

GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD DI RUMAH SAKIT UMUM SARI ASIH TANGERANG

Oleh :

Tekni Megaster

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: megastertekni@gmail.com

Fida Arumingtyas

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: fidaarum@gmail.com

Amelia Trisavinaningdiah

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: amliia.trisa87@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Des - 2022

Accepted 25 Des - 2022

Available Online

30 Des – 2022

Abstract

The purpose of this study was to determine the Green Human Resources Management on the performance of ER Nurses. This study uses the associative method with a quantitative approach. The sample of this study was 70 respondents of emergency room nurses at Sari Asih General Hospital using a saturated sample. Primary data collection by distributing questionnaires. Multiple regression analysis technique using SPSS 25 software. The results showed partially that the Green Recruitment variable (X1) had a significant effect on Nurse Performance (Y). This is indicated by $t_{count} > t_{table}$ ($2.404 > 1.996$), Green Training (X2) has a significant effect on Nurse Performance (Y). It is shown that $t_{count} > t_{table}$ ($3,077 > 1,996$) and Green Compensation (X3) has a significant effect on the performance of Nurses (Y). This is indicated by $t_{count} > t_{table}$ ($5.333 > 1.996$). And simultaneously Green Human Resources Management has a significant effect on Nurse Performance, namely $F_{count} > F_{table}$ of ($33.933 > 2.74$). With a coefficient of determination of 58.90%, the rest were not examined in this study.

Keyword :

Green Recruitment, Green

Training, Green

Compensation and Nurse

Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam dua dekade terakhir, upaya tentang perlunya dorongan terhadap manajemen lingkungan di seluruh dunia, istilah *Green Human Resources Management* (GHRM) telah menjadi kata yang populer di bidang bisnis saat ini seiring berjalannya waktu. Istilah ini juga menjadi topik dalam karya penelitian baru-baru ini karena kesadaran tentang pengelolaan lingkungan dan perkembangan berkelanjutan semakin meningkat di seluruh dunia. Terkait hal tersebut, fenomena pemanasan global memicu meningkatnya kesadaran etika lingkungan dalam upaya penyelamatan bumi dan lingkungan dari kerusakan.

Topik GHRM tidak hanya mencakup kepedulian terhadap lingkungan, tetapi juga berarti kesejahteraan sosial dan ekonomi baik organisasi maupun karyawan dalam prospek yang luas. *Green Human Resources Management* (GHRM)

didefinisikan sebagai tenaga kerja hijau yang memahami, menghargai, dan mempraktikkan inisiatif hijau dan mempertahankan tujuan hijau di seluruh proses Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup antara merekrut, melatih, mengelola karyawan hebat, kompensasi dan pemisahan. Praktik GHRM menjadi salah satu program signifikan bisnis hijau karena program ini mengacu pada upaya organisasi dalam mengubah karyawan normal menjadi karyawan hijau atau karyawan yang terlibat dalam pro – lingkungan (Zientara & Zamojsk, 2018). Dengan semua kegiatan yang terlibat dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang sedang berjalan, yang akhirnya menciptakan dampak signifikan terhadap kelestarian lingkungan. Praktik GHRM juga diterapkan dalam meningkatkan gagasan *go green* tersebut karena perusahaan sadar bahwa dibutuhkan perilaku pro-lingkungan tingkat

individu dari semua karyawan agar tercapainya kinerja perusahaan yang berkelanjutan. Di Cina, pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi yang luar biasa telah memberikan dampak negatif terhadap lingkungan, terutama pencemaran udara dan air memiliki kerugian hingga 8% dan sebesar 12% dari produk domestik bruto (Dori Gusman, 2015). Selain itu, limbah dan sampah merupakan bentuk pencemaran yang berdampak negatif terhadap kualitas lingkungan karena menimbulkan ketidaknyamanan dalam kesehatan manusia.

