JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 17 November 2025 | **Revised:** 30 November 2025 | **Accepted:** 19 Desember 2025

Pengaruh Pelatihan Hijau terhadap Keterikatan Karyawan dengan Perilaku Hijau Karyawan sebagai Mediator pada Tenaga Kesehatan di RSDKT Dr. Soetarto Yogyakarta

Muhammad Tonidenta Putradwiyuda[1], Bayu Wahyudi[2], Bambang Sukajie[3]
[1]ARS University, Jawa Barat, Indonesia, tonidenta.putradwiyuda@gmail.com
[2]ARS University, Jawa Barat, Indonesia, drbayuwahyudi@yahoo.com
[3]ARS University, Jawa Barat, Indonesia, bambangsukajie@ars.ac.id

Corresponding Author: tonidenta.putradwiyuda@gmail.com[1]

Abstract: *The paradigm shift toward sustainability requires the healthcare sector to integrate environmentally oriented human resource management practices. One relevant strategy is the implementation of green training, which is expected to foster employee green behavior and enhance employee engagement. This study aims to examine the effect of green training on employee engagement with employee green behavior as a mediating variable among healthcare workers at RSDKT dr. Soetarto Yogyakarta. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional design and survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 100 respondents selected using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the SmartPLS software. The findings indicate that: (1) green training has a positive and significant effect on employee engagement; (2) green training has a positive and significant effect on employee green behavior; (3) employee green behavior has a positive and significant effect on employee engagement; and (4) employee green behavior significantly mediates the relationship between green training and employee engagement. These results suggest that the effective implementation of green training can promote green behavior, which in turn strengthens healthcare workers' engagement with the organization. The practical implication of this study highlights the importance for hospital management to design structured, relevant, and sustainable green training programs, as well as to cultivate an organizational culture that supports pro-environmental behavior. This research also opens opportunities for future studies to expand the research scope, apply a longitudinal design, and integrate interdisciplinary theoretical perspectives to enrich the understanding of the relationships between GHRM practices, employee green behavior, and work engagement in the healthcare sector.*

Keywords: *Green Training, Employee Green Behavior, Employee Enagement, Hospital.*

Abstrak: Perubahan paradigma organisasi menuju keberlanjutan menuntut sektor kesehatan untuk mengintegrasikan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan. Salah satu strategi yang relevan adalah penerapan pelatihan hijau yang diharapkan dapat membentuk perilaku hijau karyawandan meningkatkan keterikatan karyawan. Penelitian

ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan hijau terhadap keterikatan karyawan dengan perilaku hijau karyawan sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan di RSDKT dr. Soetarto Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan; (2) pelatihan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku hijau karyawan; (3) perilaku hijau karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan; dan (4) perilaku hijau karyawan memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan hijau terhadap keterikatan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi pelatihan hijau yang efektif dapat mendorong terbentuknya perilaku hijau yang pada gilirannya memperkuat keterlibatan tenaga kesehatan terhadap organisasi. Implikasi praktis penelitian ini adalah pentingnya manajemen rumah sakit untuk merancang program pelatihan hijau yang terstruktur, relevan, dan berkelanjutan, serta mendorong budaya organisasi yang mendukung perilaku pro-lingkungan. Penelitian ini juga membuka peluang bagi studi lanjutan dengan memperluas cakupan objek, menggunakan desain *longitudinal*, dan mengintegrasikan perspektif teoritis lintas disiplin untuk memperkaya pemahaman hubungan antara praktik GHRM, perilaku hijau karyawan, dan keterlibatan kerja di sektor kesehatan.

Kata Kunci: Pelatihan Hijau, Keterikatan Karyawan, Perilaku Hijau Karyawan, Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam menjaga mutu layanan rumah sakit, tidak hanya melalui tindakan medis dan diagnostik, tetapi juga dalam memberikan dukungan emosional kepada pasien dan keluarganya (Gayathri & Savarimuthu, 2025; Fitriasari *et al*., 2025). Mereka merupakan elemen kunci dalam menjaga keberlangsungan operasional dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kesehatan (Kusumah, Supriyadi, & Zaharudin, 2025). Namun demikian, tenaga kesehatan menghadapi berbagai tantangan seperti beban kerja tinggi dan kurangnya kekompakan tim, yang dapat menurunkan kepuasan dan produktivitas kerja (Widjaja *et al*., 2025; Widowati, Hidayat, & Handayani, 2025).

