

***PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI PEMODERASI  
HUBUNGAN ANTARA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DENGAN  
EMPLOYEE GREEN INNOVATIVE BEHAVIOR  
(Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat)***

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(S.E) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang



Disusun Oleh:

**NURHIDAYAH RANGKUTI**  
**17059023**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**


**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI PEMODERASI  
HUBUNGAN ANTARA TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DENGAN  
EMPLOYEE GREEN INNOVATIVE BEHAVIOR  
(Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat)**


**Nama** : Nurhidayah Rangkuti  
**NIM/ TM** : 17059023/ 2017  
**Departemen** : Manajemen  
**Keahlian** : Sumber Daya Manusia  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

**Padang, Agustus 2023**

**Disetujui Oleh :**  
**Ketua Departemen Manajemen**

  
**Prof. Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D**  
**198104042005011002**

**Mengetahui,**  
**Pembimbing**

  
**Okki Trinanda, SE, MM**  
**198310122015041001**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Negeri Padang

### PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN ANTARA TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DENGAN EMPLOYEE GREEN INNOVATIVE BEHAVIOR (Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat)

Nama : Nurhidayah Rangkuti  
NIM/ TM : 17059023/ 2017  
Departemen : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

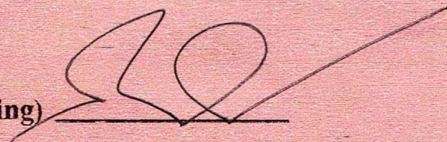
Padang, Agustus 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

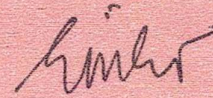
Okki Trinanda, SE, MM

(Pembimbing)



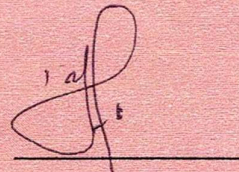
Rini Sarianti, SE, M.Si

(Penguji 1)



Chichi Andriani, SE, MM

(Penguji 2)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurhidayah Rangkuti  
NIM/ TM : 17059023/ 2017  
Tempat/ Tgl Lahir : Padangsidempuan/ 16 November 1998  
Program Studi : Manajemen S1  
Keahlian : MSDM  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Alamat : Jl. Srigunting No. 4, Air Tawar Barat, Padang Utara  
Judul Skripsi : *Perceived Organizational Support* sebagai pemoderasi hubungan antara *Transformational Leadership* dengan *Employee Green Innovative Behavior* (Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim Pembimbing, tim Penguji dan Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar sarjana yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.



Padang, Agustus 2023

*Nurhidayah Rangkuti*  
**Nurhidayah Rangkuti**  
**NIM. 17059023**

## ABSTRAK

**Nurhidayah Rangkuti** : PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN ANTARA TRANSFORMATIONAL LEDERSHIP DENGAN EMPLOYEE GREEN INNOVATIVE BEHAVIOR (PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA BARAT)

**Dosen Pembimbing** : Okki Trinanda, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *transformational leadership* dan *perceived organizational support* terhadap *employee green innovative behavior*, selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan dampak *perceived organization support* dalam memperkuat hubungan antara *transformational leadership* dengan *employee green innovative behavior*. Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Proses pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara survei yaitu menyebarkan kuesioner kepada pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Structral Equation Modelling* (SEM). Tahapan pengolahan data dibantu dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS4.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Transformational Leadership* dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green innovative behavior*. (2) *Perceived Organizationa Support* menjadi penguat hubungan antara *Transformational Leadership* dengan *employee green innovative behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

**Kata Kunci** : *Employee Green Innovative Behavior, Perceived Organizational Support & Transformational Leadership*

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Perceived Organizational Support* sebagai pemoderasi hubungan antara *Trasnformational Leadership* dengan *Employee Green Innovative Behavior* (Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat). Salam dan sholawat kepada Rasullullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Penyelesaian skripsi in tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku pembimbing yang luar biasa dalam meluangkan waktu, memberikan arahan, saran, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelsaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku dosen penguji 1 dan Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku dosen penguji 2 yang memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Ilham Thaib, SE, MM, selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan.

4. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Supan Weri Mandar, S.Pd selaku Staf administrasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan arahan serta bantuan kepada penulis dalam mengurus seluruh keperluan administrasi dalam pengurusan perkuliahan maupun pembuatan skripsi.
6. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, khususnya program studi S1 Manajemen serta karyawan/i yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
7. Kedua orang tua tercinta Ayah (Drs. H.Abdurrahma Rangkuti) Mama (Hj. Misbah Nasution) Skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, terimakasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa dan pengorbanannya sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat memberikan kebanggaan yang luar biasa kepada kedua abang saya tercinta Ahmad Ridwan Rkt, Anwar Shaleh Rkt kedua adik saya tercinta Rahma Widiya S Rkt, Mhd.Fadlan Rkt serta kedua kakak ipar Siti maryam Nst, Endang Try Lestari, SKM dan ke tiga keponakan Bou tersayang yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis.
8. M. Yazid Alwi Nasution, S.PWK yang selalu menemani dan menjadi *support system* hingga hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi

banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran, materi, maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi Saya. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan Saya hingga penyelesaian skripsi ini.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga bantuan, bimbingan, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia di kemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritikan yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, Agustus 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Teori.....	13
1. Employee Green Innovative Behavior .....	13
2. Perceived Organizational Support .....	18
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	23
4. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Green Innovative Behavior .....	26
5. Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Green Innovative Behavior .....	27
6. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Green Innovative Behavior .....	27
7. Perceived Organizational Support Memoderasi Hubungan Antara Transformasional Leadership Dengan Employee Green Innovative Behavior .....	28

B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Konseptual .....	33
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Desain Penelitian .....	35
B. Populasi dan Sampel .....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
E. Jenis Data .....	37
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	38
G. Teknik Analisis Data.....	42
1. Analisis Deskriptif .....	42
2. Analisis Statistik Inferensial .....	44
<b>BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
B. Hasil Penelitian .....	51
C. Analisis Output PLS (Statistik Inferensial).....	59
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Pelanggaran Perilaku Hidup Sehat di Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat Periode Juli 2021-Desember 2021 .....	3
Tabel 2. Hasil Pra Survei Pegawai Dinas Kesehatan Berkaitan Dalam Pelaksanaan Employee green innovative Behavior .....	4
Tabel 3. Hasil Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 4. Rinciaan Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat September 2022 .....	36
Tabel 5. Alternatif jawaban variabel .....	37
Tabel 6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	39
Tabel 7. Demografis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 8. Demografis Responden Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 9. Demografis Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	53
Tabel 10. Demografis Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Employee Green Innovative Behavior .....	55
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	56
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Perceived Organizational Support .....	58
Tabel 14. Hasil Pengujian Variabel Employee Green Innovative Behavior .....	60
Tabel 15. Hasil Pengujian Variabel Employee Green .....	61
Tabel 16. Hasil Pengujian Variabel Perceived Organizational Support .....	62
Tabel 17. Hasil Pengujian Variabel Perceived Organizational Support (Remedi) .....	62
Tabel 18. Hasil Pengujian Variabel Kepmimpinan Transformasional .....	63

Tabel 19. Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE) .....	63
Tabel 20. Hasil Pengujian Discriminant Validity .....	64
Tabel 21. Hasil pengujian Cross Loading .....	65
Tabel 22. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian .....	66
Tabel 23. Hasil Analisis R-square.....	67
Tabel 24. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Direct Effect).....	69
Tabel 25. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. <b>Kerangka Konseptual .....</b>	<b>33</b>
Gambar 2. <b>Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat ..</b>	<b>50</b>
Gambar 3. <b>Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS4.0 2023 .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 <b>Kuesioner Penelitian</b> .....	86
Lampiran. 2 <b>Tabulasi Data</b> .....	90
Lampiran. 3 <b>Data Responden</b> .....	91
Lampiran. 4 <b>Data Deskriptif</b> .....	92
Lampiran. 5 <b>Outer Loading awal dan akhir variabel Employee Green InnovativeBehavior</b> .....	94
Lampiran. 6 <b>Outer Loading awal dan akhir Variabel Perceived Organizational Support</b> .....	94
Lampiran. 7 <b>Outer Loading awal Variabel Transformational Leadership</b> ..	95
Lampiran. 8 <b>Average Varian Extracted (AVE)</b> .....	95
Lampiran. 9 <b>Cross Loading</b> .....	95
Lampiran. 10 <b>Reability, R-Square</b> .....	96
Lampiran. 11 <b>Uji Hipotesis</b> .....	97

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Wabah pandemi Covid-19 memang sudah dapat dikendalikan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan akan terjadi wabah penyakit lainnya yang lebih parah dimasa mendatang, karena tingginya tingkat degradasi lingkungan akibat kerusakan alam oleh manusia yang tidak bertanggung jawab, selain itu manusia cenderung melakukan inovasi genetik untuk menciptakan penemuan spesies baru. Kondisi tersebut tentu menciptakan risiko muncul penyakit baru yang tidak terpikirkan oleh manusia dimasa mendatang, seperti penyakit yang sebelumnya hanya di derita oleh hewan bisa menyerang manusia, atau munculnya virus baru akibat kebocoran laboratorium hasil eksperimen manusia (Shahbaz et al., 2018).

