

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri jasa layanan kesehatan telah berkembang tidak sekedar melaksanakan fungsi sosial, tetapi institusi bisnis di era globalisasi. Tuntutan yang semakin meningkat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, sehingga mengakibatkan persaingan yang semakin ketat di antara semua pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas pelayanan. Rumah sakit sering kali kehilangan citranya karena pelayanan yang tidak maksimal dan manajemen yang kurang baik.

Tren ramah lingkungan (*eco friendly*) telah masuk dalam dunia perumahsakit, *green hospital* saat ini telah berkembang menjadi pendekatan sisi baru dalam pengelolaan rumah sakit. Keberadaan rumah sakit dalam satu kesatuan ekosistem regional di suatu wilayah di tengah isu perubahan iklim, pemanasan global dan degradasi lingkungan, seharusnya bertanggung jawab atas keberlanjutan kualitas lingkungan dan pemanfaatan sumber daya alam. Pemanfaatan sumber daya air, energi, material alam yang merupakan kebutuhan *input* secara terus menerus bagi kebutuhan operasional rumah sakit, perlu dilandasi pada prinsip efisiensi ekonomi (*eco-efficiency*).

Green hospital merupakan sebuah konsep rumah sakit yang dibangun dengan memberdayakan potensi alam sebagai sumber daya utama, sehingga ramah terhadap lingkungan dan lebih menghemat pengeluaran energi. Tujuh elemen yang harus diperhatikan pada rumah sakit yang ramah lingkungan, yaitu *energy efficiency*, *green building design*, *alternative energy generation*, *transportation*, *food*, *waste*, dan *water* (Risnawati, Purwanto, Setiani, 2015: 26). *Green hospital* merupakan aktivitas rumah sakit yang memberdayakan sumber daya alam yang ramah lingkungan melalui dimensi

energy efficiency, green building design, alternative energy generation, transportation, food, waste, dan water.

Di Indonesia, *green hospital* masih merupakan sebuah konsep yang menekankan efisiensi penggunaan air dan energi listrik yang efektif dan efisien, serta serta pengelolaan limbah yang berwawasan lingkungan. Implementasi *green hospital* pada rumah sakit yang terdapat di Indonesia, berimbas pada prinsip pemenuhan konsep pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) bidang kesehatan akan terpenuhi.

Beberapa kelemahan kinerja *green hospital* diantaranya rumah sakit merupakan salah satu sumber potensial yang dapat menimbulkan dampak negatif pada lingkungan. Sebagai sarana umum yang beroperasi 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu, rumah sakit mengkonsumsi sejumlah besar sumber daya alam seperti air bersih, listrik, bahan bakar, dan kertas yang berasal dari sumber daya hutan. Seperti halnya sektor industri dan manufaktur, kegiatan di rumah sakit melibatkan aktivitas banyak orang sehingga potensial menghasilkan sejumlah limbah, baik limbah padat, cair maupun gas. Limbah rumah sakit, terutama yang berasal dari aktivitas medis, berpotensi besar menurunkan kualitas lingkungan dan kesehatan masyarakat (Dirjen Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, 2019: 1).

Fakta menunjukkan bahwa keberadaan rumah sakit suatu wilayah dengan daya dukung lingkungan yang terbatas sering tidak menjadi perhatian manajemen rumah sakit. Padahal paradigma terkini mengajarkan bahwa pengelola rumah sakit wajib menempatkan aspek keseimbangan ekologi, sosial dan estetika menjadi dasar pada setiap perumusan kebijakan melalui optimalisasi pengelolaan lingkungan hidup dan pemberdayaan, sehingga keberadaan rumah sakit dengan kompleksitas kegiatannya

tidak menambah beban negatif berupa pencemaran lingkungan, bahkan memberikan manfaat positif bagi kelestarian lingkungan masyarakat sekitar (Dirjen Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, 2019: 1).