Salah satu bidang yang diutamakan sebagai target pengelolaan lingkungan dalam literatur adalah Sumer Daya Manusia (SDM). SDM adalah sumber daya utama dari organisasi manapun dan dapat berdampak signifikan pada cara organisasi beroperasi. Dengan demikian dukungan praktik manajemen SDM dianggap mendasar untuk mengadopsi praktik manajemen lingkungan (Govindarajulu & Daily 2004).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, tentang efek GHRM terhadap kinerja lingkungan juga dilakukan oleh Masri dan Jaaron (2016), melakukan penelitian dengan unit analisis karyawan di sebuah perusahaan manufaktur di Palestina, dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa dimensi GHRM, termasuk *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Compensation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan perusahaan manufaktur di Palestina. Saat ini, konsep GHRM meningkatkan kesadaran di kalangan bisnis di sektor swasta/publik, yang berupaya memenuhi peran kegiatan GHRM dalam meningkatkan dan mendorong aktivitas lingkungan. Partisipasi GHRM akan membantu mengurangi kerusakan lingkungan dan memastikan lingkungan untuk generasi kita sekarang dan mendatang (Jackson et al., 2011). Untuk mempromosikan GHRM secara efektif, sebuah organisasi dapat menerapkan *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Compensation* (Govindarajulu & Daily, 2004). Dalam studinya, ketiga faktor ini mewakili GHRM secara keseluruhan (Dalam buku Muhammad Ichsan Hadjri(1*), Badia Perizade(2), Zunaidah Zunaidah(3), Wita Farla WK(4)(2019:11).

Menurut *World Health Organisation* (WHO) Rumah Sakit merupakan suatu organisasi sosial dan kesehatan yang mempunyai fungsi sebagai pelayanan paripurna, penyembuhan penyakit, dan juga sebagai pencegahan penyakit kepada masyarakat. Di Rumah Sakit Umum Sari Asih Lippo Village adalah salah satu cabang dari Sari Asih Grup yang sudah memenuhi standart nasional dalam pelayanannya. Perawat yang memiliki keahlian yang tepat adalah salah satu syarat yang

diutamakan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas di dalam Instalansi Gawat Darurat (IGD) disebuah Rumah Sakit. *Human Resource* harus mampu membuat berbagai strategi untuk memotivasi karyawan untuk praktek GHRM. Bahwa penerapan GHRM pada KPI Kinerja perawat Intalansi Gawat Darurat (IGD) di Rumah Sakit Umum Sari Asih terus mengalami penurunan dalam 5 tahun terakhir. Pada tahun 2017 sebesar 22%, pada tahun 2018 sebesar 20 %, pada tahun 2019 sebesar 19%, pada tahun 2020 sebesar 18,20% dan pada tahun 2021 sebesar 18%. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Padahal perusahaan menginginkan praktik GHRM mencapai angka 25% pertahunnya. Berdasarkan hasil observasi pada penelitian ini, fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Sari Asih yang terkait dengan GHRM, terdapat beberapa dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Compensation*. Dalam proses rekrutmen pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi individu harus dapat menjelaskan ke aspek lingkungan di masa yang akan datang. Namun dalam proses perekrutan masih belum dicantumkan mengenai pernyataan tentang pro-lingkungan kepada karyawan baru dan belum menggunakan sistem online. Faktor lain dari praktik GHRM yaitu *Green Training*. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan karyawan dalam memberikan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk kinerja lingkungan yang baik. Pelatihan karyawan meliputi masalah sosial dan lingkungan di segala tingkatan. Oleh karena itu, rencana pelatihan, pengembangan dan pembelajaran harus mencakup program, lokakarya, dan sesi untuk memungkinkan karyawan mengembangkan serta memperoleh pengetahuan dalam manajemen lingkungan. Untuk mencapai tujuan ini, prinsip rotasi pekerjaan harus digunakan dalam penugasan ramah lingkungan sebagai bagian penting dari rencana pelatihan dan pengembangan karir para manajer hijau berbakat di masa depan. Namun dalam pelatihan perawat IGD untuk pelatihan Program Orientasi Umum (POU) yang dilakukan melalui online kurang di pahami oleh perawat dalam penyampaiannya.