Menurut Chontanawat (2020) meningkatnya degradasi lingkungan tentu akan meningkatkan risiko akan kemunculan pandemi baru yang lebih berbahaya dimasa mendatang, oleh sebab itu memunculkan sejumlah gagasan pada instansi pemerintah di Indonesia pada umumnya dan Sumatera Barat pada khususnya untuk mengurangi risiko terjadinya pandemi baru dimasa depan dengan cara mengembangkan *employee green innovative behavior*. Menurut Wang, Ren, Chadee, & Sun (2021) *employee green innovative behavior* merupakan perilaku inovatif yang dilakukan oleh pegawai untuk lebih ramah pada lingkungan dalam bekerja. Perilaku tersebut merupakan bagian dari upaya mengurangi degradasi lingkungan sekaligus menyelamatkan manusia dari wabah kepunahan.

Salah satu dinas yang dikelola pemerintah daerah Provinsi Sumatera Barat

yang berusaha menciptakan pola hidup yang sehat melalui perilaku inovatif yang berwawasan lingkungan. Perilaku tersebut disebut dengan istilah *employee green innovative behavior*. Pada awalnya konsep *employee green innovative* ditujukan untuk memutus mata rantai pandemi Covid-19 khususnya di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, akan tetapi karena dianggap memiliki nilai positif bagi lingkungan dan kehidupan pegawai, perilaku tersebut di pertahankan.

Dinas kesehatan menyadari bahwa mereka memiliki peran sentral untuk membantu pemutusan pandemi, dengan berperilaku hidup sehat dan meningkatkan kepedulian pada lingkungan. Konsep utama yang dikembangkan dinas kesehatan adalah melalui lingkungan sehat, masyarakat akan dapat hidup sehat, sehingga menjadi mata rantai pemutusan pandemi.

Pengembangan *employee innovative behavior* telah lama dicanangkan oleh Dinas Sosial di Indonesia pada umumnya dan Kota Padang pada khususnya. Upaya tersebut terlihat dari adanya gerakan menjaga kebersihan lingkungan seperti tidak membuang sampah sembarangan, menggunakan bahan bakar listrik dan mengurangi penggunaan bahan bakar karbon, dan berbagai kegiatan lainnya. Dalam mendorong *employee green innovative behavior*, *Employee green innovativeness behavior* di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dilakukan dengan membiasakan diri menggunakan masker dan rajin mencuci tangan dalam bekerja, di samping itu setiap pegawai juga menjaga jarak, serta jika merasa sakit mereka di bolehkan untuk bekerja di rumah (*work from home*). Dalam pelaksanaannya hingga saat ini terdapat sejumlah pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, khususnya dalam membiasakan diri untuk menggunakan



masker dan tidak merokok pada saat jam kerja. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari personalia Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat diketahui sejumlah pelanggaran dalam pelaksanaan *employee green innovative* seperti terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Rekapitulasi Pelanggaran Perilaku Hidup Sehat di Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat Periode Juli 2021-Desember 2021**

Bentuk Pelanggaran	Bulan (Jumlah Kasus)						
	Juli	Agus	Sept	Oct	Nov	Des	Acc
Tidak Menggunakan Masker	142	175	201	193	183	243	
Berkumpul dan tidak menjaga jarak	82	91	52	65	73	91	
Merokok di ruangan kerja	35	15	12	9	4	6	
Meludah di sembarang tempat	21	15	8	6	4	2	
Tidak menggunakan pengaman pada saat bekerja	5	3	3	5	11	6	

Sumber: HRD Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat (2022)

Tabel 1 memperlihatkan tindakan melanggar *employee green innovative behavior* masih terjadi di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, pelanggar terbanyak berkaitan dengan disiplin menggunakan masker, walaupun peringatan bahaya pandemi sudah menurun, dan menuju endemi, akan tetapi perilaku menggunakan masker masih terus di terapkan guna mengantisipasi terulangnya lonjakan pandemi di masa mendatang. Terlihat kasus pelanggaran tidak disiplin menggunakan masker mencapai 243 kasus di bulan Desember 2021 yang lalu, di ikuti dengan kasus melanggar kesehatan lainnya yaitu berkumpul atau berkerumun di ruangan kantor.

