J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Pengaruh Green Transformational Leadership, Environmental Satisfaction Terhadap Employees Environmental Performance Pada Karyawan RS. Pelabuhan Jakarta

Azza Safina Lituhayu[1], Netania Emilisa[2], Ananda Izzach Annabila[3], Rahmat Dovianton[4]
[1,2,3]Universitas Trisakti Jakarta
[4] Academy Maritime National Jakarta Raya
E-mail: 022002101047@std.trisakti.ac.id[1], netania@trisakti.ac.id[2], 022002101098@std.trisakti.ac.id[3] , rahmatdovianton16@gmail.com[4]

Article History:
Received: 09 Desember 2024
Revised: 23 Desember 2024
Accepted: 26 Desember 2024

Keywords: *Green Transformationa Leadership, Green Work Engagement, Employees Environamental*

Abstract: *Masalah lingkungan sebagai fokus utama dalam diskusi internasional yang mempengaruhi kehidupan manusia dan bisnis. Untuk menjaga daya saing jangka panjang, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi yang efektif dalam memanfaatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak hanya sebagai penggerak operasional, tetapi juga kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan korelasional untuk menyelidiki hubungan antara Green Transformational Leadership, Environmental Satisfaction, Green Work Engagement, dan Employees Environmental Performance. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Green Transformational Leadership, Environmental Satisfaction, Green Work Engagement, dan Employees Environmental Performance memiliki pengaruh signifikan di PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta. Hasil pengujian hipotesis menegaskan bahwa Green Transformational Leadership dan Environmental Satisfaction secara positif mempengaruhi Green Work Engagement, yang selanjutnya berkontribusi pada kinerja lingkungan karyawan. Temuan ini memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan dan kepuasan lingkungan dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan terhadap isu-isu lingkungan dan kinerja lingkungan organisasi secara keseluruhan.*

PENDAHULUAN

Masalah lingkungan saat ini telah menjadi fokus utama dalam diskusi internasional, mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia dan bisnis. Untuk menjaga daya saing jangka panjang, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi yang memanfaatkan sumber daya manusia mereka dengan efektif. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai elemen penggerak operasional, tetapi juga sebagai kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, sebagaimana disorot

oleh Nurfitriyana dan Muafi (2023). Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan sulit untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang diinginkan, meskipun memiliki modal besar, teknologi canggih, dan infrastruktur yang memadai.

Pentingnya sumber daya manusia dalam konteks keberlanjutan perusahaan tergambar dalam kontribusi Employees Environmental Performance. Performa lingkungan karyawan tidak hanya berarti adanya kesadaran akan lingkungan di tempat kerja, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab organisasional dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Rachman & Rezeki, 2023). Dalam konteks ini, kinerja lingkungan dapat dipandang dari dua aspek: kinerja tugas yang menitikberatkan pada pencapaian tujuan perusahaan, dan kinerja kontekstual yang membentuk budaya sosial di dalam organisasi (Rasyid & Stephanus, 2024).

Tekanan untuk bertanggung jawab terhadap lingkungan semakin meningkat bagi organisasi, yang berasal dari berbagai pihak seperti pemerintah, konsumen, dan masyarakat umum (Krisistiya et al., 2024). Hal ini mendorong perusahaan untuk mengadopsi Green Transformational Leadership sebagai pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya mengelola efisiensi operasional, tetapi juga mengilhami karyawan untuk terlibat aktif dalam upaya lingkungan. Green Transformational Leadership memainkan peran kunci dalam membentuk visi bersama untuk masa depan yang lebih baik bagi lingkungan, serta mengembangkan keterampilan dan komitmen karyawan terhadap praktik-proktik pro-lingkungan.

Sementara itu, Environmental Satisfaction juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap isu-isu lingkungan. Kepuasan lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti kenyamanan fisik, kondisi kerja yang mendukung, dan kepuasan terhadap manajerial dan dukungan rekan kerja (Bhatti et al., 2023). Kepuasan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada motivasi mereka untuk mendukung prinsip-prinsip lingkungan di tempat kerja.

Green Work Engagement menjadi hasil dari integrasi yang kuat antara kepuasan lingkungan dan komitmen karyawan terhadap praktik-praktik yang ramah lingkungan (Fatimah & Elistia, 2024). Keterlibatan ini didorong oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang positif, yang tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan keberlanjutan, tetapi juga menghasilkan kolaborasi dan inovasi dalam menemukan solusi lingkungan yang lebih baik.

