

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL GREEN CULTURE* TERHADAP *HOSPITAL PERFORMANCE* DENGAN *GREEN INNOVATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA RUMAH SAKIT DI JAWA TENGAH: *Systematic Literatur Review***

SHELLA VINA PUTRI¹, RINI ANINDITA², HERI ISWANTO³

Doctoral Strategik Pelayanan Kesehatan, Universitas Esa Unggul Jakarta
email : dr.shella.vp@gmail.com

Abstract

Hospital performance is a crucial aspect that requires continuous evaluation to ensure the quality of healthcare services, operational efficiency, and compliance with applicable regulations. In recent years, hospital performance issues have been suspected to be influenced by increasingly stringent government regulations regarding the implementation of green innovation in the healthcare industry. Furthermore, suboptimal hospital performance is also suspected to be related to the low implementation of organizational green culture as a foundation for a work culture oriented towards environmental sustainability. This article aims to analyze the influence of Organizational Green Culture on Hospital Performance with Green Innovation as a moderating variable based on a review of scientific articles from the last five years. The method used is a Systematic Literature Review. The SLR method is carried out by examining relevant scientific articles indexed in national and international databases, using predetermined inclusion and exclusion criteria. The results of the literature review indicate that organizational green culture influences hospital performance and green innovation moderates the influence of organizational green culture on hospital performance. It can be concluded that based on the selected articles, green innovation can moderate the influence of organizational green culture on hospital performance.

Keyword : Organizational Green Culture, Green Innovation, Hospital Performance

Abstrak

Kinerja rumah sakit (hospital performance) merupakan aspek krusial yang perlu dievaluasi secara berkelanjutan untuk menjamin mutu pelayanan kesehatan, efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Dalam beberapa tahun terakhir, permasalahan hospital performance diduga dipengaruhi oleh semakin ketatnya peraturan pemerintah terkait penerapan green innovation pada sektor industri kesehatan. Selain itu, belum optimalnya kinerja rumah sakit juga disinyalir berkaitan dengan rendahnya penerapan organizational green culture sebagai landasan budaya kerja yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Organizational Green Culture terhadap Hospital Performance dengan Green Innovation sebagai variabel moderasi berdasarkan kajian artikel ilmiah lima tahun terakhir. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review. Metode SLR dilakukan dengan menelaah artikel ilmiah yang relevan dan terindeks pada basis data nasional dan internasional, menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Hasil kajian literatur review menyatakan bahwa *organizational green culture* berpengaruh terhadap *hospital performance* dan *green innovation* memoderasi pengaruh *organizational green culture* terhadap *hospital performance*. Dapat disimpulkan berdasarkan artikel yang dipilih

maka *green innovation* dapat memoderasi pengaruh *organizational green culture* terhadap *hospital performance*.

Kata Kunci: Organizational Green Culture, Green Innovation, Hospital Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh yang meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit merupakan komponen terpenting dan terpenting dalam sistem kesehatan, serta berperan dalam sistem pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan produktivitas dalam melayani pasien dan berupaya memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada. Hal ini menyumbang hingga dua pertiga dari belanja kesehatan. (Oktariana *et al.*, 2024). Jumlah rumah sakit di Indonesia pada tahun 2024 sesuai data Badan Pusat Statistik Indonesia yaitu mencapai 89.910 rumah sakit yang terdiri dari rumah sakit umum dan khusus (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024). Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik Indonesia seluruh rumah sakit yang terdapat di Provinsi Jawa Tengah sesuai yaitu sebanyak 288 rumah sakit. Rumah sakit, seperti halnya organisasi lainnya, perlu melakukan

pemantauan dan evaluasi secara terus-menerus dan teratur. Mengingat tanggung jawab utama pusat-pusat ini, yaitu pendidikan, pengobatan, penelitian, dan partisipasi dalam kesehatan masyarakat, masalah ini menjadi semakin penting. Oleh karena sebab itu maka kinerja rumah sakit perlu dilakukan evaluasi secara terus menerus. Kinerja rumah sakit tersebut sering dikenal sebagai Hospital performance. Hospital performance didefinisikan sebagai pencapaian tujuan tertentu oleh rumah sakit, baik tujuan medis maupun manajerial (Moghaddam *et al.*, 2019).