Perubahan paradigma baru ini menuntut agar rumah sakit tidak saja mampu menghadirkan mutu pelayanan yang paripurna. Rumah sakit mampu menempatkan diri pada posisi sebagai kegiatan industri jasa yang arif dan bijaksana dalam menyikapi pemanfaatan sumber daya alam dan menjaga mutu lingkungan hidup sekitarnya dengan memasukkan konsep keberlanjutan dalam setiap kegiatannya. Daya dukung lingkungan yang terbatas menjadi perhatian manajemen rumah sakit. Pengelola rumah sakit wajib menempatkan aspek keseimbangan ekologi, sosial dan estetika menjadi dasar pada setiap perumusan kebijakan melalui optimalisasi pengelolaan lingkungan hidup dan pemberdayaan rumah sakit, hal ini di implementasikan pada rumah sakit Fatmawati Jakarta sebagai pemenang lomba implementasi *green hospital*.

Menteri Kesehatan melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor KP.04.04/Menkes/628/2018 tanggal 5 November 2018 telah menetapkan Peringkat I, II dan III dari ketiga kategori lomba implementasi *green hospital*, yaitu: Kategori RS UPT Vertikal dan RS Rujukan Nasional Peringkat I : RSUP Fatmawati Jakarta, Peringkat II : RS Kanker Dharmais Jakarta sedangkan Peringkat III RSUD dr. Soetomo Surabaya. Di Kategori RSUD dan RS TNI/Polri, Peringkat I : RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang, Peringkat II : RSUD Sidoarjo, Peringkat III : RSUD Karanganyar. Kategori RS BUMN dan RS Swasta, Peringkat I : RS Santo Borromeus Bandung, Peringkat II : RS Pusat Pertamina Jakarta dan Peringkat III : RS Pupuk Kaltim Bontang (Pehimpunan Rumah Sakit Seluruh Indonesia/PERSI, 2018).

Fenomena perubahan iklim (*climate change*) sudah merupakan isu global yang menyebabkan berbagai risiko terhadap sistem lingkungan (*natural system*) dan manusia (*social system*). Hal ini akan diperparah oleh seiring peningkatan kegiatan manusia (Zhang, Niua, dan Wu, 2014: 19). Fenomena bencana alam yang terjadi saat ini, karena perilaku manusia yang tidak ramah lingkungan dengan alam.

Industri kesehatan yang begitu teratur dan teregulasi dalam mengintegrasikan keberlanjutan pengembangan fasilitas, justru berjalan lebih lambat dibanding sektor lainnya (Johnson, 2010: 75). Sektor kesehatan pada awalnya lambat dalam menerapkan konsep *green* ini dibandingkan dengan sektor lain seperti bangunan perkantoran komersial, diharapkan mampu bersaing dalam peningkatan konsep pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) bidang kesehatan.

Peningkatan yang terpenting dalam pembangunan institusi kesehatan berkonsep *green*. Lebih dari 30% menginginkan bangunan kesehatan berkonsep *green* meningkat 4% dibanding tahun 2006 dan terus meningkat mencapai 19% pada tahun 2008 (Houghton, Vittory, dan Guenther, 2009: 10). Pembangunan institusi kesehatan terjadi peningkatan tiap tahunnya. Berbeda dengan sektor gedung perkantoran komersial, sektor kesehatan memprioritaskan kesehatan manusia dan pasien, tempat kerja dan keamanan kesehatan lingkungan sebagai misi sebuah institusi kesehatan berfokus pada penyembuhan dan pelayanan.

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang didalamnya terdapat bangunan, peralatan, manusia (karyawan, pasien dan pengunjung) dan kegiatan pelayanan kesehatan. Selain dapat menghasilkan dampak positif berupa produk pelayanan kesehatan yang baik terhadap pasien, dapat berdampak negatif pula bagi

lingkungan sekitar akibat pengelolaan limbah B3 (limbah klinis atau infeksius, racun, dan limbah radiologi) rumah sakit yang kurang optimal.