Employees Environmental Performance menuntut karyawan untuk berperilaku secara bertanggung jawab terhadap lingkungan di dalam dan di luar lingkungan kerja mereka (Setyaningrum, 2016). Kinerja lingkungan yang baik tidak hanya mengurangi biaya operasional perusahaan melalui penggunaan sumber daya yang lebih efisien, tetapi juga meningkatkan reputasi dan keterlibatan organisasional dalam isu-isu sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan kompleks antara Green Transformational Leadership, Environmental Satisfaction, dan Green Work Engagement terhadap Employees Environmental Performance di PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta. Penelitian ini menekankan pada peran penting faktor-faktor ini dalam menciptakan budaya organisasional yang berkelanjutan dan responsif terhadap tantangan lingkungan global saat ini.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada populasi dan fokus variabelnya. Jika penelitian sebelumnya memusatkan pada karyawan hotel di Mesir, penelitian ini menggunakan karyawan non-medis di sebuah rumah sakit di Jakarta sebagai sampelnya. Selain itu, penelitian ini mengkaji pengaruh Green Transformational Leadership dan Environmental Satisfaction terhadap Employees Environmental Performance melalui Green Work Engagement, sementara penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada pengaruh Green Transformational Leadership saja.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana strategi kepemimpinan dan kepuasan lingkungan dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan terhadap isu-isu lingkungan dan kinerja lingkungan organisasi secara keseluruhan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya mengembangkan strategi yang mendukung karyawan dalam berperilaku ramah lingkungan, serta memastikan lingkungan kerja yang memadai untuk mendukung praktik-praktik berkelanjutan dalam operasional perusahaan.

LANDASAN TEORI

Definisi Green Transformational Leadership

Menurut (Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, 2018) Green Transformational Leadership sebagai pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Definisi Environmental Satisfaction

Menurut (Lhair, 2019) Enivironmental Satisfaction merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja

Definisi Green Work Engagement

Menurut (Susanto, 2023) Green Work Engagement merupakan sifat positif karyawan yang mencurahkan sebagian pikirannya untuk urusan pekerjaan, karyawan merasa bahwa pekerjaan yang telah diselesaikan sangatlah penting karena merupakan bentuk penghargaan diri atas kerja keras yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut

Definisi Employees Environmental Performance

Menurut (Adhistamala, 2022) Employee Environmental Performance adalah proses penilaian (appraisal) kerja yang dilakukan oleh penilai (atasan/pejabat) dengan mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (pegawai/karyawan) yang disusun secara formal untuk membandingkan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Green Transformational Leadership terhadap Green Work Engagement

Penelitian Rizky Aulia, Iwan Kresna Setiadi, dan Mahendro Sumardjo.(Rizky Aulia, Iwan Kresna Setiadi, 2016) Menunjukan bahwa pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel transformational leader-ship ini melalui alat analisis SmartPLS 3.0 output yang diperoleh menunjukan hasil berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work engagement. Berdasarkan hasil pengujian tabel t diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian variabel transformational leadership terhadap work engagement menunjukkan nilai t hitung adalah 2.148 dan p value 0.032, maka Ha1 diterima. Adapun pengaruh langsung atau koefisien jalur transformational leadership terhadap work engagement adalah 0.233, maka dapat disimpulkan bahwa transfor-mational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi transformational leadership pegawai maka semakin meningkatkan work engagement pegawai. Selanjutnya nilai koefisien jalur sebesar 0,233 menunjukkan bahwa besar pengaruh langsung yang diberikan transformational leadership terhadap work engagement adalah 23.3%.

H1: Green Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Green Work Engagement

Enviromental Satisfaction terhadap Green Work Engagement

Penelitian (Adhistamala, 2022) Menunjukan bahwa bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap work engagement karena nilai P > 0,5 (r = 0,160; p = 0,194). Makna kerja berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement karena nilai P < 0,5 (r = 0,326; p = 0,008). Resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement karena nilai P < 0,5 (r = 0,396; p = 0,000).

H2: Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Green Work Engagement.