Secara global dan nasional, tingkat keterlibatan tenaga kesehatan masih menjadi tantangan utama. Gayathri dan Savarimuthu (2025) mengungkapkan bahwa rendahnya keterlibatan berdampak pada efektivitas organisasi, sedangkan Miawati dan Junengsih (2025) menemukan bahwa rumah sakit swasta di Indonesia memiliki tingkat keterlibatan lebih tinggi dibandingkan rumah sakit pemerintah karena budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan melayani. Selain itu, Prasidi (2025) menyoroti bahwa komunikasi yang kurang efektif turut menghambat keterlibatan tenaga kesehatan.

Keterlibatan tenaga kesehatan atau *employee engagement* mencerminkan keterikatan emosional, psikologis, dan fisik terhadap pekerjaan (Khalid, Butt, & Satti, 2021). Tingkat keterikatan yang tinggi ditandai dengan semangat kerja, dedikasi, dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan (Ramesh, 2021). Rumah sakit dengan tenaga kesehatan yang terlibat umumnya memiliki efisiensi operasional lebih baik dan kualitas layanan pasien yang lebih tinggi (Hasan, Nikmah, Nurbaya, Fiernaningsih, & Wahyu, 2021). Sebaliknya, keterlibatan rendah dapat meningkatkan absensi, turnover, dan menurunkan kualitas layanan (Narayanamma, Neelima, & Mounika, 2022; Andriani *et al*., 2023). Kondisi ini juga meningkatkan risiko burnout yang berdampak pada kesejahteraan tenaga kesehatan (Kurniawati *et al*., 2023).

Beberapa faktor berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, di antaranya keadilan organisasi, dukungan manajerial, dan kepemimpinan yang inklusif (Hasan *et al*., 2021; Narayanamma *et al*., 2022). Selain itu, nilai hijau individu dan keselarasan tujuan organisasi juga meningkatkan rasa makna dalam pekerjaan dan memperkuat keterikatan (Din, Yang, & Zhang, 2025). Dalam konteks ini, praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) menjadi penting karena mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam manajemen sumber daya manusia (Murdiono *et al*., 2025).

Salah satu komponen utama GHRM adalah pelatihan hijau, yang bertujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan terhadap isu lingkungan (Gyensare *et al*., 2024). Pelatihan hijau tidak hanya mendorong perilaku ramah lingkungan, tetapi juga meningkatkan keterlibatan tenaga kesehatan karena memberi makna lebih dalam pekerjaan (Umair *et al*., 2024). Noureldin (2024) menambahkan bahwa pelatihan hijau memperkuat identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, sementara Ibanez, Khalefa, dan Abdulaimi (2024) menegaskan bahwa pelatihan ini meningkatkan *psychological empowerment* yang berimplikasi pada loyalitas dan keterlibatan emosional.

Namun, efektivitas pelatihan hijau bergantung pada dukungan organisasi dan budaya kerja yang konsisten (Abrar, Khan, & Zulqarnain, 2025). Jika pelatihan tidak diintegrasikan ke strategi organisasi, dampaknya terhadap keterlibatan karyawan akan terbatas. Kepemimpinan yang berorientasi keberlanjutan dan sistem penghargaan atas kontribusi hijau diperlukan untuk memastikan pelatihan hijau berfungsi optimal (Umair *et al*., 2024).

Selain itu, perilaku hijau karyawan juga menjadi faktor penting yang memediasi hubungan antara pelatihan hijau dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang menerapkan perilaku pro-lingkungan seperti pengelolaan limbah medis dan efisiensi energi menunjukkan keterikatan lebih tinggi terhadap organisasi (Ababneh, 2021; Veerasamy *et al*., 2024). Penelitian oleh Rejeki dan Putra (2024) juga menunjukkan bahwa perilaku hijau memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi dan menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan.