Dewasa ini *hospital performance* pada rumah sakit tidak hanya terkait pencapaian pelayanan yang bermutu namun tentang pencapaian visi misi sesuai yang diperintahkan oleh pemerintah pada sektor rumah sakit. Salah satu peraturan rumah sakit tersebut yaitu tentang rumah sakit yang ramah lingkungan atau dengan istilah lain yaitu *green hospital*. Meskipun *green hospital* telah dicanangkan oleh pemerintah namun masih terdapat rumah sakit yang belum

mengimplementasikan green hospital secara maksimal. Isu keberlanjutan lingkungan menjadi perhatian utama dalam pengelolaan organisasi modern, termasuk pada sektor pelayanan kesehatan. Rumah sakit merupakan institusi dengan tingkat konsumsi energi, air, dan produksi limbah medis yang tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan dampak lingkungan yang signifikan. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut tidak hanya berfokus pada kualitas layanan medis, tetapi juga pada penerapan praktik operasional yang ramah lingkungan guna meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan (*hospital performance*) (Orsini et al., 2024).

Salah satu faktor penting yang mendorong keberhasilan praktik keberlanjutan adalah *organizational green culture*. Budaya organisasi hijau mencerminkan nilai, norma, dan perilaku kolektif yang mendukung pelestarian lingkungan dalam setiap aktivitas organisasi. Budaya ini berperan sebagai fondasi dalam membentuk komitmen karyawan dan manajemen terhadap praktik hijau, sehingga dapat meningkatkan efektivitas operasional dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nugroho, 2025). Penelitian sebelumnya

menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya hijau yang kuat cenderung memiliki kinerja lingkungan dan kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan organisasi yang belum menginternalisasi nilai-nilai keberlanjutan (Ahmed et al., 2023).

Dalam konteks rumah sakit, *hospital performance* tidak hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga mencakup kinerja pelayanan, efisiensi operasional, serta kinerja lingkungan dan sosial. Penerapan budaya organisasi hijau terbukti mampu mendorong peningkatan efisiensi penggunaan sumber daya, pengelolaan limbah medis, dan kualitas layanan kesehatan secara berkelanjutan (Sandra et al., 2025). Namun demikian, pengaruh budaya hijau terhadap kinerja organisasi sering kali tidak berdiri sendiri dan dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengimplementasikan inovasi yang mendukung praktik ramah lingkungan.

Green innovation merupakan bentuk inovasi yang berorientasi pada pengembangan produk, proses, atau teknologi yang mampu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Inovasi hijau memungkinkan rumah sakit menerjemahkan nilai-nilai budaya hijau

ke dalam praktik nyata yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Sejumlah studi internasional menemukan bahwa green innovation dapat memperkuat hubungan antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi, baik sebagai mediator maupun variabel moderasi (Ahmed et al., 2023; Saleem, 2025).

Meskipun kajian mengenai *organizational green culture*, *green innovation*, dan kinerja organisasi telah banyak dilakukan di sektor industri dan jasa, penelitian empiris yang mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut pada rumah sakit di Indonesia, khususnya di Jawa Tengah, masih terbatas. Padahal, rumah sakit di Jawa Tengah menghadapi tantangan ganda berupa peningkatan tuntutan kualitas pelayanan publik dan kewajiban untuk mematuhi regulasi lingkungan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **pengaruh *organizational green culture* terhadap *hospital performance* dengan *green innovation* sebagai variabel moderasi pada rumah sakit di Jawa Tengah**, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan manajemen rumah sakit berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain literature review dengan pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis temuan-temuan penelitian terkait topik yang dikaji. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai perkembangan konsep dan bukti empiris dari berbagai sumber ilmiah. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari publikasi ilmiah berupa artikel jurnal nasional maupun internasional, buku ilmiah, laporan resmi, serta dokumen kebijakan yang relevan. Pencarian dilakukan melalui beberapa database daring seperti Google Scholar, Scopus, NCBI dan Research Gate dengan kata kunci: "*green innovation*", "*organizational green culture*", dan "*hospital performance*" dengan tanggal dari tahun 2019 hingga 2024. Kami juga menggunakan basis data untuk penelusuran pustaka tambahan. Setelah membaca abstrak dan hasil kajian artikel, kami secara manual memilih makalah yang relevan untuk tinjauan ini.