Green Work Engegement terhadap Employees Environmental Performance

Penelitian (Mohamed Ahmed Suliman, Ahmed Hassan Abdou, Moatazbellah Farid Ibrahim, Dayal Ali Waheer Al-Khaldy, Ashraf Mohamed Anas, 2018) Menunjukan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa GWE mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kinerja lingkungan karyawan hotel, yang berarti bahwa kinerja lingkungan karyawan hotel meningkat setelah mereka terlibat dalam aktivitas lingkungan. Temuan ini sejalan dengan literatur yang ada, yang pada akhirnya menyatakan bahwa GWE berhubungan secara signifikan dengan peningkatan kinerja lingkungan karyawan. mengacu pada dampak menguntungkan antara keterlibatan kerja dan kinerja pemulihan ramah lingkungan dalam bisnis hotel. Organisasi yang mendorong keterlibatan karyawan pro-lingkungan memiliki tingkat kinerja lingkungan karyawan yang lebih tinggi.

H3: Work Engagement memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance.

Green Transformational Leadership terhadap Employees Environmental Performance

Penelitian (Nurhayati, 2023) Menunjukan bahwa hasil analisis pengujian pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional yang baik terhadap kinerja karyawan yang baik dengan nilai original sample sebesar 0,307, T statistik sebesar 3,025 dan nilai P value sebesar 0,003, dimana T statistik 1,96 dan P Value 0,05, hal ini menunjukkan bahwa ada dampak langsung dan positif. Tanda positif di sini berarti semakin kuat kepemimpinan transformasional yang baik diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan ramah.

H4: Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance.

Enviromental Satisfaction terhadap Employees Environmental Perfomance

Penelitian (Marus Stella O Kotanan, 2023) Menunjukan bahwa Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan, yang dapat dilihat melalui nilai uji t-statistic pada tabel 6 yang nilai ujinya sebesar 66,424 lebih besar dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,966. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan” dapat diterima.

H5: Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance.

Green Transformational Leadership terhadap Employees Environmental Performance melalui mediasi Green Work Engegement

Beberapa penelitian telah menyelidiki dampak GTL terhadap kinerja lingkungan karyawan. Sesuai dengan penelitian (Ayman Alshaabani, Farheen Naz, 2021) GTL mendorong staf untuk mencapai tujuan lingkungan organisasi dengan menawarkan aspirasi, gairah, inspirasi, dan visi yang kuat, selain mendukung kebutuhan untuk mencapai efikasi lingkungan. Oleh karena itu, GTL dianggap sebagai prediktor efikasi lingkungan. Menyatakan bahwa GTL secara

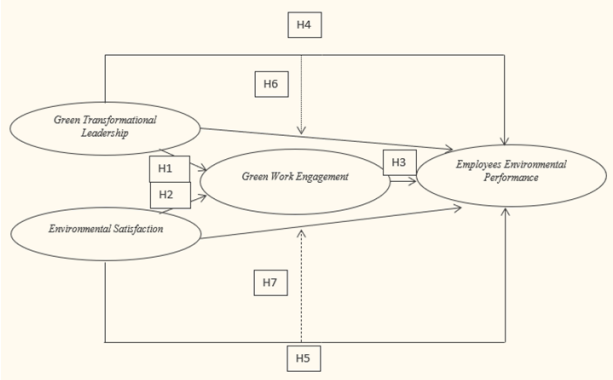
langsung dan positif memengaruhi keterlibatan kerja lingkungan. Oleh karena itu, pandangan ini menginspirasi kami untuk merekomendasikan hubungan langsung dan positif antara GTL dan efikasi lingkungan. Temuan ini memperkuat peran kunci kepemimpinan dalam mengembangkan perilaku yang baik staf. GTL mendorong keterlibatan staf dalam tujuan lingkungan organisasi yang berkelanjutan, memberikan dukungan jelas terhadap aspirasi dan visi, serta mendukung kebutuhan untuk mencapai efikasi lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa GTL bukan hanya memicu respons, tetapi juga memperkuat komitmen terhadap praktek-praktek lingkungan yang bertanggung jawab.

H6: Green Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement.

Enviromental Satisfaction Terhadap Employees Enviromental Performance Melalui Mediasi Green Work Engagement

Penelitian yang dilakukan (Setyo Dwi Handoko, 2021) Menunjukan bahwa hasil analisis kepuasaan lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan karyawan karena pada jalur pertama kepuasaan lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuassan dan begitupan lingkungan karryawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuassan lingkungan, begitu juga pada jalur kedua kepuassan lingkungan mempunyai pengaruh peningkatan ataupun penurunan pada lingkungan karyawan maka akan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan karyawan melalui keterlibatan karyawan.