Kondisi tersebut menunjukkan masih banyak pegawai di lingkungan Dinas

Kesehatan Provinsi Sumatera Barat yang masih belum menerima sebuah kebiasaan baru, atau implementasi *employee green innovativeness behavior* yang masih rendah. Setelah program tersebut diselenggarakan beberapa kali, tentu masih terdapat sejumlah kekurangan dan kendala yang dihadapi dinas, kendala tersebut berkaitan dengan perilaku untuk membiasakan diri dengan perilaku yang baru. Oleh sebab itu peneliti melakukan pra survei kepada beberapa orang pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat berkaitan dengan implementasi *employee green innovative behavior*, pengambilan responden dilakukan secara acak. Dari hasil identifikasi data responden diperoleh uraian hasil pra survei terlihat pada Tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Pra Survei Pegawai Dinas Kesehatan Berkaitan Dalam Pelaksanaan Employee Green Innovative Behavior**

Pernyataan	Setuju		Kurang Setuju		Jlh
	Fi	%	Fi	%	
Saya selalu memperhatikan kebersihan lingkungan sekitar ruangan kerja	15	100.00	0	0.00	15
Saya selalu mencoba untuk hemat energi dengan mematikan seluruh fasilitas kantor, ketika jam kerjaberakhir	4	26.67	11	73.33	15
Saya selalu mengurangi penggunaan inventaris kantor yang terbuat dari plastik, karena bahan dari plastik sulit di uraikan oleh tanah	3	20.00	12	80.00	15

Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik, untuk mendorong program inovasi bagi seluruh pegawai agar berperilaku dengan meningkatkan kepedulian pada lingkungan	13	86.67	2	13.33	15
---	----	-------	---	-------	----

Sumber: Hasil Pra Survei November 2022

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan terlihat 100% responden sepakat untuk senantiasa memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, tetapi 73.33% lainnya kurang setuju untuk lebih hemat energi dengan menggunakan fasilitas kantor, selain itu 80% responden juga kurang sependapat untuk mengurangi penggunaan peralatan kantor yang terbuat dari plastik, karena bahan-bahan dari plastik dapat menciptakan erosi dan kerusakan pada tanah karena sifatnya yang sulit terurai. Dari hasil pra survei tersebut terlihat implementasi *employee green innovative behavior* telah dilaksanakan di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, tetapi masih belum maksimal. Oleh sebab itu penting bagi peneliti untuk mencoba mengamati sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi perubahan *employee green innovative behavior*, sehingga dapat menciptakan solusi terbaik bagi pimpinan instansi untuk mendorong keberhasilan program inovasi tersebut, citra Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat tetap positif dalam pandangan masyarakat.

Menurut Suk et al., (2015) mengungkapkan *employee green innovative behavior* dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan dalam penelitian Zhu et al., (2022) perubahan *green innovative behavior* dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional

dan *perceived organizational support*. Selain itu Wang et al., (2021) *employee green innovative behavior* dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan pengembangan *exploitative leadership*. Sifat dari *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi yang akan memperkuat hubungan antara *transformational leadership* dengan *employee green innovative behavior*.

Menurut Luthans (2017) mengungkapkan terbentuknya *employee green innovative behavior* dapat di dorong oleh *perceived organizational support*. Konsep tersebut menunjukkan pandangan atau penilaian dari setiap anggota organisasi atas dukungan manajemen demi terselenggaranya program yang telah direncanakan. Dukungan dapat di berikan dalam bentuk sosialisasi, penyediaan sarana dan prasarana hingga *workshop* dan seminar. Ketika organisasi memberikan dukungan penuh atas terselenggaranya sebuah program maka akan mendorong berjalannya tujuan dari program tersebut diselenggarakan, salah satunya adalah *employee green innovative behavior*.

Hasil penelitian Wang et al., (2021) menemukan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee green innovative behavior*. Konsistensi hasil penelitian juga diperoleh oleh Mustika et al., (2020) menemukan *perceived organizational support* yang kuat akan mendorong meningkatnya *employee green innovative behavior* dalam bekerja. Selanjutnya hasil penelitian lainnya yang mendukung juga di peroleh oleh Nazir et al., (2019) menemukan bahwa dukungan yang konsisten dari organisasi dalam bentuk sosialisasi program, serta penyediaan peralatan dan fasilitas untuk berjalannya program semakin

mendorong meningkatnya *employee green innovative behavior* di lingkungan organisasi.

