

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RSUD DOLOKSANGGUL KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN

Agnes Teresa Purba¹, Saidun Hutasuht²

Universitas Negeri Medan, Sumatera Utara

e-mail: ¹agnesprb13@gmail.com, ²saidun@unimed.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Green Human Resource Management (GHRM) and Quality of Work Life (QWL) on nurses' job satisfaction at RSUD Doloksanggul, Humbang Hasundutan Regency. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 137 nurses, while 102 respondents were selected using the Slovin formula and proportional stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 27. The results indicate that GHRM has a positive and significant effect on job satisfaction ($t = 2.217$; $p = 0.029$), and QWL also has a positive and significant effect ($t = 2.512$; $p = 0.014$). Simultaneously, GHRM and QWL have a positive and significant effect on job satisfaction ($F = 6.230$; $p = 0.003$). The coefficient of determination (R^2) of 0.112 indicates that both variables explain 11.2% of the variance in job satisfaction, while the remaining 88.8% is explained by other factors outside the research model. It can be concluded that the implementation of GHRM and the improvement of QWL contribute to increasing nurses' job satisfaction.*

Keyword: *Green Human Resource Management; Quality Of Work Life; Job Satisfaction; Nurses.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi berjumlah 137 perawat, sedangkan sampel sebanyak 102 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *proportional stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 2,217$; $p = 0,029$), demikian pula QWL berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,512$; $p = 0,014$). Secara simultan, GHRM dan QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($F = 6,230$; $p = 0,003$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,112 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 11,2% variasi kepuasan kerja, sedangkan 88,8% dipengaruhi faktor lain di luar model. Disimpulkan bahwa penerapan GHRM dan peningkatan QWL berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci: *Green Human Resource Management; Quality Of Work Life; Kepuasan Kerja; Perawat.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berperan

penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu, komprehensif, dan berkesinambungan bagi masyarakat (Latuconsina et al., 2021). Keberhasilan

rumah sakit dalam memberikan pelayanan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya perawat sebagai tenaga kesehatan yang memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien (Saputra et al., 2024). Perawat berperan dalam memberikan asuhan keperawatan, edukasi, pendampingan, serta menjaga keselamatan pasien sehingga kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja dan profesionalisme perawat (Kemenkes & Keperawatan, 2019). Salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah tingginya kepuasan kerja perawat. Perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan kinerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang mencerminkan penilaian positif seseorang terhadap pekerjaannya (Nurhandayani, 2022). Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya motivasi, rendahnya komitmen organisasi, meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja, serta penurunan kualitas pelayanan. Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan terhadap 30 perawat di RSUD Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan, kepuasan kerja perawat masih belum optimal. Rata-rata jawaban positif hanya mencapai 52,67%, sedangkan 47,33% responden masih belum merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada rendahnya pengakuan terhadap kontribusi perawat, kurangnya makna pekerjaan yang dirasakan, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui 5 indikator yaitu pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan berkembang (Wedadjati, 2022).

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *Green Human Resource Management* (GHRM). GHRM merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan keterlibatan karyawan (Wibowo et al., 2025). Penerapan GHRM tidak hanya mendukung keberlanjutan lingkungan organisasi, tetapi juga mampu meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa menjadi bagian dari organisasi yang memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan. Namun demikian, hasil pra-survei menunjukkan bahwa implementasi GHRM di RSUD Doloksanggul masih belum optimal. Rata-rata jawaban positif hanya mencapai 62%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* menunjukkan perlunya peningkatan implementasi praktik-praktik sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Permasalahan utama dalam penelitian ini, terletak pada penerapan aspek *green recruitment* dan *green training*, yang belum optimal. Dalam penelitian ini, *Green Human Resource Management* diukur menggunakan 5 indikator yaitu *Green Recruitment & Selection*, *Green Training & Development*, *Green Job Design & Involvement*, *Green Performance Management*, dan *Green Compensation & Reward* (Freire & Pieta, 2022).

Selain GHRM, *Quality of Work Life* (QWL) juga dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. QWL menggambarkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, mendukung kesejahteraan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan berpartisipasi dalam organisasi (Pertwi et al., 2024). Lingkungan kerja yang

berkualitas akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, memperkuat motivasi kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan pra-survei di RSUD Doloksanggul, kualitas kehidupan kerja perawat masih belum optimal. Rata-rata jawaban positif terhadap indikator QWL sebesar 64,67% menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang belum merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja masih menjadi perhatian penting bagi manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat. Permasalahan utama dalam penelitian ini terlihat dalam aspek rendahnya dukungan organisasi serta keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, *Quality of Work Life* diukur menggunakan 5 indikator pengukuran yaitu: kepercayaan, kepedulian, rasa hormat, belajar, dan kontribusi (Riyono et al., 2022).

