

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara yang memiliki kekayaan melimpah dengan keragaman alamnya, juga mengalami berbagai permasalahan lingkungan yang mempengaruhi kualitas hidup masyarakat dan kelestarian lingkungan hidup. Kualitas lingkungan di Indonesia pada tahun 2022 dalam data *Environment Performance Index (EPI)* yang dirilis oleh *Yale University*. Beberapa aspek yang dievaluasi dalam EPI antara lain kualitas udara, kualitas air, kesehatan lingkungan, dan perlindungan habitat alami. Pada tahun 2022, Indonesia menempati peringkat ke-164 dari 180 negara dengan skor 28.2 (*Environmental Performance Index Indonesia, 2022*). Berbanding terbalik di tahun 2020, saat itu Indonesia memiliki skor 37.8 dengan menempati peringkat ke-116 dari 180 negara. Ini menunjukkan penurunannya kepedulian akan kelestarian lingkungan masih rendah dan kurangnya motivasi dalam berperilaku ramah lingkungan. Sehingga, perlu melakukan upaya lebih lanjut untuk menjaga lingkungan dan memperbaiki kualitas hidup masyarakat Indonesia.

Sumber daya Manusia yang menjadi penentu kesuksesan organisasi dan perusahaan membuatnya harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Pengelolaan SDM ini disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) merupakan suatu proses pencapaian tujuan organisasi melalui sumber daya manusia atau

individu yang ada di dalamnya (Aniqoh *et al.*, 2022). Dewasa ini, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami reformasi menuju pengembangan manajemen berbasis lingkungan. Ini selaras dengan isu lingkungan dan pembangunan berkelanjutan banyak dibahas baik di negara maju maupun negara sedang berkembang. Peraturan dan kesadaran kelestarian lingkungan mengembangkan gagasan *Green Human Resource Management* (GHRM) (Arulrajah and Opatha, 2016).

Dalam konteks GHRM, praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan mempertimbangkan prinsip-prinsip *Triple Bottom Line*, perusahaan juga dapat mempertimbangkan dampak kegiatan bisnis pada lingkungan dan masyarakat sekitar, dan dapat menerapkan praktik-praktik yang bertujuan untuk menjaga keberlanjutan lingkungan serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar. Salah satu teori yang menerapkan bahwa suatu perusahaan dalam operasional untuk mencapai profit harus memperhatikan kesejahteraan SDM, dan lingkungan yang beriringan adalah Teori *Triple Bottom Line* (TBL). Teori *Triple Bottom Line* yang disampaikan Elkington (1997) menyatakan bahwa bisnis korporasi bisa tumbuh secara berkelanjutan hanya ada satu pilihan, yaitu menyelaraskan kinerja laba (*profit*), kinerja sosial (*people*), dan kinerja lingkungan (*planet*) secara berkesinambungan (Elkington, 1997). Perusahaan yang ingin tetap berjalan harus disertakan tanggung jawab kepada manusia dan lingkungan dengan ini perolehan keuntungan lebih terjamin.

*Green Human Resource Management* (GHRM) mengacu aspek sumber daya manusia dari pengelolaan lingkungan dan kegiatan sumber daya manusia yang

memiliki dampak hasil lingkungan yang positif. *Green Human Resources Management* (GHRM) yang efisien dan efektif dilakukan oleh organisasi dengan metode *Green Recruitment and Selection* (GRS), *Green Training* (GTR), dan *Green Compensation* (GCO) (Bansal and Hoffman, 2011). *Green Recruitment and Selection* (GRS) adalah salah satu konsep dari GHRM yang menekankan pada pelaksanaan hingga pengambilan keputusan rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan di perusahaan berbasis ramah lingkungan. GRS memastikan bahwa rekrutmen baru memahami berbagai nilai-nilai lingkungannya (Jackson and Seo, 2010) melalui seleksi pengetahuan, nilai, dan kepercayaan terhadap lingkungan calon karyawan (Renwick, Redman and Maguire, 2013). *Green Training* (GTR) adalah konsep GHRM yang menekankan pada pelatihan dan pengembangan karyawan dengan memperhatikan dampak terhadap lingkungan serta keberlanjutannya. *Green Training* (GTR) bertanggungjawab dalam menciptakan budaya untuk menumbuhkan praktik organisasi hijau (Arulrajah and Opatha, 2016). *Green Compensation* (GCO) adalah konsep terakhir dari GHRM yang menekankan pada pelaksanaan pemberian kompensasi yang ramah lingkungan serta atas komitmen dan kepercayaan yang telah karyawan lakukan terhadap praktik kelestarian lingkungan. Penghargaan karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan lingkungan, serta mereka yang berada pada level manajemen menengah yang mendorong bawahan mereka untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan (Arulrajah and Opatha, 2016). Karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan cenderung memiliki keinginan untuk tetap bertahan di organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Uktutias, Masyfufah and Iswati, 2021).

