalam mendukung program keberlanjutan, serta

memperkuat pencapaian visi RSUD M. Natsir Solok sebagai institusi pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian yang dirancang untuk menganalisis peran *green human resource management*, *employee engagement*, dan *green commitment* terhadap *employee green behaviour* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu rumah sakit, yaitu RSUD M. Natsir Solok. Karakteristik organisasi, budaya kerja, serta implementasi kebijakan lingkungan pada rumah sakit tersebut dapat berbeda dengan rumah sakit lain maupun organisasi pada sektor yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner sehingga data yang diperoleh sepenuhnya didasarkan pada persepsi responden. Pendekatan ini belum sepenuhnya mampu menggambarkan perilaku ramah lingkungan pegawai dalam praktik kerja sehari-hari, karena terdapat kemungkinan adanya perbedaan antara persepsi responden dengan perilaku aktual di lingkungan kerja.
3. Model penelitian hanya menguji hubungan langsung antara *green human resource management*, *employee engagement*, *green commitment*, dan

employee green behaviour. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi *employee green behaviour*, seperti *green leadership*, *green organizational culture*, *environmental knowledge*, maupun *perceived organizational support*, yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian.

4. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menjelaskan secara menyeluruh faktor-faktor yang memengaruhi *employee green behaviour* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok. Keterbatasan tersebut tercermin dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *green human resources management* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee green behaviour*, meskipun berpengaruh terhadap *employee engagement* dan *green commitment*. Hasil ini mengindikasikan bahwa pembentukan *employee green behaviour* merupakan proses yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh *green human resource management*, *employee engagement*, dan *green commitment*, tetapi juga kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian. Dengan demikian, model penelitian yang digunakan belum mampu menjelaskan *employee green behaviour* secara menyeluruh, sehingga hasil penelitian ini perlu dipahami sesuai dengan ruang lingkup penelitian dan variabel yang digunakan.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait maupun peneliti selanjutnya.

1. Manajemen RSUD M. Natsir Solok

Manajemen RSUD M. Natsir Solok diharapkan terus memperkuat penerapan *green human resource management* sebagai bagian dari upaya menciptakan rumah sakit yang peduli terhadap lingkungan. Penerapan *green human resources management* sebaiknya tidak hanya berupa kebijakan, tetapi juga diwujudkan melalui kegiatan yang melibatkan pegawai secara langsung, seperti mengadakan pelatihan tentang pengelolaan limbah, penghematan listrik dan air, serta penggunaan kertas secara bijak melalui digitalisasi dokumen. Selain itu, manajemen dapat memberikan penghargaan kepada pegawai atau unit kerja yang aktif menerapkan perilaku ramah lingkungan, membentuk tim atau program *smart green hospital* yang melibatkan pegawai dalam berbagai kegiatan lingkungan, serta menyampaikan informasi secara rutin mengenai pentingnya menjaga kelestarian lingkungan. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan (*employee engagement*) dan komitmen lingkungan (*green commitment*) pegawai, sehingga mendorong terbentuknya *employee green behaviour* yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2. Bagi Pegawai RSUD M. Natsir

Pegawai RSUD M. Natsir Solok diharapkan dapat berpartisipasi secara aktif dalam berbagai program lingkungan yang diselenggarakan oleh rumah sakit serta menerapkan perilaku ramah lingkungan secara konsisten dalam pekerjaan sehari-hari, seperti menghemat penggunaan listrik dan air, mengurangi penggunaan kertas dengan memanfaatkan dokumen digital, memilah sampah sesuai jenisnya, serta menjaga kebersihan lingkungan kerja. Partisipasi aktif tersebut tidak hanya mendukung keberhasilan program lingkungan rumah sakit, tetapi juga membantu menciptakan budaya kerja yang lebih peduli terhadap kelestarian lingkungan dan mendorong terbentuknya *employee green behaviour* yang berkelanjutan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *employee green behaviour*, seperti *green leadership*, *green organizational culture*, *environmental knowledge*, *perceived organizational support*, atau variabel lain yang relevan. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada rumah sakit lain, instansi pemerintah, maupun organisasi sektor swasta sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan pada berbagai karakteristik organisasi dan

memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Tidak hanya itu peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan pendekatan *mixed methods* atau penelitian longitudinal agar tidak hanya memperoleh gambaran berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner, tetapi juga mampu menggali informasi yang lebih mendalam mengenai implementasi *green human resource management* serta proses terbentuknya *employee green behaviour* dalam praktik kerja sehari-hari.