H7: Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement.



METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dan bersifat korelasional untuk menginvestigasi hubungan antara Green Transformational Leadership, Environmental Satisfaction, Green Work Engagement, dan Employees Environmental Performance. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berbasis pada fakta atau realitas, serta cenderung menggunakan data numerik dalam analisisnya. Terdapat pandangan umum bahwa pendekatan ini dianggap sebagai metode tradisional, karena telah lama digunakan dan menjadi bagian dari tradisi dalam dunia penelitian. Sebagian besar orang lebih memilih penelitian kuantitatif karena dianggap lebih mudah, sebab penggunaannya data numerik yang tersedia secara pasti, dibandingkan dengan penelitian kualitatif yang memerlukan investigasi lapangan yang lebih mendalam (Ali et.al. 2022). Survei akan dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta.

Populasi dan sampel

Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling di mana responden dipilih berdasarkan ketersediaan dan kemudahan akses. Sampel terdiri dari karyawan PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta yang bersedia berpartisipasi. Pendekatan ini dianggap penting terutama dalam mengidentifikasi temuan yang relevan untuk subpopulasi tertentu, seperti dalam studi psikofarmakologi di mana faktor-faktor sosial budaya dapat memengaruhi hasil.

Penelitian ini melibatkan 23 item pertanyaan. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel yang direkomendasikan adalah antara 115 hingga 225 responden, dengan menggunakan faktor 5 sampai 10 kali jumlah item pertanyaan.

Penggunaan *convenience* dan *purposive sampling*, meskipun memiliki kelebihan dalam mengidentifikasi perbedaan antar subpopulasi yang relevan, juga memerlukan kesadaran akan potensi perbedaan dalam variabel seperti tingkat stres, dukungan, nutrisi, dan kepatuhan, yang dapat memengaruhi generalisasi hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Uji instrumen merujuk pada proses evaluasi atau validasi kuesioner atau alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Ini mencakup langkah-langkah untuk memastikan bahwa kuesioner atau alat pengukuran tersebut dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan cara yang valid dan reliabel. Uji instrumen melibatkan tahap pengujian terhadap kejelasan dan kesesuaian pertanyaan, keandalan atau konsistensi alat pengukuran, serta validitasnya dalam mengukur konstruk yang diinginkan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner atau alat pengukuran tersebut dapat dipercaya dan akurat dalam menggambarkan fenomena yang diteliti. (Purwanto, 2019).

2. Uji Validitas

Semua variabel yang diteliti, yaitu Green Transformational Leadership, Environmental Satisfaction, Green Work Engagement, dan Employee Environmental Performance, telah melewati uji validitas dengan baik berdasarkan Factor Loading yang ditetapkan sebesar $\geq 0{,}45$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator atau item pernyataan dalam masing-masing variabel memiliki tingkat validitas yang memadai untuk dapat diukur dan dipertimbangkan dalam analisis lebih lanjut. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang memadai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

3. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas menggunakan Coefficient Cronbach's Alpha untuk menilai keandalan instrumen pengukuran yang digunakan dalam mengukur variabel Green Transformational Leadership, Environmental Satisfaction, Green Work Engagement, dan Employee Environmental Performance. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai Coefficient Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Menurut kriteria yang digunakan dalam penelitian ini, nilai tersebut menunjukkan bahwa semua indikator atau item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan konsistensi yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang konsisten jika digunakan ulang pada waktu yang berbeda atau di antara responden yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Work Engagement

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan

Green Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Green Work Engagement.	0,658	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,658 artinya semakin tinggi nilai persepsi Green Transformational Leadership maka dapat menaikkan persepsi dari nilai Green Work Engagement yaitu sebesar 0,658 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H01 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Green Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Green Work Engagement. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta yang merasakan Green Transformational Leadership tinggi maka tenaga kerja tersebut juga akan merasakan Green Work Engagement dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kerja tidak merasakan adanya Green Transformational Leadership maka, tingkat Green Work Engagement dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh Environmental Satisfaction terhadap Green Work Engagement

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Green Work Engagement.	0,425	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,425 artinya semakin tinggi nilai persepsi Environmental Satisfaction maka dapat menaikkan persepsi dari nilai Green Work Engagement yaitu sebesar 0,425 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H02 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Green Work Engagement. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta yang merasakan Environmental Satisfaction tinggi maka tenaga kerja tersebut juga akan merasakan Green Work Engagement dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kerja tidak merasakan adanya Environmental Satisfaction maka, tingkat Green Work Engagement dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh Green Work Engagement terhadap Employees Environmental Performance