*Green Human Resources Management* (GHRM) merupakan konsep yang relatif baru di Indonesia, namun meningkatnya kepedulian terhadap lingkungan dan keberlanjutan. Pemerintah Indonesia telah menyadari pentingnya kelestarian lingkungan dan telah memperkenalkan berbagai kebijakan dan program untuk mendorong keberlanjutan di berbagai sektor, termasuk industri kesehatan. Meskipun belum sepenuhnya mengatur tentang GHRM, pemerintah Indonesia menerbitkan peraturan mendukung implementasi praktik pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan yakni Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan dalam kualitas lingkungan hidup terdapat pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 27 Tahun 2023 tentang Indeks Kualitas Lingkungan Hidup. Sehingga, GHRM ini memiliki keterkaitan dengan kinerja lingkungan di Indonesia. Pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan (Djunawan and Haksama, 2015). Dalam GHRM, perusahaan maupun organisasi memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk menjaga keberlangsungan lingkungan. Kinerja lingkungan yang digerakkan dalam perusahaan menunjukkan sejauh mana komitmen perusahaan kepada konsumen serta karyawannya untuk melindungi kelestarian lingkungan.

Penelitian terkait *Green Human Resource Management* masih cukup terbatas di Indonesia. Pada beberapa penelitian terdahulu mengenai GHRM yang pernah dilakukan. Roscoe dan Nachiappan melakukan penelitian tentang pengaruh praktik GHRM terhadap kinerja lingkungan, di perusahaan manufakturing di China. Dalam

penelitiannya, GHRM dapat mengaktifkan budaya organisasi hijau atau bagaimana budaya tersebut mempengaruhi kinerja lingkungan dan pembangunan berkelanjutan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa praktik GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan perusahaan manufaktur di China (Subramanian, Roscoe and Jabbour, 2019). Banyak penelitian terkait GHRM berfokus pada perusahaan manufaktur. Padahal, perusahaan manufaktur bukan satu-satunya industri yang berpotensi dalam kerusakan lingkungan. Bidang usaha lain yang berpotensi mencemari lingkungan adalah usaha di bidang kesehatan seperti rumah sakit.

Penelitian *Green Human Resource Management* di Rumah sakit diteliti oleh Adnan untuk mengeksplorasi hubungan antara praktik Manajemen SDM ramah lingkungan, termasuk perekrutan dan seleksi ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan, dan penghargaan ramah lingkungan, dan kinerja lingkungan dalam organisasi layanan kesehatan Yordania (Rawashdeh, 2018). Dalam penelitiannya kinerja lingkungan diukur dengan pengurangan konsumsi energi listrik, peningkatan penggunaan energi terbarukan dan bahan bakar yang berkelanjutan, peningkatan reputasi organisasi, peningkatan kualitas layanan, membantu organisasi mengembangkan/merancang layanan yang lebih baik, daur ulang bahan dan mengurangi limbah. Hasil temuan analisis statistik menunjukkan hubungan positif praktik HRM Hijau secara kolektif dan individual dengan kinerja lingkungan.

Penelitian terkait *Green Human Resource Management* yang dilakukan di Indonesia oleh Hadjri *et al* tahun 2020 yang berlokasi Rumah Sakit di Kota

Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari GHRM terhadap kinerja lingkungan Rumah Sakit di Kota Palembang dengan kinerja lingkungan dilihat dari pengurangan emisi bahan kimia beracun, peningkatan kualitas, pengurangan limbah, pengurangan konsumsi energi listrik, pengurangan jumlah kecelakaan yang merusak lingkungan, pencapaian target lingkungan secara berkelanjutan, umpan balik kinerja lingkungan, penggunaan penilaian independen dan laporan kinerja lingkungan, serta pengurangan biaya karena dampak kegiatan lingkungan. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Green Recruitment and Selection*, *Green Training*, dan *Green Compensation* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan pada rumah sakit di Kota Palembang (Hadjri *et al.*, 2020).