Green Compensation dinilai penting dalam implementasi praktik GHRM. Kompensasi adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan/rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan meningkatkan kinerjanya. Serta untuk pencapaian tujuan organisasi hijau dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja terhadap ramah lingkungannya. Namun fenomena yang terjadi bahwa karyawan yang pro-lingkungan belum mendapatkan apresiasi atau kompensasi yang sesuai dengan yang di kerjakan. Dari hasil latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih terkait variabel *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Compensation*. Untuk itu peneliti melakukan penelitian mengenai ***Green Human Resources Management Terhadap Kinerja Perawat IGD Di Rumah Sakit Umum Sari Asih Tangerang.***

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Green Human Resources Management

Menurut Opatha dan Arulrajah dalam Irmawati dkk (2020), *Green Human Resources Management* adalah semua aktifitas yang melibatkan pengembangan, implementasi, dan secara terus menerus mempertahankan sistem yang menekankan karyawan pada organisasi hijau (*all the activities involved in development, implementation and on-going maintenance of a system that aims at making employees of an organization green*). Ditambahkan lagi bahwa peran dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berfokus pada merubah karyawan biasa menjadi karyawan hijau yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi hijau dan pada akhirnya secara signifikan memberikan kontribusi pada kelestarian lingkungan.

Menurut Arulrajah et al., 2015, GHRM merupakan suatu sistem pengelolaan tenaga kerja yang diterapkan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan atau meningkatkan dampak positif lingkungan terhadap kinerja secara berkelanjutan. Praktik GHRM adalah pendekatan terbaik yang membantu organisasi untuk mengimplementasikan program kinerja lingkungan dengan membentuk karyawan hijau yang dapat menghargai dan mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan bisnis dengan berkonsentrasi pada perekrutan dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen dan penilaian kinerja hijau, dan sistem pembayaran

dan penghargaan hijau serta meningkatkan sumber daya manusia organisasi (Dutta,2012).

Perusahaan menggunakan GHRM, karena GHRM memiliki konsep yang banyak manfaat bagi organisasi maupun karyawan, yaitu meningkatkan moral, sikap, dan perilaku karyawan untuk menyelamatkan lingkungan seperti meningkatkan tingkat retensi pada karyawan, peningkatan citra publik, peningkatan dalam merekrut karyawan yang lebih baik, peningkatan produktivitas, peningkatan dalam penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, pengurangan praktik yang menyebabkan kerusakan lingkungan, mengurangi dampak lingkungan dan meningkatkan peluang bisnis.

Green Recruitment

Rekrutmen memastikan bahwa rekrutmen baru memahami budaya hijau organisasi dan membagikan nilai-nilai lingkungan melalui transfer pengetahuan, nilai, dan kepercayaan lingkungan (Susan E Jackson dan Seo, 2010). *Green Recruitment* adalah proses menghasilkan kumpulan kandidat orang yang memiliki potensi dan bakat yang dicari oleh perusahaan terutama potensi dan bakat atau pengetahuan dalam hal pelaksanaan hijau. Organisasi dapat menarik dan memilih kandidat yang akan berkomitmen untuk masalah lingkungan (Shen et al, 2018). Perekrutan telah dipandang sebagai komponen penting dalam praktik GHRM (Nawang Sari & Sutawidjaya, 2018). Rekrutmen terbagi dalam tiga aspek kesadaran yaitu hijau kandidat, branding pemberi kerja hijau, dan kriteria hijau untuk menarik kandidat (Saeed et al., 2019).

Organisasi harus mencerminkan agenda pelestarian lingkungan kerja melalui situs, web organisasi dan saluran publik lainnya yang tersedia sehingga kandidat dapat dengan jelas melihat fokus penghijauan organisasi (Arulrajah et al., 2015; Kapil, 2015).