Mengenai kriteria inklusi, artikel dipilih berdasarkan inklusi salah satu topik berikut; Pengaruh Green Innovation terhadap Hospital Performance, Pengaruh

Organizational Green Culture terhadap Hospital Performance, serta Pengaruh organizational green culture, terhadap hospital performance dengan green innovation sebagai variabel moderasi. Kriteria eksklusi adalah semua artikel lain yang tidak memiliki salah satu topik ini sebagai titik akhir utamanya.

mengenai perkembangan konsep, temuan empiris, serta kecenderungan penelitian terkait topik yang dikaji. Penyajian hasil dilakukan secara sistematis untuk menyoroti pola, perbedaan, serta kesenjangan yang ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil sintesis dari berbagai literatur yang telah dianalisis berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan. Literatur yang diperoleh kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa tema utama untuk memberikan gambaran komprehensif

Tabel 1 Analisis Literatur Review

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Correia A. B., Farrukh Shahzad M., Moleiro Martins J., & Baheer R. (2024)	Impact of green human resource management towards sustainable performance in the healthcare sector: role of green innovation and risk management	<i>Green innovation</i> berdampak positif pada <i>hospital performance</i> secara berkelanjutan, dengan menerapkan <i>green innovation</i> di sektor kesehatan yang mencapai manfaat kompetitif dan memenuhi tuntutan pasar untuk kinerja berkelanjutan

-
- pada organisasi
2. Mahayudin A. S., Ariffin A. S., & Mokhtar S. (2020). The Influences of Green Innovation on Green Hospital Performance – Conceptual Overview. Hasil penelitian lain juga menjelaskan bahwa *green innovation* dapat mempengaruhi *green hospital performance*; yang kemudian akan diterapkan dalam proses pengambilan keputusan *green management* mereka
 3. Imran M., Arshad I., & Ismail F. (2021). Green Organizational Culture and Organizational Performance: the Mediating Role of Green Innovation and Environmental Performance. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa *environmental performance* dan *green innovation* memediasi hubungan antara *organizational green culture* dan *organizational performance*
 4. Ross & Abu Mahadi (2021). The Impact of the Mediating Role of Green Organizational Culture on the Relation between Human Resources Green Competencies and Organizational Environmental Performance in Major Palestinian Governmental Hospitals in the Gaza Strip. Terdapat hubungan meskipun tingkat hubungan yang lemah antara *organizational green culture* dengan kinerja rumah sakit pemerintah Palestina

5. Rana G., Vekas A. (2021) Are the green innovation can give the impact of increasing the green hospital consciousness from Green Entrepreneurial Orientation and Organizational's Green Organizational's Green culture ? : Literature Review
Peningkatan inovasi tentang penghijauan pada karyawan yang ada dapat memberikan pengaruh yang signifikan terkait dampak Green Entrepreneurial Orientation dan Organizational's Green culture terhadap kesadaran rumah sakit yang ramah lingkungan.
-

1. Pengaruh *Green Innovation* terhadap *Hospital Performance*

Green innovation atau inovasi hijau Adalah strategi yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Sakhrekar & Sayankar, 2023). *Green innovation* berdampak positif pada *hospital performance* secara berkelanjutan, dengan menerapkan *green innovation* di sektor kesehatan yang mencapai manfaat kompetitif dan memenuhi tuntutan pasar untuk kinerja berkelanjutan pada organisasi (Correia et al., 2024). Terdapat hasil penelitian bahwa *green HRM* merupakan faktor utama penggerak *green hospital performance* di RSUD Pasaman Barat, selain itu juga dipengaruhi oleh kontribusi *green innovation* (Aini et al., 2023). Hasil

penelitian lain juga menjelaskan bahwa *green innovation* dapat mempengaruhi *green hospital performance*; yang kemudian akan diterapkan dalam proses pengambilan keputusan *green management* mereka (Mahayudin et al., 2020).