Terdapat satu fenomena dalam kinerja lingkungan di Jawa Timur tepatnya di kota Surabaya. Di data Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH). Indeks kualitas lingkungan hidup kota Surabaya tahun 2021 berada pada peringkat ke-30 dari 74 kota di Indonesia dengan skor indeks sebesar 65,01. Lebih baik dari 1 tahun sebelumnya pada 2020 Surabaya berada pada peringkat ke-35 dari 74 kota dengan skor 64.87. sementara, pada tahun 2019 Surabaya berada pada peringkat ke-26 dari 73 kota di Indonesia dengan skor indeks sebesar 64,49. Meskipun terdapat kenaikan namun tidak signifikan dan kota Surabaya masih dalam kategori Sedang. Sehingga, masih perlu upaya perbaikan dan perhatian oleh Pemerintah Kota Surabaya dalam memperbaiki kualitas lingkungan hidup di wilayahnya. Atas dasar tersebut menjadi penentu penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya yang memiliki 58 rumah sakit

tersebar di seluruh area kota Surabaya. Rumah sakit yang ditentukan sebagai lokasi penelitian ini adalah Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya merupakan rumah sakit khusus tipe B yang berada di Kota Surabaya dengan kepemilikan swasta oleh Perkumpulan Perawatan Penderita Penyakit Mata Undaan (P4MU). Rumah Sakit Mata Undaan memiliki falsafah yang menarik perhatian. Pernyataan bahwa kepedulian rumah sakit terhadap lingkungan merupakan bagian dari kepedulian terhadap kelestarian ekosistem membuktikan suatu pernyataan tersebut Rumah Sakit Mata Undaan dalam operasionalnya mengutamakan kepentingan lingkungan. Dalam kepentingan menjaga lingkungan merupakan peran penting bagi seluruh sumber daya manusia di rumah sakit. Dalam mengkaji hal ini perlu di tentukan berdasarkan teori *Green Human Resources Management*. dari ketiga aspek GHRM yakni *Green Recruitment and Selection (GRS)*, *Green Training (GTR)*, dan *Green Compensation (GCO)* yang terlaksana di RS Mata Undaan memiliki dampak terhadap lingkungan yang berbeda.

Salah satu praktik *Green Human Resources Management* di RS Mata Undaan dalam upaya *Green Recruitment and Selection (GRS)* masih belum optimal dilakukan di pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di RS Mata Undaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan saat magang. Rekrutmen dan seleksi di RS Mata Undaan dimulai dengan seleksi administratif dengan pengiriman berkas secara *hardfile* dan *softfile* berupa data diri, dokumen Pendidikan, data kebutuhan kerja, dan data pelatihan, Uji pengetahuan dengan menggunakan *Paper Based Test*, uji keterampilan, tes psikologi yang juga menggunakan *Paper Based Test*, dan seleksi

yang terakhir adalah pemeriksaan kesehatan. Seluruh kegiatan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi masih belum berorientasi pada kesadaran atas praktik ramah lingkungan serta *output* dari pelaksanaannya masih menimbulkan limbah dan konsumsi energi.

Tabel 1. 1 Implementasi Rekrutmen dan Seleksi di RS Mata Undaan Surabaya

No	Kegiatan	Kebijakan	Implementasi	Keterangan
1.	Seleksi administratif	Peraturan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Nomor 1472/PER/DIR/RSMU/VII/2022 tentang Pedoman Sumber Daya Manusia RS Mata Undaan Surabaya Tahun 2022	Seleksi administrasi dalam pengumpulan berkas menggunakan <i>google form</i> .	Berkas yang wajib dikirim, yakni data diri, dokumen pendidikan, data kebutuhan kerja, dan data pelatihan. Berkas fisik tetap diserahkan pada saat uji pengetahuan.
2.	Uji pengetahuan (tertulis dan ketrampilan)	Peraturan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Nomor 1472/PER/DIR/RSMU/VII/2022 tentang Pedoman Sumber Daya Manusia RS Mata Undaan Surabaya Tahun 2022	Terdapat tes kemampuan bidang secara tertulis dan tes praktik keterampilan sesuai <i>job description</i> yang berlokasi langsung di Rumah Sakit Mata Undaan	Uji dilakukan oleh user dari unit terkait sebagai penguji dan SDM sebagai pelaksana seleksi
3.	Wawancara	Peraturan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Nomor 1472/PER/DIR/RSMU/VII/2022 tentang Pedoman Sumber Daya Manusia RS Mata Undaan Surabaya Tahun 2022	Wawancara yang dilaksanakan di Rumah Sakit Mata Undaan terdapat 2 tahapan yakni level Manajer dan General Manajer serta level Direksi.	Wawancara dengan direksi menjadi final keputusan diterima atau tidaknya calon karyawan tersebut yang didiskusikan dalam rapat bersama Manajer dan General Manajer
4.	Tes psikologi	Peraturan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Nomor 1472/PER/DIR/RSMU/VII/2022 tentang Pedoman Sumber Daya Manusia RS Mata Undaan Surabaya Tahun 2022	Tes psikologi di tahap seleksi karyawan baru dilakukan oleh SDM dengan 4 alat tes dengan 3 aspek yang dinilai menggunakan <i>Paper Based Test</i>	3 aspek tes merupakan tes yang menggunakan metode PAP Kostick dan RMIB, CFIT, dan Kraeplin.
5.	Pemeriksaan Kesehatan	Peraturan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya	Rumah Sakit Mata Undaan melakukan tes kesehatan	Berkas hasil tes kesehatan akan di arsip menjadi satu