Dalam melaksanakan proses recruitment juga dapat dilakukan dengan konsep *Paperless* yaitu dengan pengisian form data kandidat pekerja secara online tanpa menggunakan kertas, hal ini menjadi nilai tambahan dalam meningkatkan kinerja lingkungan dan juga dapat meningkatkan kinerja masyarakat yaitu menjadi suatu kebanggaan dari perusahaan untuk membangun citra perusahaan yang baik (Ang & Mon, 2021).

Green Training

Green Training menurut Dumont et al., (2017), menyatakan bahwa praktik *Green Training* adalah pelatihan dalam rangka meningkatkan efek terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan, ketika

perusahaan mereka lebih memperhatikan untuk menciptakan iklim hijau di tempat kerja dan karyawan memiliki kesempatan untuk dilatih pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dan untuk melakukan kegiatan hijau.

Menurut Jabbour and De Sousa Jabbour (2016), *Green training* didefinisikan sebagai proses pelatihan di tempat kerja dan pendidikan lanjutan yang dirancang untuk mencapai target dan tujuan pengelolaan lingkungan perusahaan.

Selain itu Jabbour and De Sousa Jabbour (2016), juga mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan mengacu pada sistem kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan lingkungan.

Green Training adalah pelatihan yang mendidik dan melatih karyawan untuk menguasai metode kerja yang menghemat energi, mengurangi limbah, menggunakan kesadaran lingkungan dalam organisasi, dan memberikan peluang untuk melibatkan karyawan dalam menyelesaikan masalah lingkungan (Nawang Sari dan Sutawijaya, 2019).

Green Compensation

Meningkatkan keberhasilan program penghargaan yang bertujuan memotivasi perilaku pro-lingkungan karyawan, imbalan harus dihubungkan dengan hasil proyek penghijauan dalam organisasi. Ada banyak jenis praktik *green compensation* untuk perolehan keterampilan hijau. *green compensation* dapat dalam bentuk imbalan berbasis tunai (bonus, uang tunai, premi) imbalan berbasis non tunai (cuti panjang, liburan, hadiah) penghargaan berbasis pengakuan (penghargaan, apresiasi, publisitas, peran eksternal, plakat), dan penghargaan positif (umpan balik) (Jurnal Penelitian: Renwick et al., 2013; Opatha, 2013).

Semua jenis penghargaan ini menghargai karyawan yang berkontribusi paling besar terhadap kelestarian lingkungan (Jurnal Penelitian: Renwick et al., 2013), melalui pengakuan dan penghargaan karyawan yang berdedikasi untuk mencapai tujuan lingkungan, dan mereka yang berada di manajemen menengah yang mendorong bawahan mereka untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan (Jurnal Penelitian: Kamil, 2015; Arulrajah et al., 2015).

Menurut ke Mandago (2018), Kompensasi adalah sistem imbalan finansial dan non-finansial yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi

pada sasaran lingkungan ramah lingkungan

Menurut Sudaryo(2018), menyatakan bahwa “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran.

Kinerja Perawat

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005).

Kinerja Perawat adalah hasil dari seluruh aktifitas kerja perawat yang merupakan bukti dari pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit dengan menggunakan metode proses keperawatan (Nursalam, 2008). Kinerja perawat sebenarnya sama dengan kinerja karyawan diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

Perawat manajer dapat menggunakan proses aprasial kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, bimbingan perencanaan karir, serta pemberian penghargaan kepada perawat yang berkompeten. (Depkes. RI, 2002), Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi.

Ukuran pengawasan yang digunakan oleh manajer perawat guna mencapai hasil organisasi adalah sistem penilaian pelaksanaan kerja perawat. Melalui evaluasi reguler dari setiap pelaksanaan kerja pegawai, manajer harus dapat mencapai beberapa tujuan. Hal ini berguna untuk membantu kepuasan perawat dan untuk memperbaiki pelaksanaan kerja mereka, memberitahu perawat bahwa kerja mereka kurang memuaskan serta mempromosikan jabatan dan kenaikan gaji, mengenal pegawai yang memenuhi syarat penugasan khusus, memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan serta menentukan pelatihan dasar untuk pelatihan karyawan yang memerlukan bimbingan khusus. (Depkes. RI, 2002).