Summarizing Green Practices in U.S Hospital, rumah sakit menghasilkan lima juta ton limbah padat setiap tahun, menggunakan air dalam jumlah besar, harus menggunakan air segar dari pada air yang di daur ulang untuk mencegah infeksi, dan beroperasi 24 jam sehari dan tujuh hari seminggu, menjadikan rumah sakit adalah industri pemakai energi terbesar kedua di negara Amerika setelah industri layanan makanan (Johnson, 2010: 76). Penggunaan sumber daya air dan limbah B3 cukup besar. Fakta keberadaan rumah sakit di tengah pemukiman dengan daya dukung lingkungan yang terbatas, sering tidak menjadikan perhatian manajemen rumah sakit. Penurunan daya dukung lingkungan di sekitar rumah sakit, berimbas pada keberadaan masyarakat di sekitarnya.

Rumah sakit berkontribusi yang signifikan dalam perubahan iklim. Rumah sakit memberikan kontribusi terjadinya pengurangan ketersediaan air dan pencemaran limbah kesehatan. Kesadaran manajer rumah sakit untuk berkontribusi nyata dalam meminimalisir kerusakan lingkungan yang terjadi saat ini (Robertson dan Barling, 2013: 176). Sistem lingkungan dan perilaku manusia yang peduli terhadap lingkungan perlu ditingkatkan.

Kontrol manajemen dari suatu organisasi membutuhkan manajer yang dapat menghubungkan dalam pengambilan keputusan untuk tujuan strategis dan menghubungkan hasil operasional dan keuangan untuk pelaksanaan pengambilan keputusan. Manajer berperan aktif dalam pengambilan keputusan, terutama mengenai perilaku *green hospital* (Freedman dan Jaggi, 2010: 106). Kinerja *green hospital*

ditujukan pada perilaku karyawan mengenai dampak lingkungan hidup yang dapat berkontribusi positif dan negatif dalam pencapaian tujuan organisasi atau rumah sakit.

Kinerja *green hospital* dapat dievaluasi dengan menetapkan indikator seperti pencegahan polusi, minimalisasi limbah, kegiatan daur ulang, dan lain sebagainya (Paile, Chen, Boiral dan Jin, 2013: 1). Kinerja *green hospital* didasarkan pada tanggapan permasalahan lingkungan bagi rumah sakit, seperti tindakan manajemen dalam proses penggunaan sumber daya alam secara efisien dan efektif. Rumah sakit sendiri sering dihadapkan dengan banyak prioritas yang harus dilakukan, disatu sisi untuk persaingan bisnis dan disisi lain untuk perhatian kepada lingkungan alam. Beberapa variabel yang diharapkan berhubungan dengan kinerja *green hospital* adalah perilaku, kepribadian, dan nilai-nilai budaya.

Perilaku merupakan tindakan karyawan yang ditunjukkan secara terus-menerus dan cenderung berkesinambungan akibat adanya situasi dan kondisi yang dihadapi dalam pengelolaan lingkungan untuk mencapai tujuan *green hospital*. Perilaku karyawan pada organisasi atau rumah sakit yang berbasis lingkungan, harus mampu mengatasi isu-isu lingkungan saat ini. Kemampuan yang positif dalam mempengaruhi kepribadian kinerja karyawan, yang berujung pada kinerja lingkungan di organisasi atau rumah sakit.

Ciri-ciri kepribadian mencakup kemampuan (misalnya, umum intelijen serta numerik, verbal, spasial, atau emosional intelijen), motif (misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kekuasaan, atau afiliasi), sikap (termasuk nilai-nilai), dan karakteristik temperamen sebagai gaya menyeluruh dari pengalaman seseorang dan tindakan (keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, *extraversion*, keramahan, dan *neuroticism*) (Brandstatter, 2011: 223). Kepribadian memiliki ciri-ciri kemampuan,

motif, sikap, karakteristik (keterbukaan, kesadaran, ekstraversi, keramahan, dan *neuroticism*).

Kepribadian positif pada karyawan menunjukkan kinerja pekerjaan yang baik pula. Dampak lingkungan organisasi atau rumah sakit yang positif memfasilitasi keterlibatan pekerjaan dari hasil kepribadian (Bakker, Tims dan Derks, 2012: 1360). Pihak manajemen dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dan sumber daya yang dihasilkan. Rumah sakit menuntut karyawan memiliki kepribadian yang menunjukkan perilaku proaktif dan mengoptimalkan kinerja lingkungan.