No	Kegiatan	Kebijakan	Implementasi	Keterangan
		Nomor 1472/PER/DIR/RSMU/VII/2022 tentang Pedoman Sumber Daya Manusia RS Mata Undaan Surabaya Tahun 2022	kepada pelamar yakni pemeriksaan fisik, darah rutin, urine, thorax, dan EKG.	dengan arsip fisik karyawan Rumah Sakit Mata Undaan
6.	Metode lain disesuaikan dengan jenis tenaga kerja yang diseleksi/dibutuhkan	Peraturan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Nomor 1472/PER/DIR/RSMU/VII/2022 tentang Pedoman Sumber Daya Manusia RS Mata Undaan Surabaya Tahun 2022	Dari evaluasi lisan terdapat perubahan pada tes perawat yang terakhir, digunakanlah metode tes pengetahuan <i>online</i>	Terdapat inovasi <i>safe exam browser</i> untuk tes <i>online</i> akademik yang baru dilaksanakan 1 kali pada rekrutmen perawat

Sumber: Hasil analisis implementasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tahun 2023 berdasarkan Pedoman Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Undaan Tahun 2022

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang masih menggunakan *manual based* dengan penggunaan alat tes serta berkas fisik, tentu hal ini menimbulkan limbah ATK yang cukup banyak di setiap kegiatannya. Jika pemanggilan karyawan yang akan dilakukan tes rasio pemanggilan calon karyawan jumlahnya banyak maka otomatis penggunaan kertas untuk tes pengetahuan, tes psikologi yang memiliki beberapa tahapan tes, serta pengumpulan berkas calon karyawan yang akan menumpuk banyak. Terlebih lokasi tes yang berada di Aula RS Mata Undaan tentu membutuhkan listrik untuk proyektor, AC, serta perangkat lain seperti *mic* dan *speaker* selama tes berlangsung 3 jam penuh. Ini menyebabkan konsumsi dari listrik yang cukup besar.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi belum berfokus pada pemilihan kandidat yang memiliki kesadaran serta pengetahuan akan praktik ramah lingkungan, rumah sakit yang belum aktif mensosialisasikan praktik ramah lingkungan, dan pengembangan baik karyawan dan fasilitas untuk andil dalam praktik ramah

lingkungan. Berikut adalah data jumlah calon karyawan setiap tahapan seleksi di tahun 2022:

Tabel 1. 2 Rekrutmen SDM Rumah Sakit Mata Undaan Tahun 2022

No	Uraian	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Job Posting		1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	0	1
Seleksi													
1.	Administrasi	5	586	0	19	75	30	40	2228	17	3	18	107
2.	Wawancara	5	60	0	8	6	7	6	3	2	0	5	5
3.	Keterampilan	5	22	0	8	6	7	11	6	2	0	2	5
4.	Psikotest	5	22	0	8	0	2	4	2	2	3	2	16

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, RS Mata Undaan dalam pelaksanaan seleksi memiliki jumlah pelamar yang bervariasi di setiap bulannya. Pada *output* pelaksanaan seleksi yang dihasilkan berdampak pada lingkungan dalam konsumsi energi terdapat di bulan 2 dengan pemanggilan karyawan 60 saat wawancara, dan 22 saat tes keterampilan dan psikotest. Ini berdampak pula bagi lingkungan pada tes tulis yang menghasilkan limbah ATK. Hal ini tidak sejalan dengan konsep *Green Human Resources Management* yang dalam praktiknya kegiatan operasional untuk mengurangi efek negatif terhadap keberlangsungan kelestarian lingkungan hidup khususnya dalam *Green Recruitment and Selection*.