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
Green Work Engagement memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance.	1,480	0,004	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 1,480 artinya semakin tinggi nilai persepsi Green Work Engagement maka dapat menaikkan persepsi dari nilai Employees Environmental Performance yaitu sebesar 1,480 satuan. Dengan nilai p-value 0,004 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H03 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Green Work Engagement memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta yang merasakan Green Work Engagement tinggi maka tenaga kerja tersebut juga akan merasakan Employees Environmental Performance dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kerja tidak merasakan adanya Green Work Engagement maka, tingkat Employees Environmental Performance dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh Environmental Satisfaction terhadap Employees Environmental Performance

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance.	-0,147	0,273	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar -0,147 artinya semakin turun nilai persepsi Environmental Satisfaction maka dapat menurunkan persepsi dari nilai Employees Environmental Performance yaitu sebesar 0,147 satuan. Dengan nilai p-value 0,273 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H04 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Environmental Satisfaction memiliki pengaruh negatif terhadap Employees Environmental Performance. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta yang merasakan Environmental Satisfaction rendah maka tenaga kerja tersebut juga akan merasakan Employees Environmental Performance dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Employees Environmental Performance

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
Green Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance.	-0,411	0,133	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar -0,411 artinya semakin turun nilai persepsi Green Transformational Leadership maka dapat menurunkan persepsi dari nilai Employees Environmental Performance yaitu sebesar 0,411 satuan. Dengan nilai p-value 0,133 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H05 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Green Transformational Leadership

memiliki pengaruh negatif terhadap Employees Environmental Performance. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta yang merasakan Green Transformational Leadership rendah maka tenaga kerja tersebut juga akan merasakan Employees Environmental Performance dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
Green Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement	0,974	0,005	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,974 artinya semakin turun nilai persepsi Green Transformational Leadership maka dapat menurunkan persepsi dari nilai Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement yaitu sebesar 0,974 satuan. Dengan nilai p-value 0,005 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H06 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Green Transformational Leadership memiliki pengaruh posisitf terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta yang merasakan Green Transformational Leadership tinggi maka tenaga kerja tersebut juga akan merasakan Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kerja tidak merasakan adanya Green Transformational Leadership maka, tingkat Employees Environmental Performance Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh Environmental Satisfaction terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement.	0,629	0,006	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,629 artinya semakin turun nilai persepsi Environmental Satisfaction maka dapat menurunkan persepsi dari nilai Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement yaitu sebesar 0,629 satuan. Dengan nilai p-value 0,006 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H07 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Environmental Satisfaction memiliki pengaruh posisitf terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement. Hal ini menunjukkan

bahwa tenaga kerja PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta yang merasakan Environmental Satisfaction tinggi maka tenaga kerja tersebut juga akan merasakan Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kerja tidak merasakan adanya Environmental Satisfaction maka, tingkat Employees Environmental Performance Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement dalam dirinya juga akan rendah.

Hipotesis 1: Green Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Green Work Engagement

Hipotesis pertama menguji pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Work Engagement. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Green Transformational Leadership dengan Green Work Engagement. Ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang mengutamakan nilai-nilai lingkungan dan keberlanjutan mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam praktik-praktik lingkungan (Rizky Aulia, Iwan Kresna Setiadi, 2016).

Green Transformational Leadership menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terinspirasi dan didukung untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif lingkungan perusahaan. Pemimpin yang mengambil peran aktif dalam mengkomunikasikan visi lingkungan yang jelas dan berkomitmen terhadap prinsip-prinsip pro-lingkungan dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara positif. Mereka cenderung meniru perilaku yang diperlihatkan oleh pimpinan mereka, mengadopsi nilai-nilai perusahaan terkait lingkungan, dan merasa termotivasi untuk berkontribusi pada upaya perusahaan dalam mencapai tujuan lingkungan yang lebih tinggi.

Hipotesis 2: Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Green Work Engagement

Hipotesis kedua menguji pengaruh Environmental Satisfaction terhadap Green Work Engagement. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan yang positif. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja yang ramah lingkungan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada inisiatif-inisiatif lingkungan (Adhistamala, 2022).