Nilai-nilai budaya (*cultural values*) merupakan suatu keyakinan dan tujuan yang diinginkan. Nilai-nilai budaya dapat mempengaruhi ciri-ciri dari perkembangan kepribadian seseorang yang dapat ditampilkan dalam kehidupan sehari-hari (Colquitt, Le Pine dan Wesson, 2015: 278). Nilai-nilai budaya merupakan keyakinan yang mempengaruhi perkembangan pribadi seseorang.

Budaya perusahaan, perilaku pemimpin dan kepribadian berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja lingkungan karyawan di Jakarta Industrial Park, meskipun telah dikendalikan oleh korelasi orde kedua, masih signifikan (Setyaningrum dan Putrawan, 2017: 39). Struktur organisasi, perilaku pemimpin, dan kepribadian secara bersama-sama berhubungan positif dan sangat signifikan dengan perilaku bijak dalam mengelola lingkungan. Keberhasilan perilaku kewarganegaraan dalam mengelola lingkungan ditentukan oleh struktur organisasi, perilaku pemimpin, dan kepribadian karyawannya (Lusiani dan Putrawan, 2018: 5).

Hasil penelitian Khauser (2017:138) mengungkapkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan guru dengan motivasi hidup sehat. Hubungan positif yang signifikan antara kepribadian dengan motivasi hidup sehat. Ada

hubungan positif yang signifikan antara nilai-nilai budaya dengan motivasi hidup sehat. Ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan guru, nilai-nilai kepribadian dan budaya bersama-sama dengan motivasi hidup sehat. Peningkatan motivasi hidup sehat, perlu mempertimbangkan faktor-faktor kepemimpinan guru, nilai-nilai budaya, dan kepribadian.

Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta merupakan salah satu rumah sakit di Jakarta yang termasuk ke dalam daftar Institusi Penerima Wajib Laport (IPWL) dan mitra dari Badan Nasional Narkotika (BNN) dalam hal menangani pasien yang pengembangan dari RSKO Jakarta yang telah dulu beroperasi di daerah Jakarta Selatan. Pada tahun 2002 melalui SK Menkes RI No. 732/Menkes/SK/VI/2002 pada tanggal 14 Juni 2002, RSKO mengalami perubahan kelembagaan dari tipe C menjadi Rumah Sakit tipe B Non pendidikan.

Berdasarkan pengamatan awal di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Cibubur Jakarta Timur, masih adanya karyawan rumah sakit belum memahami kepedulian terhadap lingkungan. Karyawan masih merokok pada area rumah sakit, padahal sudah ada stiker mengenai larangan merokok. Karyawan masih membuang sampah sembarang, bahkan saat membuang tidak pada tempat pengelompokan sampah organik dan anorganik. Karyawan tidak mematikan komputer saat tidak dipakai. Karyawan masih menginjak rumput hidup pada area taman rumah sakit. Karyawan masih menggunakan air mineral yang dikemas plastik. Karyawan tidak mematikan lampu saat sudah pagi hari, padahal disain rumah sakit banyak jendela.

Model teori yang digunakan dalam penelitian menggunakan model integrasi perilaku organisasi atau institusi dari Colquitt, Le Pine dan Wesson (2009). Pimpinan dan karyawan sebagai individu dapat dinilai dari prestasi individu (*individual*

outcomes) yaitu kinerja pekerjaan (*job performance*) atau perilaku yang memberikan kontribusi baik atau buruk dan komitmen organisasi (*organizational performance*) yaitu kuat atau lemah keinginan individu dalam organisasi atau institusi tersebut (Colquitt, Le Pine dan Wesson, 2009: 34).

Karakteristik individu berpengaruh pada strategi dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan. Pengambilan keputusan strategis sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain usia, jabatan, latar belakang budaya, pengalaman dan referensi. Penggambaran konsep diri yang positif terkait dengan menciptakan peluang dan memotivasi orang lain. Sehingga terlihatlah gambaran dimana suatu keadaan organisasi yang dipengaruhi oleh kepribadian positif dan negatif yang akan berdampak positif maupun negatif dalam kinerja perusahaan atau organisasi tersebut (Sputtek, 2012: 5). Kepribadian dapat berdampak positif maupun negatif terhadap lingkungan.