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga terdapat pengaruh *Green Recruitment* terhadap Kinerja perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih Tangerang.
- H2: Diduga terdapat pengaruh *Green Training* terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih Tangerang.
- H3: Diduga terdapat pengaruh *Green Compensation* terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih Tangerang.
- H4: Diduga terdapat pengaruh GHRM terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih Tangerang.

3. METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian ini difokuskan pada analisis dan pembahasan mengenai variabel Independent yaitu *Green Recruitment* (X1), *Green Training* (X2) dan *Green Compensation* (X3) dan Variabel Dependent (Y) yaitu Kinerja Perawat. Tempat dalam penelitian ini yaitu di Rumah Sakit Umum Sari Asih Lippo Viillage.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Rumah Sakit Umum Sari Asih Lippo Village yaitu sebanyak 70 orang. Adapun sampel akan diambil dengan menggunakan sampel jenuh. jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 70 responden.

Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, tiap butir pernyataan kuesioner harus memenuhi kualitas data yang valid dan reliabel. Adapun uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui hasil estimasi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolonieritas dan Uji normalitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara. Hipotesis akan ditolak jika salah dan benar akan diterima. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah di kumpulkan. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Menentukan derajat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Nilai thitung dibandingkan dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak
 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Menentukan taraf sig. yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengujian Koefisien regresi berganda bertujuan untuk menguji hubungan parsial variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut adalah hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	B	Sig.
Constant	2,010	
X1	0,297	0,019
X2	0,289	0,003
X3	0,448	0,000

Sumber: Data Primer diolah, (2022)

Persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan seluruh variabel bebas adalah:

$$Y = 2,010 + 0,297X_1 + 0,289X_2 + 0,448 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Perawat

X1: *Green Recruitment*

X2: *Green Training*

X3: *Green Compensation*

e : Standard Error

Selanjutnya dilakukan pengujian uji koefisien determinasi berganda yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adj R Square	Std Error of the Estimate
1	0.779	0,607	0,589	3.306

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Selanjutnya dilakukan uji F yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Compensation* secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Kinerja Perawat.

Tabel 3. hasil uji F

Model	f	Sig.
1 Regression	39,333	0,000
Residual		
Total		

a. Dependent : Kinerja Perawat

b. Predictors(Constant), X1,X2,X3

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 1, Koefisien regresi variabel X1, sebesar 0,297 artinya jika variabel *Green Recruitment* ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel X2 dan X3 tetap, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,297. Sedangkan koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,289, artinya jika variabel *Green Training* ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel X1 dan X3 tetap, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,289. Selanjutnya koefisien regresi variabel X3 ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel X1 dan variabel X2 tetap, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan 0,448. Dari nilai B, dapat diketahui bahwa *Green Compensation* yang secara parsial memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Perawat.

Dari hasil uji sesuai dengan tabel 1, didapat *level of sig. a* variabel X1 sebesar 0,019 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Pernyataan tersebut menerangkan bahwa *Green Recruitment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Dari hasil uji juga sesuai dengan tabel 1, didapat *level of sig. a* variabel X2 sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Pernyataan tersebut menerangkan bahwa *Green Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Dari hasil uji lainnya sesuai dengan tabel 1, didapat *level of sig. a* variabel X3 sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Pernyataan tersebut menerangkan bahwa *Green Compensation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai R Square adj sebesar 0,589 maka koefisien determinasi dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Koef Determinasi} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,589 \times 100\% \\ &= 58,90\% \end{aligned}$$

Dengan demikian maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 58,90% memiliki arti bahwa *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Compensation* berpengaruh, sedangkan 41,10% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil uji sesuai tabel 3. Maka didapat *level of sig. a* = 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Pernyataan tersebut menerangkan bahwa *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Compensation* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil ini, *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Compensation* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Sehingga diperoleh hipotesis 4 dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ichsan Hadjri(1*), Badia Perizade(2), Zunaidah Zunaidah(3), Wita Farla WK(4) (2019) dengan judul *Green Human Resources Management* dan Kinerja Lingkungan studi kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang bahwa *Green Training* berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan. sig, < α (0,000 < 0,05).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, adapun kesimpulan yang didapat adalah *Green Recruitment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih Lippo Village. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Green Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih Tangerang. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Compensation* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih Lippo Village.

