

Pengaruh Manajemen Perubahan, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Job Control* Terhadap *Mindfulness* dan *Green Performance* di Rumah Sakit XYZ

Oleh:

Zumrotul Islamiyah,

Vera firdaus

Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2026



Pendahuluan

Tenaga Kesehatan harus selalu mengikuti perubahan kebijakan dan prosedur baru yang di intruksikan. Salah satunya mengenai perubahan regulasi standar pelayanan peserta Jaminan Kesehatan Nasional. Dalam memberikan pelayanan di bidang kesehatan, tenaga kesehatan medis maupun non medis harus dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan serta harus teliti dan fokus terhadap tindakan pelayanan yang diberikan. Guna mewujudkan *performance* yang optimal, organisasi kesehatan perlu terus berinovasi demi menciptakan peluang bisnis yang semakin bersaing. Memepertahankan pendekatan lama sudah tidak relevan lagi di era digital saat ini, sehingga organisasi harus melakukan perubahan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah manajemen perubahan, organizational citizenship behavior, dan job control berdampak positif dan signifikan terhadap mindfulness dan green performance di Rumah Sakit XYZ Sidoarjo?

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan panduan dari Hair et al., yang merekomendasikan bahwa ukuran sampel minimal 5 kali lebih banyak dari jumlah indikator yang digunakan. Dengan total 21 indikator, maka batas minimal sampel adalah 105 responden. Peneliti menetapkan untuk mengambil 127 responden, yang telah memenuhi syarat minimal tersebut dan dihitung menggunakan rumus Slovin untuk menjaga representativitas. *Structural Equation Modeling – Analysis of Moment Structures* digunakan untuk menganalisis data dikarenakan SEM AMOS dapat menganalisis pola hubungan antar variabel, termasuk efek langsung atau tidak langsung dari variabel independen pada variabel dependen.

Hasil

Hasil Uji Pengaruh Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1	--->	Z	0,321	0,142	2,261	0,024	H4 diterima
X2	--->	Z	0,566	0,167	3,396	0,000	H5 diterima
X3	--->	Z	0,011	0,069	0,152	0,879	H6 ditolak
X1	--->	Y	0,380	0,095	4,011	0,000	H1 diterima
X2	--->	Y	-0,117	0,090	-1,292	0,196	H2 ditolak
X3	--->	Y	0,131	0,041	3,186	0,001	H3 diterima
Z	--->	Y	0,175	0,071	2,461	0,014	H7 diterima

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1	---->	Z	0,056	0,034	1,666	0,096	H8 ditolak
X2	---->	Z	0,099	0,050	1,993	0,046	H9 diterima
X3	---->	Z	0,002	0,012	0,159	0,874	H10 ditolak

Pembahasan

Manajemen perubahan berpengaruh positif signifikan terhadap *green performance*. *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap *green performance*. *Job control* berpengaruh positif signifikan terhadap *green performance*. Manajemen perubahan berpengaruh positif signifikan terhadap *mindfulness*. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *mindfulness*. *Job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *mindfulness*. *Mindfulness* berpengaruh signifikan terhadap *green performance*. Manajemen perubahan tidak berpengaruh signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness*. *Organizational citizenship behavior* berdampak positif signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness*. *Job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness*.

Temuan Penting Penelitian

- Temuan ini memberikan kontribusi baru bagi literatur manajemen kesehatan, karena pengaruh manajemen perubahan, *organizational citizenship behavior*, dan *job control* terhadap *green performance* belum pernah diteliti sebelumnya.
- Rumah Sakit disarankan untuk mengintegrasikan *green practices* ke dalam sistem kerja dan SOP, sehingga perilaku ramah lingkungan menjadi bagian dari rutinitas kerja, bukan semata-mata bergantung pada kesadaran individu.
- Manajemen perubahan tidak berpengaruh signifikan terhadap *green performance* melalui *mindfulness*. *Mindfulness* tidak berperan sebagai mediator dalam manajemen perubahan dengan *green performance* tenaga kesehatan. Meskipun manajemen perubahan berpengaruh terhadap *green performance*, jalur mediasi gagal mencapai signifikansi statistik.

Manfaat Penelitian

Perlunya manajemen rumah sakit untuk memfokuskan strategi manajemen perubahan pada penguatan aspek individu. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan pelatihan dan edukasi terkait kebijakan ramah lingkungan, komunikasi perubahan yang efektif, serta penguatan budaya organisasi yang mendukung *green performance*.

Peningkatan *green performance* tenaga kesehatan tidak dapat bergantung pada perilaku *organizational citizenship behavior* saja, melainkan membutuhkan intervensi yang lebih terfokus pada kebijakan, prosedur operasional, dan pelatihan khusus terkait praktik *green performance*.

Menambah landasan teoritis tentang hubungan antara manajemen perubahan, OCB, job control, mindfulness, dan *green performance*.

Referensi

- J. Phillips and J. D. Klein, "Change Management : From Theory to Practice," *TechTrends*, pp. 189–197, 2023, doi: <https://doi.org/10.1007/s11528-022-00775-0>.
- [2] V. Firdaus and Handriyono, "The Effect Of Change Management And Managerial Skill To Employee Motivation," vol. 7, no. 7, pp. 100–106, 2018.
- [3] M. A. Baihaki, S. Sumartik, and V. Firdaus, "Analisis Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo," vol. 7, pp. 2482–2496, 2024.
- [4] S. Anwar, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *J. Insitusi Politek. Ganesha Medan*, vol. 4, pp. 35–46, 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i1.10963.
- [5] D. M. Siddiq and et.al, "The Role of CEO Altruism in Moderating the Relationship between Affective Commitment and Integrity with OCB in Culinary SMES," *Int. Res. J. Bus. Stud.*, vol. 17, no. 1, pp. 93–104, 2024, doi: <https://doi.org/10.21632/irjbs>.