Meskipun demikian, penelitian yang mengaitkan pelatihan hijau, perilaku hijau karyawan, dan keterikatan tenaga kesehatan masih terbatas, terutama di sektor layanan publik seperti rumah sakit (Noureldin, 2024). Sebagian besar studi terdahulu berfokus pada sektor industri, sementara sektor kesehatan memiliki karakteristik yang berbeda dalam hal orientasi pelayanan dan nilai kemanusiaan (Ansari & Irfan, 2023; Susanto, Siswanto, & Rahayu, 2025). Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh pelatihan hijau terhadap keterikatan karyawan dengan perilaku hijau karyawan sebagai mediator, khususnya pada tenaga kesehatan di rumah sakit. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat literatur GHRM serta menjadi dasar bagi pengembangan strategi keberlanjutan dan keterlibatan sumber daya manusia di sektor kesehatan (Veerasamy *et al*., 2024; Ababneh, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh *pelatihan hijau* terhadap *keterikatan karyawan* serta *perilaku hijau karyawan* pada tenaga kesehatan di RSDKT dr. Soetarto Yogyakarta. Penelitian dirancang dengan desain kausal, yang bertujuan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara ketiga variabel tersebut, dengan *perilaku hijau karyawan* berperan sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur berskala *Likert* (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) untuk mengukur persepsi dan perilaku responden terhadap pelatihan hijau, keterikatan, serta perilaku ramah lingkungan (Creswell & Creswell, 2023).

Populasi penelitian terdiri dari 348 tenaga kesehatan di RSDKT dr. Soetarto Yogyakarta, mencakup dokter, perawat, staf administrasi, dan karyawan lainnya yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan kebijakan pelatihan hijau. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling*, khususnya *purposive sampling*,

untuk memastikan bahwa hanya karyawan yang memiliki keterlibatan dan pemahaman terhadap kebijakan pelatihan hijau yang berpartisipasi. Ukuran sampel ditetapkan berdasarkan rekomendasi Hair *et al*. (2019), yaitu minimal lima hingga sepuluh kali jumlah indikator yang digunakan, sehingga diperoleh 95–190 responden. Total sampel akhir yang dianalisis berjumlah 100 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei daring dan luring, bergantung pada ketersediaan responden. Sebelum penyebaran, kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi serta keakuratan pengukuran konstruk. Validitas konstruk diuji menggunakan korelasi item-total (rhitung > rtabel, p = 0,05), sedangkan reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha*, di mana nilai > 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik (Creswell & Creswell, 2023).

Instrumen penelitian mencakup tiga variabel utama:

1. Keterikatan karyawan, diukur melalui dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Titien, 2016);
2. Pelatihan hijau, diukur melalui lima indikator utama: penerimaan pelatihan lingkungan, kesempatan mengikuti pelatihan, frekuensi, pemanfaatan hasil pelatihan, dan evaluasi program (Tyas & Puspa, 2025);
3. Perilaku hijau karyawan, diukur melalui indikator tanggung jawab lingkungan, advokasi, praktik ramah lingkungan, dan inovasi (Hong *et al*., 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS, karena metode ini mampu mengestimasi hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel, serta sesuai untuk jumlah sampel relatif kecil (Hair *et al*., 2019). Analisis meliputi dua tahap: evaluasi *outer model* dan *inner model*. *Outer model* menilai *convergent validity* (AVE > 0,5), *discriminant validity* menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan *cross-loading*, serta *composite reliability* dengan nilai > 0,7 (Ghozali, 2019). Inner model dievaluasi melalui nilai R^2, Q^2, dan F^2 untuk menilai kekuatan dan relevansi model (Hair *et al*., 2022).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* di SmartPLS dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hubungan antarvariabel dianggap signifikan apabila *T-value* > 1,96 dan *P-value* < 0,05, sesuai konvensi penelitian kuantitatif (Ghozali & Latan, 2020; Cowles & Davis, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden serta kecenderungan persepsi mereka terhadap variabel penelitian: *pelatihan hijau*, *perilaku hijau karyawan*, dan *keterikatan karyawan*. Statistik deskriptif yang digunakan meliputi distribusi frekuensi, persentase, rata-rata, dan simpangan baku (Ghozali, 2018).

Hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di RSDKT Dr. Soetarto Yogyakarta memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Mayoritas responden menyatakan *setuju* dan *sangat setuju* terhadap pernyataan mengenai lingkungan kerja yang kondusif, sistem kerja yang terorganisir, serta motivasi dan tanggung jawab dalam pelayanan. Sebagian besar responden juga mengaku bangga terhadap kinerja mereka, bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi tanggung jawab profesional. Hal ini menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang baik dan kesiapan tenaga kesehatan dalam mendukung kebijakan organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan.

Selain itu, hasil pra-penelitian terkait *Green Human Resource Management (GHRM)* memperlihatkan dukungan tinggi terhadap praktik pelatihan berkelanjutan dan kebijakan ramah lingkungan. Sebanyak 57% responden setuju dan 41% sangat setuju bahwa pelatihan hijau dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara 73% menyatakan kebijakan tersebut dapat

mengurangi pengeluaran operasional rumah sakit. Sebagian besar juga menganggap bahwa pelatihan ramah lingkungan mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memperkuat kualitas layanan berbasis keberlanjutan.

Persepsi terhadap *perilaku hijau karyawan (Employee Green Behavior)* juga menunjukkan hasil yang positif. Sebagian besar responden merasa bertanggung jawab terhadap lingkungan kerja (98%), aktif menginspirasi rekan kerja dalam mengurangi dampak lingkungan (95%), serta berupaya mempraktikkan perilaku yang meminimalkan kerusakan lingkungan (98%). Hasil ini menandakan bahwa nilai-nilai keberlanjutan telah diinternalisasi oleh tenaga kesehatan dan tercermin dalam perilaku sehari-hari mereka.

Berdasarkan karakteristik demografis, mayoritas responden adalah perempuan (67%), berusia 31–45 tahun (52%), dan memiliki pendidikan terakhir diploma (56%). Sebagian besar responden bekerja sebagai perawat (38%) dan PHL (23%), dengan lama kerja antara 6–15 tahun (42%). Komposisi ini menggambarkan partisipasi dominan dari tenaga kesehatan usia produktif menengah dengan pengalaman kerja yang cukup matang, yang berperan penting dalam penerapan kebijakan pelatihan hijau dan perilaku berkelanjutan di rumah sakit.

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian menunjukkan bahwa:

- Keterikatan karyawan memiliki rata-rata tertinggi (mean = 4,339; SD = 0,438) dengan kategori *sangat setuju*;
- Perilaku hijau karyawan memiliki nilai rata-rata 4,323 (SD = 0,396; kategori *sangat setuju*);
- Pelatihan hijau memiliki nilai rata-rata 4,058 (SD = 0,492; kategori *setuju*). Nilai rata-rata yang tinggi serta simpangan baku yang rendah menunjukkan konsistensi jawaban responden dan mencerminkan persepsi positif terhadap pelatihan hijau serta keterlibatan dalam perilaku ramah lingkungan.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > 0,361 dengan signifikansi < 0,05, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,80 untuk semua variabel: keterikatan karyawan (0,837), pelatihan hijau (0,897), dan perilaku hijau karyawan (0,853), yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi (Creswell & Creswell, 2023).

Pada analisis model penelitian menggunakan *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), hasil evaluasi *outer model* menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing konstruk > 0,50, yaitu keterikatan karyawan (0,528), perilaku hijau karyawan (0,595), dan pelatihan hijau (0,745). Ini menandakan validitas konvergen yang baik (Hair *et al*., 2019). Uji *discriminant validity* dengan *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan bahwa akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antarvariabel, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan (Fornell & Larcker, 1981).