Dalam konteks nasional, beberapa penelitian telah membahas peran inovasi hijau dalam mendorong praktik green hospital dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan keberlanjutan di fasilitas kesehatan. Studi di rumah sakit Indonesia misalnya menunjukkan bahwa implementasi inovasi hijau dalam berbagai aspek operasional, seperti penggunaan teknologi efisiensi energi dan pengelolaan limbah yang lebih efektif, mampu meningkatkan produktivitas dan

menurunkan biaya operasional, sekaligus memperkuat komitmen organisasi terhadap keberlanjutan (Indra Gunawan et al., 2025).

Hal ini sejalan dengan temuan pada jurnal internasional yang menunjukkan bahwa inovasi hijau tidak hanya meningkatkan efisiensi sumber daya, tetapi juga memperbaiki kinerja lingkungan dan operasional organisasi secara keseluruhan aspek-aspek yang menjadi komponen penting dalam mengevaluasi kinerja rumah sakit modern. Hospital performance yang lebih baik tercermin dari peningkatan efisiensi layanan, penurunan biaya energi dan limbah, serta peningkatan reputasi institusi sebagai lembaga yang pro lingkungan.

Hal ini menunjukkan bahwa inovasi hijau dapat berfungsi sebagai mekanisme adaptif untuk menghadapi tuntutan keberlanjutan yang semakin kuat dari regulator, pasien, maupun pemangku kepentingan lain. Dengan demikian, peningkatan kinerja rumah sakit melalui inovasi hijau tidak hanya berimplikasi pada aspek lingkungan, tetapi juga pada keberlanjutan operasional dan pelayanan, yang kesemuanya merupakan komponen penting dalam hospital performance yang komprehensif. Temuan-temuan ini

memberikan dasar empiris yang kuat bagi rumah sakit di Jawa Tengah untuk mengintegrasikan inovasi hijau sebagai bagian strategis dari upaya peningkatan performa rumah sakit dalam kerangka kebijakan manajemen yang berorientasi lingkungan dan keberlanjutan.

2. Pengaruh *Organizational Green Culture* terhadap *Hospital Performance*

Pengaruh Organizational Green Culture terhadap Hospital Performance menjadi topik penting di era saat ini karena rumah sakit tidak hanya dituntut untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya secara efisien dan bertanggung jawab terhadap lingkungan. Organizational green culture adalah kumpulan nilai, norma, dan perilaku dalam organisasi yang mendukung pelestarian lingkungan serta mendorong tindakan pro-lingkungan di lingkungan kerja. Budaya ini memfasilitasi karyawan untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam praktik operasional, seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan penggunaan sumber daya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja rumah sakit secara menyeluruh.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau dapat memperkuat efektivitas berbagai praktik manajemen sumber daya dan aspek keberlanjutan, serta mendorong peningkatan kinerja lingkungan dan sosial organisasi kesehatan (Sandra, Yasri, & Syahrizal, 2025; Purnama Aji & Nugroho, 2025).

Secara empiris, studi literatur dan tinjauan pustaka mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang positif, adaptif, dan pro-lingkungan berkontribusi pada peningkatan keterlibatan tenaga kesehatan, moral kerja yang lebih tinggi, dan efisiensi operasional yang lebih besar dalam lingkungan rumah sakit. Penelitian di lingkungan rumah sakit Indonesia juga menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan berbagai indikator kinerja rumah sakit, termasuk kualitas pelayanan, efektivitas klinis, dan kepuasan pasien, meskipun masih sedikit yang secara langsung mengevaluasi variabel budaya hijau secara spesifik (Bani, Suriadi, & Anggiani, 2024).

Literatur internasional mendukung temuan ini dengan bukti bahwa budaya hijau organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui berbagai mekanisme internal.