Rekomendasi yang dapat diberikan bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sari Asih adalah *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Compensation*. Dalam sistem *Green Recruitment* Rumah Sakit Perlu mengembangkan sistem rekrutmen yang ramah lingkungan seperti program paperless dan mencari kandidat yang pro terhadap lingkungan. Upaya untuk meningkatkan faktor *Green Training* salah satunya pelatihan mengenai pemahaman, pencegahan, penanganan agar ramah lingkungan. Begitu juga dengan *Green Compensation* bahwa manajemen dapat meningkatkan kompensasi bagi perawat yang pro terhadap lingkungan. Baik materi maupun penghargaan dalam bentuk lain.

6. REFERENSI

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2017). *Dasar- Dasar Metode Statistik Untuk Penelitian* (2 ed.). Bandung: Pustaka Setia.
- Ardiza, F., & Nawangsari, L. C. (2019). Effect of Green Performance Appraisal and Green Compensation and Rewards Mediated by OCBE to the Performance of Employees PT Telecommunications on Indonesia International (Telin),". *International*

- Journal of Innovative Science and Research Technology*. [Online], 4(12), 702-709.
- Arulrajah, A. (2017). Praktik dan Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Sastra. Konferensi Internasional ke 11 tentang Manajemen Bisnis - 2014, 55–67.
- Eri Susan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume. 9, No. 2 Agustus 2019.
- Fathussalam, M. Y., Ayuwati, I. D., AL, D. F., AL, Y. R., & Asfari, U. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual: Indonesia. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 11-18.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM.SPSS) (8 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & WK, W. F. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 182-192.
- Kennedy, D. (2017). The role of business sustainability in human resource management: A study on Indian manufacturing companies. *The South East Asian Journal of Management*, 11(1), 5.
- Kristiawan, Muhammad dkk, Manajemen Pendidikan, Yogyakarta ; Deeplublish, 2017.
- Mandago, R. J. (2018). European Journal of Business and Strategic Management Influence Of Green Reward And Compensation Practice On Environmental Sustainability In Selected Service Based State Corporations In Kenya. 3(1), 1–12. www.iprjb.org
- Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). Green HRM in pursuit of environmentally sustainable business. *Pursuit of Environmentally Sustainable Business (June 1)*,
- Masri, H.A., & Jaaron, A.A.M (2016). Assessing Green Human Resource Management Practices in Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474-489.
- Nawang Sari, L. C., & Trimono, T. (2019). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour: Pendekatan Konsep The Impact of Green Transformational Leadership and Green Training Toward Sustainable Corporate P. Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi, 219–226.
- Ophata, P.H., (2013). Green Human Resource Management: a simplified introduction. In: *Proceedings of the HR Dialogue, at Departement of Human Resource Management & HRM Family*, Faculty of Management Studies and Commerce, Univercity of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka, 1(1), 11-21.
- Saleh, M. F. M. R., Ahri, R. A., & Multazam, A. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat: Human Resource Management on Nurse Performance. *Journal of Muslim Community Health*, 3(1), 55-67.
- Sarinah., Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen . Yogyakarta; CV Budi Utama
- Sinaga, S. A. (2020). *Pengaruh Green Recruitment, Green Training terhadap Kinerja Pada PT TRU Dengan Organizational Citizenship Behavior For Environment (OCBE) Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi dan Sistem Informasi*, 2(1)
- Zakib, M., Malik, I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer Di Rumah Sakit Umum Majene. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(2), 680-693.