Setiap pimpinan berusaha mendorong peningkatan perilaku *employee green innovative behavior* dengan cara yang preventif yaitu dengan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat. Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran pegawai untuk melakukan sejumlah kebiasaan atau berperilaku ramah pada lingkungan adalah menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Luthans (2017) mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang menjadikan pimpinan sebagai *role model*, yang menginspirasi bawahan. Implementasi dari gaya kepemimpinan transformasional terlihat dari adanya kedekatan pimpinan dan bawahan. Pimpinan menjadi panutan dan acuan perilaku bagi bawahan. Oleh sebab itu dengan implementasi gaya kepemimpinan transformasional akan dapat mendorong meningkatnya *employee green innovative behavior*.

Hasil penelitian Zhu et al., (2022) menemukan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employee green innovative behavior*. Hasil penelitian yang sama diperoleh oleh Elshaer et al., (2022) menemukan inspirasi dan motivasi yang diberikan atasan mendorong meningkatnya *employee green innovative behavior*. Perilaku tersebut terlihat dengan meningkatnya kesadaran diri dari pegawai untuk menjaga kebersihan, hemat energi, tidak merokok hingga membiasakan hidup sehat. Selanjutnya hasil penelitian Suk (2015) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employee green innovative behavior*.

Berdasarkan kepada uraian fenomena serta adanya sejumlah pro dan kontra hasil penelitian terdahulu peneliti mencoba memodifikasi penelitian yang telah di lakukan oleh Elshaer et al., (2022). Dimana pada penelitian ini mencoba menguji kembali sejumlah variabel yang mempengaruhi *employee green innovative behavior* khususnya di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Perbedaan dengan penelitian acuan, peneliti hanya menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi. Selain itu waktu dan tempat penelitian juga berbeda. Diharapkan melalui perbedaan tersebut temuan penelitian nantinya menjadi lebih baik. Secara lengkap penelitian ini berjudul:

***Perceived Organizational Support Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Transformational Leadership Dengan Employee Green Innovative Behavior (Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat)***

## B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah maka diajukan beberapa permasalahan yang akan diajukan yaitu:

1. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat mencoba sebuah terobosan baru yang berkaitan dengan kepedulian pada lingkungan atau disebut dengan *employee green innovative behavior*.
2. Program *employee green innovative behavior* mendapatkan pro dan kontra dari pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
3. Program *employee green innovative behavior* di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat seperti menjaga kebersihan lingkungan khusus ruangan kantor hemat energi, dan membiasakan hidup bergotong royong demi menjaga kualitas lingkungan.
4. Instansi memberikan dukungan penuh terhadap pelaksanaan *employee green innovative behavior*, dengan menyediakan peralatan dan fasilitas ramah lingkungan, termasuk pemberian wewenang kepada pimpinan untuk memastikan program tersebut terlaksana.
5. Dalam rangka memastikan implementasi *employee green innovative behavior*, kepala dinas memberikan sejumlah sanksi kepada pegawai di lingkungan dinas yang tidak melaksanakan program inovasi lingkungan khususnya dalam ruang lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

### C. Pembatasan Masalah

Sejalan uraian identifikasi masalah maka peneliti melakukan pembatasan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
2. Variabel yang digunakan dan secara teori mempengaruhi *employee green innovative behavior* di batasi hanya pada dua variabel yaitu *transformational leadership* dan *perceived organizational support*.

### D. Rumusan Masalah

Sejalan dengan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka dapat diajukan beberapa pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Sejauhmanakah pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee green innovative behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Sejauhmanakah pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee green innovative behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Sejauhmanakah pengaruh *transformational leadership* terhadap *perceived organizational support* pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat ?
4. *Perceived organizational support* memoderasi hubungan antara *transformational leadership* dengan *employee green innovative behavior*



pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee green innovative behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee green innovative behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *perceived organizational support* pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat
4. Membuktikan bahwa *perceived organizational support* memoderasi hubungan antara *transformational leadership* dengan *employee green innovative behavior* pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

## **F. Manfaat Penelitian**

Sejalan dengan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Secara Teoritis
  - a. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

- b. Bagi Akademik

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan dan referensi bagi peneliti dimasa mendatang yang tertarik membahas sejumlah faktor yang mempengaruhi *employee green innovative behavior* baik di instansi yang sama ataupun berbeda.

2. Manfaat praktisi

Sebagai masukan kepada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dan Lembaga-lembaga sejenis lainnya dalam mengambil kebijakan mengenai permasalahan ini. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat yang berniat melakukan penelitian yang sama.