Sebagai contoh, penelitian di sektor kesehatan global menunjukkan bahwa upaya pelatihan dan pengembangan berbasis prinsip manajemen hijau, ketika didukung oleh budaya organisasi yang kuat, dapat meningkatkan perilaku kerja pro-lingkungan dan hasil kinerja yang lebih baik (Saleem, Sundarasen, & Malik, 2025). Selain itu, kajian lintas sektor menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya hijau yang mapan cenderung menunjukkan kinerja operasional dan lingkungan yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang belum menerapkannya, karena budaya hijau menanamkan komitmen bersama terhadap tujuan keberlanjutan yang kemudian diinternalisasi dalam proses kerja sehari-hari.

Kondisi ini penting khususnya bagi rumah sakit di Jawa Tengah yang menghadapi tekanan kuat untuk meningkatkan layanan publik sekaligus memenuhi kewajiban regulasi dan ekspektasi masyarakat terhadap praktik berkelanjutan. Organizational green culture mampu menjadi enabler bagi pencapaian hospital performance karena budaya ini membangun kerangka kerja yang memotivasi karyawan untuk terlibat dalam upaya peningkatan kualitas layanan, pengurangan limbah, dan efisiensi sumber

daya, yang semuanya merupakan aspek penting dalam penilaian kinerja rumah sakit modern. Temuan-temuan ini menggarisbawahi bahwa penguatan budaya hijau dalam organisasi rumah sakit bukan hanya relevan dari aspek lingkungan, tetapi juga kritikal dalam mendorong peningkatan kinerja keseluruhan hospital performance secara sinergis.

3. Green Innovation memoderasi Pengaruh organizational green culture, terhadap hospital performance

Pengembangan organizational green culture di rumah sakit semakin diakui sebagai fondasi penting dalam upaya peningkatan hospital performance yang berkelanjutan, mencakup efisiensi operasional, pengurangan dampak lingkungan, dan kualitas layanan yang konsisten. Budaya organisasi yang kuat dalam aspek keberlanjutan mendorong karyawan dan manajemen untuk menginternalisasi nilai-nilai ramah lingkungan dan mengintegrasikannya dalam praktik kerja sehari-hari sehingga berdampak positif terhadap performa organisasi secara keseluruhan (Nugroho, 2025; Imran et al., 2021). Penelitian empiris sebelumnya juga menunjukkan

bahwa keberadaan budaya hijau membuka peluang bagi rumah sakit untuk menerapkan praktik apresiatif dalam pengelolaan sumber daya dan pelayanan, sehingga dapat meningkatkan performa lingkungan dan operasional secara sinergis.

Namun demikian, hubungan antara organizational green culture dan kinerja rumah sakit tidak selalu bersifat langsung dan sederhana. Green innovation memainkan peran penting dalam menjembatani komitmen organizational green culture menuju hasil kinerja yang lebih konkret. Green innovation mencakup pengembangan teknologi, proses, dan praktik baru yang bertujuan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan sekaligus menciptakan nilai tambah operasional. Studi internasional menunjukkan bahwa inovasi hijau terbukti memiliki hubungan positif terhadap performa organisasi lingkungan maupun komersial, karena praktik-praktik inovatif ini menghadirkan solusi berkelanjutan yang efisien dan responsif terhadap tuntutan eksternal (Ahmed et al., 2023).

Dalam kerangka hubungan ini, green innovation berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh organizational green culture terhadap

hospital performance. Secara teori, organizational green culture menciptakan landasan nilai yang mendukung inovasi ramah lingkungan, namun tanpa kemampuan inovatif yang memadai, budaya tersebut tidak selalu menghasilkan perubahan operasional yang signifikan. Green innovation memungkinkan nilai budaya hijau diterjemahkan ke dalam praktik nyata misalnya sistem pengelolaan limbah yang lebih efisien, penggunaan energi terbarukan, serta proses layanan yang mengurangi jejak karbon yang pada gilirannya meningkatkan kinerja rumah sakit secara komprehensif. Temuan studi di sektor lain menunjukkan bahwa ketika organisasi mampu memadukan organizational green culture dengan inovasi hijau, dampak positif terhadap kinerja jauh lebih kuat dan signifikan dibandingkan dengan saat budaya hijau berdiri sendiri