Hasil *reliability analysis* juga memperkuat keandalan konstruk, dengan *Composite Reliability* (CR) di atas 0,89 untuk seluruh variabel (Ghozali, 2019). Nilai R-square (R^2) menunjukkan bahwa variabel *pelatihan hijau* menjelaskan 53% variansi keterikatan karyawan dan 41,6% variansi perilaku hijau karyawan, termasuk dalam kategori *moderat* (Hair *et al*., 2022). Uji *predictive relevance* (Q^2) menghasilkan nilai 0,262 untuk keterikatan karyawan dan 0,238 untuk perilaku hijau karyawan, menunjukkan kemampuan prediktif model yang cukup baik.

Analisis *effect size* (f^2) mengungkapkan bahwa pelatihan hijau memiliki pengaruh besar terhadap perilaku hijau karyawan (f^2 = 0,713) dan pengaruh sedang terhadap keterikatan karyawan (f^2 = 0,241), sedangkan perilaku hijau karyawan memiliki pengaruh sedang terhadap keterikatan karyawan (f^2 = 0,162).

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$):

1. Pelatihan hijau → Keterikatan karyawan (β = 0,440; t = 5,454; p = 0,000);
2. Pelatihan hijau → Perilaku hijau karyawan (β = 0,645; t = 9,575; p = 0,000);
3. Perilaku hijau karyawan → Keterikatan karyawan (β = 0,361; t = 3,980; p = 0,000);
4. Pelatihan hijau → Perilaku hijau karyawan → Keterikatan karyawan (β = 0,233; t = 3,464; p = 0,001).

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan hijau berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap keterikatan karyawan melalui perilaku hijau karyawan. Dengan demikian, program pelatihan yang berfokus pada isu lingkungan tidak hanya meningkatkan kesadaran ekologis, tetapi juga memperkuat komitmen dan keterlibatan tenaga kesehatan dalam organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Hijau terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada tenaga kesehatan di RSDKT dr. Soetarto Yogyakarta (β = 0,440; T = 5,454; P = 0,000). Artinya, peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan hijau mampu meningkatkan keterlibatan dan komitmen tenaga kesehatan terhadap pekerjaannya. Hal ini mendukung pandangan Murdiono *et al*. (2025) bahwa pelatihan berbasis lingkungan tidak hanya berfungsi mentransfer keterampilan teknis, tetapi juga menginternalisasi nilai keberlanjutan yang memperkuat ikatan emosional karyawan dengan organisasi.

Temuan ini konsisten dengan Noor *et al*. (2023) dan Singh & Pandey (2020) yang menegaskan bahwa *green training and development* mampu menumbuhkan rasa bangga dan keterikatan emosional terhadap tujuan organisasi. Selain itu, Amiria & Suprapto (2024) menyatakan bahwa pelatihan hijau dapat mendorong keterlibatan dan kinerja melalui peningkatan komitmen kerja. Berdasarkan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), sebagaimana dijelaskan oleh Gill *et al*. (2023), investasi organisasi dalam pelatihan hijau akan dibalas oleh karyawan dengan peningkatan dedikasi dan loyalitas. Dalam konteks rumah sakit, pelatihan yang berfokus pada efisiensi sumber daya dan pengelolaan limbah mendorong tenaga kesehatan merasa dihargai, sehingga memperkuat keterikatan mereka pada organisasi.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan hijau yang terstruktur dan relevan dengan konteks kerja mampu memperkuat keterlibatan tenaga kesehatan, terutama jika didukung oleh budaya organisasi yang pro-lingkungan (Gyensare *et al*., 2024; Umair *et al*., 2024).