Environmental Satisfaction menciptakan kondisi yang mendukung untuk keterlibatan kerja yang lebih baik. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka nyaman, sehat, dan mendukung, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen terhadap praktik-praktik lingkungan perusahaan. Kepuasan ini dapat mendorong karyawan untuk berperilaku pro-lingkungan, seperti menggunakan sumber daya dengan lebih efisien, mendukung kebijakan perusahaan yang ramah lingkungan, dan berpartisipasi dalam program-program lingkungan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Hipotesis 3: Green Work Engagement memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance

Hipotesis ketiga menguji pengaruh Green Work Engagement terhadap Employees Environmental Performance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam praktik-praktik lingkungan yang positif secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja lingkungan karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat aktif dalam inisiatif lingkungan cenderung mencapai kinerja lingkungan yang lebih baik (Mohamed Ahmed Suliman et al., 2018).

Green Work Engagement mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan secara kognitif, emosional, dan perilaku terhadap isu-isu lingkungan di tempat kerja. Karyawan yang terlibat dalam praktik-praktik pro-lingkungan memiliki kesadaran yang lebih tinggi tentang pentingnya praktik-praktik ramah lingkungan dan bagaimana menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas kinerja lingkungan mereka, seperti mengurangi limbah, menekan emisi karbon, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya secara efisien.

Hipotesis 4: Environmental Satisfaction memiliki pengaruh negatif terhadap Employees Environmental Performance

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa Environmental Satisfaction memiliki pengaruh negatif terhadap Employees Environmental Performance. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan lingkungan yang tinggi justru meningkatkan kinerja lingkungan karyawan (Nurhayati, 2023). Hal ini menggambarkan bahwa dalam konteks PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta, karyawan yang merasa puas dengan kondisi lingkungan saat ini mungkin kurang termotivasi untuk melakukan perbaikan atau inovasi lebih lanjut dalam praktik-praktik lingkungan.

Penyebabnya bisa jadi karena kepuasan yang tinggi membuat karyawan merasa bahwa standar lingkungan yang ada sudah mencukupi, sehingga mereka kurang merasa perlu untuk melakukan upaya lebih lanjut. Kurangnya insentif untuk perubahan atau inovasi dalam praktik lingkungan dapat menghambat kinerja lingkungan karyawan dalam jangka panjang.

Hipotesis 5: Green Transformational Leadership memiliki pengaruh negatif terhadap Employees Environmental Performance

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa Green Transformational Leadership memiliki pengaruh negatif terhadap Employees Environmental Performance. Temuan ini juga tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada keberlanjutan dan lingkungan dapat meningkatkan kinerja lingkungan karyawan (Marus Stella O Kotanan, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa di lingkungan PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta, mungkin ada kebingungan atau ketidaktahuan dari karyawan tentang visi atau tujuan lingkungan yang jelas yang diharapkan dari mereka oleh pimpinan mereka.

Ketidakjelasan ini dapat mengurangi efektivitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan dalam hal praktik-praktik lingkungan yang diinginkan. Sebagai hasilnya, karyawan mungkin kurang termotivasi atau kurang memiliki pengetahuan yang cukup untuk aktif berpartisipasi dalam upaya lingkungan perusahaan.

Hipotesis 6: Green Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement

Hipotesis keenam menunjukkan bahwa Green Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi oleh Green Work Engagement. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang aktif mengelola lingkungan kerja dan mendukung inisiatif-inisiatif lingkungan dapat meningkatkan kinerja lingkungan karyawan melalui keterlibatan kerja yang baik (Ayman Alshaabani, Farheen Naz, 2021).

Green Transformational Leadership menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengambil inisiatif terkait keberlanjutan. Pemimpin yang jelas dalam visi dan komitmen terhadap lingkungan mendorong karyawan untuk merespons dengan cara yang positif. Ini mencakup mengadopsi nilai-nilai perusahaan yang terkait dengan lingkungan, berpartisipasi dalam program-program lingkungan, dan menunjukkan komitmen dalam praktik-praktik lingkungan.

Hipotesis 7: Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi Green Work Engagement

Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa Environmental Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Employees Environmental Performance yang dimediasi oleh Green Work Engagement. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan lingkungan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja lingkungan karyawan melalui keterlibatan kerja yang baik (Setyo Dwi Handoko, 2021).