Kepedulian lingkungan seharusnya dapat memperkecil dampak negatif pada lingkungannya. Pengaruh dari perilaku dan kepribadian yang positif inilah yang dapat menyebabkan kinerja lingkungan yang positif. Pimpinan bekerja sama dengan semua pihak internal dan eksternal, karenanya ini merupakan kunci untuk menjadi pemimpin di bidang lingkungan (Barrow, 2006: 113). Kegagalan dalam membina bisnis organisasi atau perusahaan, berakibat kerugian besar terhadap kerusakan lingkungan.

Penelitian dari beberapa jurnal belum ada yang melaporkan mengenai kinerja *green hospital* berkaitan dengan perilaku, kepribadian dan nilai-nilai budaya. *Novelty* atau kebaruan penelitian pada pengaruh tidak langsung kepribadian melalui nilai-nilai budaya terhadap kinerja *green hospital*, pengaruh tidak langsung perilaku karyawan melalui nilai-nilai budaya terhadap kinerja *green hospital*, dan pengaruh antara perilaku dan kepribadian terhadap kinerja *green hospital* melalui nilai-nilai budaya. Peneliti

tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh langsung perilaku, kepribadian dan nilai-nilai budaya terhadap kinerja *green hospital* karyawan di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Cibubur Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Apakah perilaku karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja *green hospital*?
2. Apakah kepribadian karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja *green hospital*?
3. Apakah nilai-nilai budaya berpengaruh langsung terhadap kinerja *green hospital*?
4. Bagaimana caranya agar nilai-nilai budaya karyawan meningkatkan?
5. Apakah perilaku karyawan berpengaruh langsung terhadap nilai-nilai budaya?
6. Bagaimana perilaku karyawan dapat meningkatkan kinerja *green hospital*?
7. Apakah kepribadian karyawan berpengaruh langsung terhadap nilai-nilai budaya?
8. Apakah perilaku, kepribadian dan nilai-nilai budaya karyawan berpengaruh langsung secara bersama-sama terhadap kinerja *green hospital*?
9. Bagaimana kepribadian karyawan dapat meningkatkan kinerja *green hospital*?
10. Apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung perilaku karyawan dan kepribadian melalui nilai-nilai budaya terhadap kinerja *green hospital*?

C. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian mengenai pengaruh perilaku, kepribadian dan nilai-nilai budaya terhadap kinerja *green hospital* karyawan di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Cibubur Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung perilaku karyawan terhadap kinerja *green hospital*?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepribadian karyawan terhadap kinerja *green hospital*?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung nilai-nilai budaya karyawan terhadap kinerja *green hospital*?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung perilaku karyawan terhadap nilai-nilai budaya?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepribadian karyawan terhadap nilai-nilai budaya?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepribadian melalui nilai-nilai budaya terhadap kinerja *green hospital*?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung perilaku karyawan melalui nilai-nilai budaya terhadap kinerja *green hospital*?
8. Apakah terdapat pengaruh antara perilaku dan kepribadian terhadap kinerja *green hospital* melalui nilai-nilai budaya?.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan teoretis

- a. Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmiah manajemen lingkungan yang berkaitan dengan perilaku, kepribadian dan nilai-nilai budaya karyawan, khususnya mengenai kinerja *green hospital*.
- b. Diharapkan perilaku karyawan dapat memberikan contoh bagi karyawan dalam peningkatan kinerja *green hospital*.

2. Kegunaan praktis

- a. Bahan informasi dan pemikiran bagi karyawan dalam kemajuan positif kinerja *green hospital* di rumah sakit dalam mengelola lingkungan secara efektif dan efisien.
- b. Nilai-nilai perilaku karyawan yang positif, sebagai teladan bagi karyawan lain dalam peningkatan kinerja *green hospital*.