Pengaruh Pelatihan Hijau terhadap Perilaku Hijau Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku hijau karyawan (β = 0,645; T = 9,575; P = 0,000). Hasil ini mendukung Sholeh (2024) yang menyebutkan bahwa pelatihan hijau menjadi sarana penting dalam mentransfer keterampilan dan pengetahuan yang berorientasi pada keberlanjutan. Pelatihan yang memasukkan materi tentang pengelolaan limbah, penghematan energi, dan penggunaan sumber daya secara efisien terbukti menumbuhkan perilaku hijau yang konsisten (Mayangsari & Nawangsari, 2019).

Dua mekanisme utama menjelaskan hubungan ini, yaitu peningkatan kesadaran lingkungan dan penguasaan keterampilan pro-lingkungan (Susita, 2024). Di rumah sakit, hal ini terlihat dari praktik nyata seperti penggunaan alat medis yang dapat dipakai ulang dan pengurangan plastik sekali pakai. Selain itu, pelatihan hijau juga membentuk motivasi intrinsik untuk bertindak ramah lingkungan (Aghaei *et al*., 2024), dengan dukungan organisasi yang mendorong norma sosial positif (Amrutha & Geetha, 2021).

Bahkan, efek pelatihan ini meluas melalui efek *spillover*, di mana kebiasaan hijau di tempat kerja terbawa ke kehidupan pribadi (Azzahra & Wibowo, 2024). Judeh *et al*. (2023) menambahkan bahwa keberlanjutan perilaku hijau memerlukan pelatihan lanjutan dan evaluasi

berkala. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa pelatihan hijau yang konsisten dan terintegrasi dalam sistem GHRM efektif membentuk perilaku ramah lingkungan dan meningkatkan tanggung jawab ekologis tenaga kesehatan.

Pengaruh Perilaku Hijau Karyawan terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa perilaku hijau karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan (β = 0,361; T = 3,980; P = 0,000). Semakin konsisten tenaga kesehatan menerapkan perilaku hijau, semakin tinggi pula rasa keterlibatan terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini sejalan dengan Murdiono *et al*. (2025) dan Irfan (2023) yang menyatakan bahwa perilaku hijau meningkatkan *sense of ownership* dan tanggung jawab moral terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Nata (2024), perilaku hijau memperkuat keterikatan dalam tiga dimensi: emosional, kognitif, dan perilaku. Karyawan merasa bangga berkontribusi terhadap keberlanjutan (emosional), memahami tujuan organisasi (kognitif), dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan ramah lingkungan (perilaku). Keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi (*value congruence*) juga memperkuat keterlibatan (Wijayanti, 2024).

Selain itu, perilaku hijau menciptakan lingkungan kerja kolaboratif yang memperkuat hubungan sosial antarpegawai (Arifah & Awan, 2024). Di rumah sakit, hal ini terlihat pada kerja sama dalam pengelolaan limbah medis dan efisiensi energi. Temuan ini memperkuat perspektif GHRM bahwa perilaku hijau merupakan bentuk kontribusi intrinsik yang memperkuat reputasi organisasi dan meningkatkan loyalitas tenaga kesehatan (Murdiono *et al*., 2025; Irfan, 2023).

Pengaruh Pelatihan Hijau terhadap Keterikatan Karyawan dengan Perilaku Hijau sebagai Mediator

Analisis mediasi menunjukkan bahwa perilaku hijau karyawan memediasi pengaruh pelatihan hijau terhadap keterikatan karyawan (β = 0,233; T = 3,215; P = 0,001). Artinya, pelatihan hijau meningkatkan keterikatan karyawan tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui pembentukan perilaku hijau. Hasil ini mendukung temuan Aboramadan (2022) dan Murdiono (2025) yang menjelaskan bahwa *green HRM* meningkatkan keterlibatan kerja melalui mediasi perilaku hijau.

Berdasarkan *Social Exchange Theory*, organisasi yang memberikan dukungan nyata melalui pelatihan hijau akan memicu timbal balik berupa perilaku positif dan keterikatan emosional (Veerasamy *et al*., 2023). Pelatihan yang efektif menanamkan nilai-nilai lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari, membentuk perilaku hijau yang berperan sebagai jembatan menuju peningkatan keterikatan (Ababneh, 2021; Ansari, 2023).