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management*, *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai penerapan *Green Human Resource Management* dan *Quality of Work Life* dalam meningkatkan kepuasan kerja pada sektor pelayanan kesehatan, serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan variabel, objek, atau konteks yang berbeda.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan pada perawat tetap RSUD Doloksanggul. Dalam penelitian ini, data diperoleh

melalui penyebaran angket atau kuesioner sebagai instrumen utama mengumpulkan data dengan menggunakan skala likert. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dengan teknik *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 137 perawat tetap. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 102 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*, sehingga setiap strata populasi memiliki peluang yang proporsional untuk menjadi responden.

Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji *t*), uji simultan (uji *F*), dan koefisien determinasi (R^2). Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini, dilakukan terhadap 30 perawat RSUD Doloksanggul yang memiliki status sebagai perawat tetap. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Pearson Product Moment*, yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
GHRM	10	0,372-0,776	0,361	Valid
QWL	10	0,382-0,772	0,361	Valid
Kepuasan	10	0,423-	0,361	Valid

Kerja		0,669		
-------	--	-------	--	--

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2026)

Uji Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini, dilakukan terhadap 30 perawat RSUD Doloksanggul yang memiliki status sebagai perawat tetap. Pengukuran reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Instrumen dikatakan memenuhi syarat reliabilitas jika nilai koefisiennya $> 0,60$ (Sahir, 2022:33). Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

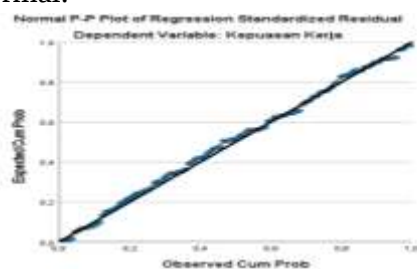
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
GHRM	0,703	Reliabel
QWL	0,733	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,715	reliabel

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2026)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data residual dalam model regresi dan berdistribusi secara normal atau tidak (Sholilah et al., 2023). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik Normal P-P Plot, di mana residual dinyatakan normal jika titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, jika titik-titik menyimpang dari garis diagonal, maka residual tidak berdistribusi normal.



Gambar 1 Hasil Uji P-P Plot

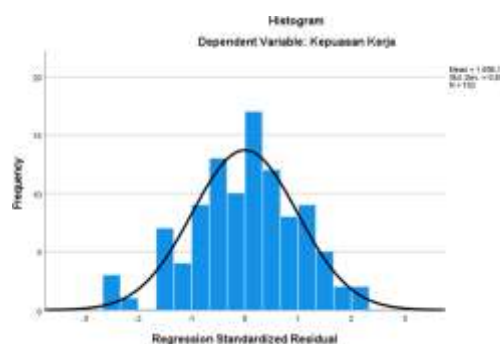
Sumber: Data Kuesioner Diolah (2026)

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,66554535
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.037
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2026)



Gambar 2 Hasil Uji Grafik Histogram

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2026)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen yaitu *Green Human Resource Management* dan *Quality of Work Life* dalam model regresi. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$, sedangkan nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* $\geq 10,00$ menunjukkan adanya multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<i>Green Human Resource Management</i>	,990	1,010

	<i>Quality of Work Life</i>	,990	1,010
--	-----------------------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2026)

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Menurut (Sholilah et al., 2023) model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas:

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	<i>Green Human Resource Management</i>	,939
	<i>Quality of Work Life</i>	,927

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa hasil uji Glejser menunjukkan

bahwa variabel *Green Human Resource Management* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,939 sedangkan variabel *Quality of Work Life* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,927. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, persamaan regresi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, yaitu X1 (*green human resource management*) dan X2 (*quality of work life*) terhadap variabel dependen yaitu Y (Kepuasan kerja).

Rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b_1X_1 : Besaran koefisien variabel *Green Human Resource Management*

b_2X_2 : Besaran koefisien *Quality Of Work Life*

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19,848	5,066		3,918
	<i>Green Human Resource Management</i>	,223	,101	,211	,029
	<i>Quality of Work Life</i>	,236	,094	,239	,014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber; Data Kuesioner Diolah (2026)

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk

menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Pengujian dilakukan dengan melihat perbandingan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 6, variabel *Green Human Resource Management* (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya variabel *Quality of Work Life* (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Sahir, 2022). Dalam penelitian ini, uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Quality of Work Life* (QWL) secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Pengujian dilakukan dengan melihat perbandingan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam hal ini, kriteria pengujian uji F di dasarkan pada, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Berikut disajikan hasil uji simultan:

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170,785	2	85,392	6,230	.003 ^b
	Residual	1357,058	99	13,708		
	Total	1527,843	101			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life*, *Green Human Resource Management*

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2026)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi *Green Human Resource Management* (X1) dan *Quality of Work Life* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut disajikan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Detereminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error

		Square	Square	of the Estimate
1	.334 ^a	.112	.094	3,70239

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life*,

Green Human Resource Management

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2026)

Pengaruh *Green Human Resource Management* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja perawat di RSUD Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,217 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,223 menunjukkan bahwa setiap peningkatan penerapan GHRM akan meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 0,223 satuan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik implementasi praktik *Green Human Resource Management*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat.