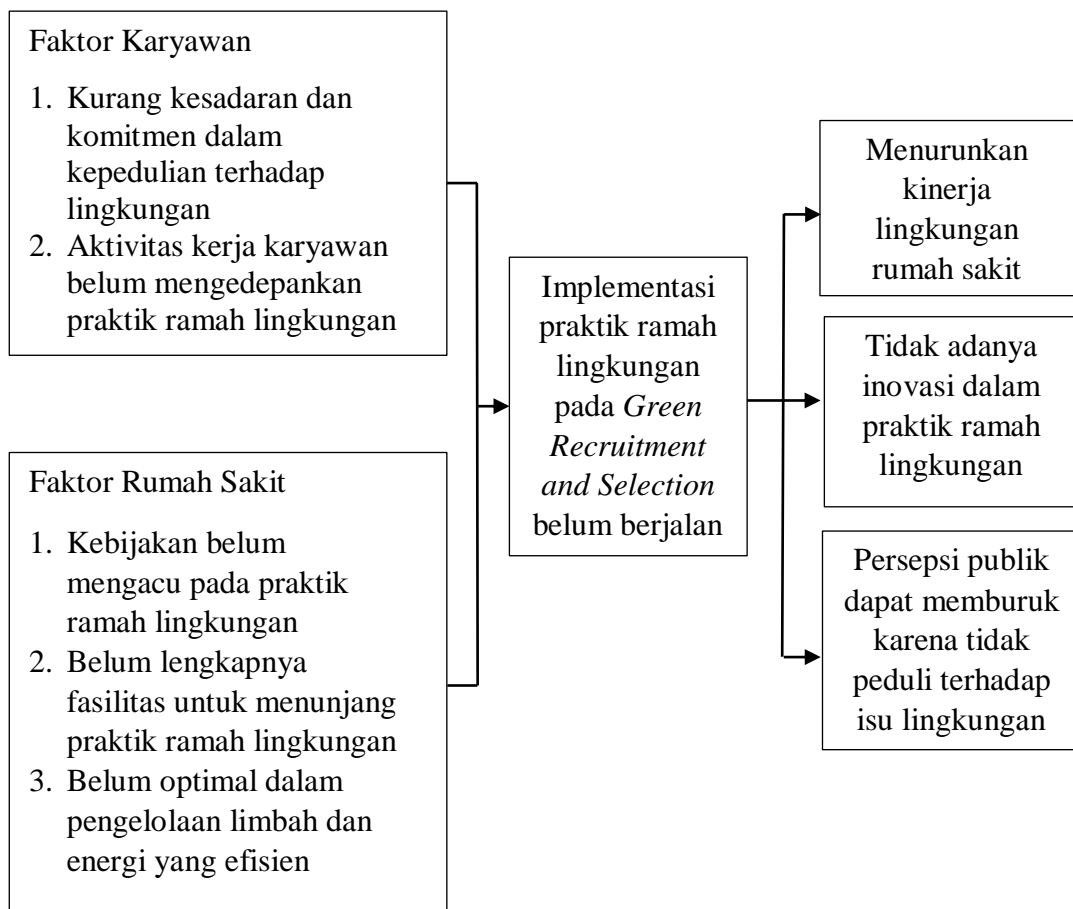
Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perusahaan harus memasukkan dan menekankan aspek lingkungan, dan apa yang diharapkan dari kandidat yang dipilih harus dijelaskan dengan jelas juga (Renwick, Redman and Maguire, 2013). *Green Recruitment and Selection* tidak berjalan dengan baik atau diimplementasikan secara tidak optimal, maka hal tersebut dapat memberikan konsekuensi negatif yakni mempengaruhi reputasi perusahaan di kalangan pelanggan, pemangku kepentingan, dan masyarakat umum (Renwick, Redman and Maguire, 2013). Selain itu, dapat menghambat perusahaan dalam melakukan

inovasi dan beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berkembang (Werbach and Lowitz, 2013). *Green Recruitment and Selection* yang tidak berjalan baik maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja lingkungan (Kuo *et al.*, 2022).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh dalam *Green Recruitment and Selection* terhadap kinerja lingkungan di Rumah Sakit Mata Undaan. Dengan alasan beberapa penelitian terdahulu masih banyak berfokus di perusahaan manufaktur, dalam *hospital industry* masih jarang dilakukan. Sehingga penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit. Dalam diferensiasi penelitian ini dengan penelitian lain yang telah dilakukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Green Recruitment and Selection* terhadap kinerja lingkungan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