Tanpa mediasi perilaku hijau, dampak pelatihan hijau terhadap keterikatan mungkin tidak optimal karena keterlibatan sering kali muncul dari penerapan langsung nilai-nilai organisasi dalam aktivitas kerja (Veerasamy *et al*., 2023). Oleh karena itu, pelatihan hijau yang partisipatif, disertai simulasi dan studi kasus kontekstual, menjadi strategi penting untuk memastikan tenaga kesehatan tidak hanya memahami materi, tetapi juga menginternalisasikannya dalam perilaku kerja berkelanjutan (Aboramadan, 2022; Murdiono, 2025).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari sisi karakteristik responden yang homogen, yaitu tenaga kesehatan di rumah sakit militer, sehingga generalisasi ke konteks lain masih terbatas (Din *et al*., 2025; Prasidi, 2025). Dari sisi teoritis, penelitian hanya mengacu pada model GHRM tanpa mengintegrasikan teori lintas disiplin seperti *Self-Determination Theory* atau *Theory of Planned Behavior* yang dapat memperkaya penjelasan (Veerasamy *et al*., 2024; Ababneh, 2021).

Keterbatasan metodologis juga perlu dicatat karena desain penelitian *cross-sectional* hanya menggambarkan kondisi sesaat, dan penggunaan kuesioner berbasis persepsi membuka peluang *response bias*. Penelitian berikutnya disarankan melibatkan organisasi dengan karakteristik berbeda, menggunakan desain longitudinal, serta memperluas landasan teori agar pemahaman hubungan antara pelatihan hijau, perilaku hijau, dan keterikatan karyawan menjadi lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan hijau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan serta perilaku hijau karyawan tenaga kesehatan di RSDKT dr. Soetarto Yogyakarta. Pelaksanaan pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan kepedulian tenaga kesehatan terhadap praktik ramah lingkungan, yang pada gilirannya memperkuat keterlibatan mereka secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan.

Hasil penelitian juga mengungkap bahwa perilaku hijau karyawan berperan penting dalam meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan dedikasi terhadap organisasi. Tenaga kesehatan yang terbiasa menerapkan perilaku pro-lingkungan menunjukkan keterikatan yang lebih kuat terhadap nilai dan tujuan rumah sakit. Selain itu, perilaku hijau terbukti memediasi hubungan antara pelatihan hijau dan keterikatan karyawan, yang berarti efek pelatihan lingkungan akan lebih optimal apabila disertai pembentukan perilaku hijau yang konsisten dan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan pelatihan hijau yang terarah dan berkesinambungan tidak hanya meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, tetapi juga menumbuhkan komitmen dan keterikatan mereka terhadap organisasi berbasis keberlanjutan.

REFERENSI

Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management, 64(*7), 1204–1226. https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708

Abrar, F., Khan, U. Z., & Zulqarnain, M. (2025). Green HRM and employee engagement: Exploring the link between eco-friendly HR practices and sustainable workforce commitment. *Journal of Business and Management Research, 4*(1), 496–504.

Aghaei, M., Aghaee, S., & Shahriari, M. (2024). The effect of green vision and green training on voluntary employee green behavior: The mediating role of green mindfulness. *Environment, Development and Sustainability.* 1-17. https://doi.org/10.1007/s10668-024-05665-4

Amiria, H. D., & Suprapto. (2024). Green HRM and employee engagement: Impact on employee performance in manufacturing companies. *Journal of Sustainable Economic and Business, 1*(4), 263–273. https://doi.org/10.70550/joseb.v1i4.42

Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production, 290*, 125876. 1-12. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125876

Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical effects of work environment, job satisfaction and work engagement on turnover intention in hospitality industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, *9*(1), 129-129.

Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Polychronicity: Model and analysis of conditional process toward employee turnover intentions. *Journal of Innovation in Business and Economics*, *5*(01), 1-14.