Kontribusi penelitian nasional menunjukkan bahwa organizational green culture dapat meningkatkan inovasi hijau dan pada akhirnya kinerja organisasi, terutama jika variabel moderasi seperti kinerja lingkungan atau inovasi diberikan ruang yang kuat dalam model penelitian (Nugroho, 2025). Temuan ini menjadi relevan dan penting khususnya bagi rumah

sakit di Jawa Tengah, dimana tuntutan peningkatan kualitas layanan publik beriringan dengan kebutuhan untuk memenuhi standar keberlanjutan lingkungan yang semakin ketat. Secara praktis, manajemen rumah sakit perlu tidak hanya menanamkan nilai budaya ramah lingkungan pada seluruh elemen organisasi, tetapi juga menyediakan dukungan sumber daya, pelatihan, serta infrastruktur yang memadai agar green innovation dapat berkembang secara efektif.

Integrasi organizational green culture dan green innovation bukan hanya sebuah strategi operasional tetapi juga merupakan strategi kompetitif bagi rumah sakit untuk meningkatkan performa keseluruhan dalam jangka panjang. Temuan ini menegaskan bahwa rumah sakit yang mampu memoderasi hubungan budaya hijau melalui inovasi hijau akan mencapai hospital performance yang lebih tinggi baik pada aspek lingkungan, sosial, maupun operasional dibandingkan yang belum menerapkannya secara optimal. Green innovation memiliki peran strategis dalam memperkuat pengaruh organizational green culture terhadap hospital performance. Organizational green culture yang tertanam dalam nilai, norma, dan

perilaku kerja karyawan mendorong kesadaran akan pentingnya praktik ramah lingkungan di rumah sakit. Namun, tanpa dukungan inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan, implementasi budaya tersebut cenderung bersifat normatif dan belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, green innovation berfungsi sebagai faktor penguat yang menjembatani budaya organisasi hijau dengan capaian kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil kajian literatur, green innovation berperan dalam bentuk penerapan teknologi ramah lingkungan, efisiensi penggunaan energi dan air, pengelolaan limbah medis yang berkelanjutan, serta inovasi proses pelayanan kesehatan yang berorientasi pada pengurangan dampak lingkungan. Inovasi-inovasi tersebut memungkinkan nilai-nilai *organizational green culture* diterjemahkan ke dalam praktik operasional yang terukur, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan *hospital performance*, baik dari aspek efisiensi biaya, kualitas layanan, maupun kepatuhan terhadap regulasi pemerintah.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa green

innovation tidak hanya berperan sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *organizational green culture* terhadap *hospital performance*. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu secara simultan membangun budaya organisasi yang berorientasi lingkungan dan mengembangkan inovasi hijau sebagai strategi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja rumah sakit serta memenuhi tuntutan keberlanjutan lingkungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil telaah literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *organizational green culture* memiliki peran strategis dalam meningkatkan *hospital performance*, khususnya dalam konteks rumah sakit. Budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai keberlanjutan terbukti mampu mendorong perilaku pro lingkungan, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperbaiki kinerja pelayanan dan kinerja lingkungan rumah sakit secara berkelanjutan. Internalisasi nilai *organizational green cultur* pada seluruh elemen organisasi menjadi fondasi penting dalam mendukung pencapaian tujuan kinerja

rumah sakit yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga aspek sosial dan lingkungan.

Hasil kajian literatur juga menunjukkan bahwa *green innovation* berperan penting sebagai variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh *organizational green culture* terhadap *hospital performance*. Inovasi hijau memungkinkan rumah sakit untuk menerjemahkan nilai-nilai budaya hijau ke dalam praktik operasional yang konkret, seperti pengelolaan limbah medis yang lebih efisien, penggunaan teknologi ramah lingkungan, serta optimalisasi sumber daya. Dengan demikian, keberadaan *green innovation* memperbesar dampak positif budaya hijau terhadap peningkatan kinerja rumah sakit secara komprehensif.