## 1.2 Kajian Masalah

Berdasarkan survei penelitian terdapat faktor penyebab implementasi praktik ramah lingkungan yakni *Green Recruitment and Selection* (GRS) belum berjalan di Rumah Sakit Mata Undaan, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kajian Masalah

Berdasarkan gambar 1.1 kajian masalah, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan implementasi praktik ramah lingkungan yakni *Green Recruitment and Selection* (GRS) belum berjalan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Faktor yang mempengaruhi, antara lain:

1. Faktor Karyawan
  - a. Kurang kesadaran dan komitmen dalam kepedulian terhadap lingkungan
  - b. Aktivitas kerja karyawan belum mengedepankan praktik ramah lingkungan
2. Faktor Rumah Sakit
  - a. Kebijakan belum mengacu pada praktik ramah lingkungan.
  - b. Belum lengkapnya fasilitas untuk menunjang praktik ramah lingkungan.
  - c. Belum optimal dalam pengelolaan limbah dan energi yang efisien.

Faktor tersebut mengakibatkan timbulnya:

1. Menurunkan kinerja lingkungan rumah sakit  
Rendahnya kinerja lingkungan akibat proses rekrutmen dan seleksi tidak mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan sehingga mengalami peningkatan dampak lingkungan yang tidak diinginkan.
2. Tidak adanya inovasi dalam praktik ramah lingkungan  
Tidak adanya inovasi dalam praktik-praktik ramah lingkungan karena rumah sakit tidak merekrut karyawan yang memahami dan peduli terhadap isu

lingkungan yang menyebabkan rumah sakit kehilangan keuntungan dari investasi lingkungan.

3. Persepsi publik dapat memburuk karena tidak peduli terhadap isu lingkungan. Memburuknya citra organisasi di mata publik dan mengurangi dukungan publik yang dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk bekerja sama dan bahkan dapat mengurangi kemampuan untuk memperoleh persetujuan dari regulator.

### **1.3 Batasan Masalah**

Pada penelitian ini memiliki batasan masalah agar penelitian tidak meluas sehingga lebih terarah. Penelitian ini berfokus pada aspek Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada tenaga kesehatan lain, tenaga non kesehatan, tenaga farmasi, dan tenaga perawat di Rumah Sakit Mata Undaan karena proses rekrutmen dan seleksi tenaga tersebut melalui proses yang sama.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti, adalah “Bagaimana pengaruh dalam *Green Green Recruitment and Selection* terhadap kinerja lingkungan oleh tenaga kesehatan lain, tenaga non kesehatan, tenaga farmasi, dan tenaga perawat di Rumah Sakit Mata Undaan Tahun 2023”.

## **1.5 Tujuan**

### 1.5.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Recruitment and Selection* terhadap kinerja lingkungan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya tahun 2023.

### 1.5.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis Rekrutmen dan Seleksi di Rumah Sakit Mata Undaaan.
2. Menganalisis Kinerja lingkungan di Rumah Sakit Mata Undaaan.
3. Menganalisis Karakteristik Responden terhadap variabel *Green Recruitment and Selection* dan Kinerja Lingkungan
4. Menganalisis pengaruh *Green Recruitment and Selection (GRS)* terhadap kinerja lingkungan Rumah Sakit Mata Undaaan.

## **1.6 Manfaat**

### 1.6.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dibuat untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan pada Program Studi Administrasi Rumah Sakit di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo sebagai bahan untuk meningkatkan ilmu dan wawasan dalam manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan di RS Mata Undaan.

### 1.6.2 Bagi Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya

Rumah Sakit dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan inovasi serta pembaharuan untuk implementasi *Green Human Resources Management (GHRM)* secara khusus pada *Green Recruitment and Selection (GRS)*.

### 1.6.3 Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan referensi dan informasi tentang *Green Human Resources Management* (GHRM) dengan kekhususan pada *Green Recruitment and Selection* (GRS) serta untuk bahan penelitian lanjutan bagi mahasiswa maupun pihak lain.