Anindyah, A. M., & Nugroho, S. P. (2023). Pengaruh green recruitment dan green training

terhadap kinerja karyawan menggunakan organization citizenship behaviour environment sebagai variabel mediasi pada perusahaan telekomunikasi di Surakarta. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(5), 1097–1104.

Ansari, J. A. N., & Irfan, S. (2023). Corporate social responsibility and employee engagement: the mediating role of personal environmental norms and employee green behavior. *Social Responsibility Journal*, *19*(9), 1728-1748. http://dx.doi.org/10.1108/SRJ-03-2022-0153

Arifah, N. P. & Awan S. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif, 9*(2), 184-197.

Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. N. (2015). Green human resource management practices: A review. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 5(1), 1–16.

Azzahra, E., & Mellita, D. (2024). The influence of green human resource management on employees' green behaviour. *Journal of Management Analytical and Solution (JoMAS), 4*(3), 96–107. https://doi.org/10.32734/jomas.v4i3.17833

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* Sage publications.

Cowles, Michael & Davis, Caroline. (2016). On the Origins of the .05 Level of Statistical Significance. American Psychologist. 37. 553-558. 10.1037/0003-066X.37.5.553.

Din, A. U., Yang, Y., & Zhang, Y. (2025). The psychological benefits of green HRM: A study of employee well-being, engagement, and green behavior in the healthcare sector. *Acta Psychologica*, *254*, 104823.

Dira, A. F., Noor, G. P., Bangun, M. F. A., Winardi, M. A., Kamal, F., & Utomo, K. P. (2023). The Role of Employee Engagement in Green Human Resource Management to Achieve Sustainable and Humanistic Performance. *Business Review, 5*(2), 551. Doi:10.21512/bbr.v5i2.1026

Esthi, R. B., & Setiawan, I. (2023). Green Human Resource Management of the Small and Micro-Enterprises in Indonesia. *Enrichment: Journal of Management, 12*(6). https://www.enrichment.iocspublisher.org

Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Tanveer, M. I., & Abdullahi, M. S. (2024). Influence of green human resource management on employee green behavior: The sequential mediating effect of perceived behavioral control and attitude toward corporate environmental policy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *31*(3), 2514-2536.

Fitriasari, N., Wahyudi, B., Sukajie, B., & Widjaja, Y. R. (2025). Pengembangan Strategi Pemasaran 4C sebagai Upaya Meningkatkan Kunjungan Pasien ke Poli OBGYN Rumah Sakit Tingkat IV Samarinda. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia, 6*(3), 820-829.

Fitriasari, N., Wahyudi, B., Sukajie, B., & Widjaja, Y. R. (2025). Pengembangan Strategi Pemasaran 4C sebagai Upaya Meningkatkan Kunjungan Pasien ke Poli OBGYN Rumah Sakit Tingkat IV Samarinda. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia, 6*(3), 820-829.

Laksmi, N. K. S., Wahyudi, B., & Sukajie, B. (2024). Public Service Motivation Dan Sense Of Community Sebagai Mediator Pada Organizational Citizenship Behavior Tenaga Medis Rs Bhayangkara Denpasar. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, *4*(2), 121-136.

Sukajie, B., Noor, C. M., Suparwo, A., Komalasari, Y., Sulastriningsih, R. D., & Hakim, L. (2018). Value of Eco-Label on Organic Vegetables. In CONFERENCE PROCEEDING

(p. 47-52).

Fitriasari, N., Wahyudi, B., Sukajie, B., & Widjaja, Y. R. (2025). Pengembangan Strategi Pemasaran 4C sebagai Upaya Meningkatkan Kunjungan Pasien ke Poli OBGYN Rumah Sakit Tingkat IV Samarinda. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia, 6*(3), 820-829.

Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The effect of workload, burnout, and work motivation on nurse performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *21*(4), 915-927.

Laksmi, N. K. S., Wahyudi, B., & Sukajie, B. (2024). Public Service Motivation Dan Sense Of Community Sebagai Mediator Pada Organizational Citizenship Behavior Tenaga Medis Rs Bhayangkara Denpasar. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, *4*(2), 121-136.