Secara konseptual, temuan literatur ini menegaskan bahwa peningkatan *hospital performance* tidak dapat dicapai secara optimal hanya melalui pembentukan *organizational green culture*, tetapi memerlukan dukungan kapabilitas *green innovation* yang berkelanjutan. Implikasi praktis dari kajian ini menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit, khususnya di Jawa Tengah, perlu mengintegrasikan penguatan budaya organisasi hijau dengan strategi

pengembangan *green innovation* sebagai bagian dari kebijakan manajemen dan perencanaan strategis rumah sakit.

Sebagai keterbatasan, kajian ini bersifat literatur review sehingga belum menguji hubungan antarvariabel secara empiris. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengujian empiris menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran guna memperkuat generalisasi temuan dan memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih aplikatif bagi pengelolaan rumah sakit berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: The moderating role of management commitment. *Heliyon*, 9(1), e12679. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12679>
- Aini, F., Irianto, A., & Amar, S. (2023). Green Building, Green Innovation and Green HRM: Determinants of Green Hospital Performance at West Pasaman Regional General Hospital. *International Journal of Sustainable Development*

- and Planning, 18(9), 2891– 2898.
<https://doi.org/10.18280/ijstdp.180927>
- Correia, A. B., Farrukh Shahzad, M., Moleiro Martins, J., & Baheer, R. (2024). Impact of green human resource management towards sustainable performance in the healthcare sector: role of green innovation and risk management. *Cogent Business and Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2374625>
- Ernita, E., Ilham, M., Nasution, F. U., & Tirtana, M. A. (2024). Peran *green culture* dan *servant leadership* dengan mediasi *green innovation* terhadap *green employee performance* pada rumah sakit swasta. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora*, 8(3).
<https://doi.org/10.31604/jim.v8i3.2024.1434-1446>
- Imran, M., Arshad, I., & Ismail, F. (2021). Green Organizational Culture and Organizational Performance: the Mediating Role of Green Innovation and Environmental Performance. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(4), 515–530.
<https://doi.org/10.15294/jpii.v10i4.32386>
- Indra Gunawan, F. A., Achsani, M. N. F. F., Faisal, Y. A., & Fajri, M. (2025). Indonesia and ASEAN+ green vs non-green hospital performance comparison. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 18(2), 250–270.
<https://doi.org/10.23969/jrbm.v18i2.22342>
- Mahayudin, A. S., Ariffin, A. S., & Mokhtar, S. (2020). The Influences of Green Innovation on Green Hospital Performance – Conceptual Overview. *Journal of Technology and Operations Management*, 60–69.
- Nugroho, V. (2025). Pengaruh budaya organisasi hijau terhadap inovasi hijau dan kinerja organisasi dengan moderasi kinerja lingkungan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 636–643.
<https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i1.1094>
- Orsini, L. P., Landi, S., Leardini, C., & Veronesi, G. (2024). Towards greener hospitals: The effect of green organisational practices on climate change mitigation performance. *Journal of Cleaner Production*, 430, 142720.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.142720>
- Rana, G., & Arya, V. (2021). Are the green innovation can give the impact of

- increasing the green hospital
consciousness from Green
Entrepreneurial Orientation and
Organizational's Green culture ? :
Literature Review. *Journal of Dinasti
International Journal of Education
Management and Social Science*. Vol. 6
No. 1.
<https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i1.3462>
- Ross, S. A. A.-A., & Abu Mahadi, F. T.
(2021). The Impact of the Mediating
Role of Green Organizational Culture on
the Relation between Human Resources
Green Competencies and
Organizational Environmental
Performance in Major Palestinian
Governmental Hospitals in the Gaza
Strip. 41 (4), 425-446.
<https://doi.org/10.21608/aja.2021.205206>
- Sakhrekar, S., & Sayankar, K. (2023).
Green innovation and
entrepreneurship. October.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30355.25120>
- Saleem, F. (2025). Green leadership and
environmental performance in
hospitals: A multi-mediator study.
Sustainability, 17(12), 5376.
<https://doi.org/10.3390/su17125376>
- Sandra, D., Yasri, Y., & Syahrizal. (2025).
The influence of green organizational
culture on hospital sustainability
performance. *International Journal of
Innovative Research and Social Sciences*,
5(2), 112–121.
<https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i1.4418>