Environmental Satisfaction menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja yang ramah lingkungan. Kepuasan ini mendorong karyawan untuk lebih aktif berpartisipasi dalam inisiatif-inisiatif lingkungan perusahaan, seperti program-program penghematan energi, pengelolaan limbah yang lebih efisien, atau pengurangan emisi karbon. Dengan demikian, karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung mencapai kinerja lingkungan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang signifikan bagi PT Rumah Sakit Pelabuhan di Jakarta. Berikut adalah beberapa implikasi yang dapat diterapkan:

1. Untuk meningkatkan pengaruh Green Transformational Leadership pada karyawan non-medis, manajemen harus menginvestasikan dalam pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menginspirasi karyawan untuk terlibat dalam praktik lingkungan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja lingkungan.
2. Untuk meningkatkan Environmental Satisfaction karyawan non-medis, perlu diciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan ramah lingkungan. Ini termasuk infrastruktur yang ramah lingkungan dan partisipasi karyawan dalam keputusan lingkungan.
3. Untuk mendukung Green Work Engagement, manajemen perlu memfasilitasi program-program yang mendorong karyawan untuk berperilaku pro-lingkungan.
4. Untuk meningkatkan Employees Environmental Performance, perlu diimplementasikan sistem monitoring dan evaluasi kinerja lingkungan yang efektif.

DAFTAR REFERENSI

Adhistamala, N. M. I. P. dan A. M. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility (Diversity, Employee Support, Dan Environment) Terhadao Employee Performance Bank Bri Kantor Cabang Surabaya Pahlawan. Jurnal Administrasi Negara, 2(2), 5.

Bhatti, A., Rehman, S. U., Mirza, F., Nguyen, N. T., Samad, S., & Kamal, I. Z. (2023). Green Intellectual Capital, Green Transformational Leadership, and Sustainable Performance: A Moderated Mediation Model. World Journal of Science, Technology and Sustainable Development (WJSTSD), 19(2), 1–18. https://doi.org/10.47556/J.WJSTSD.19.2.2023.2

Eka Wany, S. A. M. dan K. (2023). Pengaruh Corporate Environmental Performance Dan Corporate Social Accounting Disclosure Terhadap Corporate Economic Performance. Jurnal Akuntasi, Audiring & Informasi, 13(2), 42.

Hair, J. . F., Hult, T. . M. G., Ringle, C. M., Sarstedt;, Danks, N. P., & Ray, S. (2021). An introduction to structural equation modeling.Partial least squares structural equation modeling with R. In Practical Assessment, Research and Evaluation (Vol. 21, Issue 1).

Rachel Natlya Massie, W. A. A. dan W. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Administarasi Bisnis, 6(2), 43.

Shalahuddin. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Management, 1(2), 49.

Shalahuddin, R. M. dan A. (2022). Analisis Pengaruh Organisasi (Organization Communication) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kapten Media Grafika (Tribunpontianak.co.id). Jurnal Management Business Innovation Conference, 2(3), 956.

Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker.Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 17(2), 51–58. https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428

Sukaadha, I. K. G., & Sulistyaningsih, E. (2024). Indirect Correlation between Hotel's Environmental Policy and its Performance through Employee's Environmental Abilities. Journal of Entrepreneurship & Business, 5(1), 15–27. https://doi.org/10.24123/jeb.v5i1.6073

Suliman, M. A., Abdou, A. H., Ibrahim, M. F., Al-Khaldy, D. A. W., Anas, A. M., Alrefae, W. M. M., & Salama, W. (2023). Impact of Green Transformational Leadership on Employees' Environmental Performance in the Hotel Industry Context: Does Green Work Engagement Matter? Sustainability (Switzerland), 15(3). https://doi.org/10.3390/su15032690

Susanto, A. (2023). The Role Of Green Human Resources Management (GHRM) On Job Satisfaction And Green Work Engagement (GWE): An Empirical Study On Manufacturing Industries. Jurnal Of Economic, Finance And Management Studies, 6(3), 1124.

Vega Setianungrum, B. M. N. dan M. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Peran Mediasi Motivasi Pegawai dan Kepuassan Kerja. Jurnal Administarasi Bisnis, 2(3), 78.

Warsindah, T. P. K. dan L. (2021). Pengaruh Green Human Resources Management, dan Meaningful Work Pada Industri Manufaktur Di Jakarta. Jurnal Metrik Serial Humaniora Sains, 2(2), 77.