Temuan ini mendukung konsep *Green Human Resource Management* yang menyatakan bahwa integrasi aspek keberlanjutan lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan, tidak hanya mendukung keberlanjutan organisasi, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan (Isrososiawan et al., 2020). Sejalan dengan itu, penelitian ini juga di dukung dengan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) Herzberg (1959) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor higiene. Dalam penelitian ini, penerapan *Green Human Resource Management* mendukung terciptanya faktor motivator sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat (Yunus & Rahmadani, 2022).

Pengaruh *Quality of Work Life* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,512 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,236 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *Quality of*

Work Life akan meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 0,236 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan *Green Human Resource Management*.

Temuan ini sejalan dengan teori Walton (1975) yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* merupakan persepsi karyawan terhadap kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis sehingga mendorong terciptanya kesejahteraan dan kepuasan kerja (Sabonete et al., 2021). Lingkungan kerja yang aman, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan untuk berkembang, serta adanya partisipasi dalam organisasi akan meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan perawat, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Pengaruh *Green Human Resource Management* (X1) dan *Quality of Work Life* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Quality of Work Life* (QWL) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,230, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,09, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang menunjukkan bahwa penerapan GHRM dan peningkatan QWL secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat.

Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), yang

menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik (*motivators*) dan faktor ekstrinsik (*hygiene factors*) (Yunus & Rahmadani, 2022). Dalam penelitian ini, GHRM berperan dalam memenuhi faktor intrinsik melalui pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, tanggung jawab, dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Sementara itu, QWL mendukung faktor ekstrinsik melalui terciptanya lingkungan kerja yang aman, hubungan kerja yang harmonis, dukungan organisasi, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi. Sinergi kedua variabel tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian (Prayuda, 2023) yang menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* dan *Quality of Work Life* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh simpulan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Green Human Resource Management*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat. *Quality of Work Life* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *Quality of Work Life* yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. *Green Human Resource Management* dan *Quality of Work Life* secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,112 menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* dan *Quality of Work Life* mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja perawat sebesar 11,2%, sedangkan sisanya sebesar 88,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, RSUD Doloksanggul disarankan untuk meningkatkan penerapan *Green Human Resource Management*, khususnya pada aspek *green recruitment and selection* dan *green training and development*, dengan mengintegrasikan kepedulian lingkungan dalam proses rekrutmen serta menyelenggarakan pelatihan pengelolaan lingkungan secara berkala. Selain itu, rumah sakit perlu meningkatkan *Quality of Work Life*, terutama pada aspek *care* dan *contribute*, melalui peningkatan dukungan organisasi dan pelibatan perawat dalam pengambilan keputusan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama pada aspek pengakuan, makna pekerjaan, dan kesempatan berkembang. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sekaligus mendorong kualitas pelayanan kesehatan yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Freire, C., & Pieta, P. (2022). *The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction. Sustainability (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/su14137557>
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2020). *Green Human Resources Management Mendukung*

- Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. 3(2), 457–470.
- Kemenkes, & Keperawatan. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia* (Issue 912). www.peraturan.go.id
- Latuconsina, N. A., Salim, N. A., Mubarak, F., & Daud, A. C. (2021). *Manajemen Rumah Sakit* (Suhadi (ed.); 1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pertiwi, N. I., Panjaitan, Y. J., & Panjaitan, Y. J. (2024). *Quality of Work Life as a Predictor of Employee Turnover Intention Quality of Work Life Sebagai Prediktor Turnover Intention Karyawan*. *Psikostudia*, 13(1), 99–104. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v13i1>
- Prayuda, R. Z. (2023). Pengaruh *Green Human Resource Management, Quality of Work Life , Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Social, Policy and Law*, 4(5), 11–16. <https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/158>
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina. (2022). *Quality of Work Life (QWL) from Psychological Perspective and the Development of Its Measurement*. 49(1), 87–103. <https://doi.org/10.22146/jpsi.67973>
- Sabonete, S., Lopes, H., Rosado, D., & Reis, J. (2021). *Quality of Work Life According to Walton ' s Model : Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique*. *Social Sciences*, 10(244), 2–14. <https://doi.org/doi.org/10.3390/socsci10070244>
- Sahir, S. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). KBM Indonesia.
- Saputra, Gilang; Paramarta, Vip; Purwanda, E. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Pelayanan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit: Studi Literatur. *Journal Of Social Science Research*, 4, 3811–3826.
- Sholilah, S., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102–110.
- Wedadjati, R. S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg ' s Two Factors Motivation Theory. *Journal Management, Business, and Accounting*, 21(3), 246–262.
- Wibowo, F., Susilowati, E., Setiyawan, A. A., & Hutomo, C. W. (2025). Kepemimpinan transformasional dan green human resource management dalam mempengaruhi turnover intention : Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Journal of Management and Digital Business*, 5(1), 85–103.
- Yunus, A., & Rahmadani, N. (2022). *Kepuasan Kerja* (B. Amanda (ed.))