

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh GHRM, *Organizational Identification*, dan *Job Satisfaction* terhadap GOCB merupakan studi yang signifikan dan relevan. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan 2 model pengukuran yaitu *outer model* dan *inner model* menggunakan alat uji SmartPLS 4.0.

1. Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction (H1) Hal ini menunjukkan bahwa implementasi GHRM yang efektif, seperti pelatihan lingkungan dan kebijakan keberlanjutan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Job satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap green organizational citizenship behavior (H2). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.
3. Green Human Resource Management (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap green organizational citizenship behavior (H3) Artinya, penerapan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam perilaku keberlanjutan.
4. Green Human Resource Management tidak berpengaruh signifikan terhadap green organizational citizenship behavior melalui mediasi job satisfaction

(H4). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara GHRM dan perilaku pro-lingkungan karyawan.

5. Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational identification (H5). Hal ini menunjukkan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi mereka.
6. Organizational identification tidak berpengaruh signifikan terhadap green organizational citizenship behavior (H6). Ini menunjukkan bahwa rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tidak secara langsung meningkatkan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.
7. Green Human Resource Management tidak berpengaruh signifikan terhadap green organizational citizenship behavior melalui mediasi organizational identification (H7). Artinya, meskipun GHRM dapat meningkatkan organizational identification, hal tersebut tidak serta merta mendorong perilaku pro-lingkungan karyawan.
8. Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational identification dengan moderasi job satisfaction (H8). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara GHRM dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, sehingga perusahaan perlu memastikan kebijakan GHRM yang diterapkan juga meningkatkan kesejahteraan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, disadari bahwa penelitian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Pada saat penyebaran kuisioner secara *Online* menyebabkan kurangnya interaksi dengan responden dan menyebabkan kurangnya informasi yang diberikan
2. Teknik pengambilan sampel non random menyebabkan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir.

5.3 Saran

a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk lebih mengoptimalkan penerapan Green Human Resource Management (GHRM). Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan yang memadai terkait keberlanjutan kepada karyawan, agar mereka lebih memahami dan mendukung kebijakan lingkungan yang diterapkan. Selain itu, perusahaan juga dapat memperkenalkan insentif berbasis lingkungan untuk mendorong keterlibatan karyawan, seperti penghargaan non-moneter untuk kontribusi mereka terhadap inisiatif lingkungan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena merasa dihargai atas peran mereka dalam keberlanjutan organisasi.

Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam inisiatif hijau. Salah satunya bisa dilakukan dengan menciptakan

forum komunikasi yang lebih terbuka, dimana karyawan dapat menyampaikan ide dan pendapat mereka terkait kebijakan keberlanjutan perusahaan. Keterlibatan aktif ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan perilaku pro-lingkungan. Lebih lanjut, memperkuat identifikasi karyawan dengan organisasi melalui komunikasi yang jelas mengenai visi dan tujuan perusahaan terkait keberlanjutan juga sangat penting. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi cenderung lebih memiliki komitmen terhadap upaya keberlanjutan dan mendukung berbagai kebijakan lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan sampel dari berbagai sektor industri, sehingga dapat diketahui apakah penerapan GHRM berpengaruh berbeda-beda tergantung pada karakteristik industri tersebut. Selain itu, penggunaan pendekatan mixed-method, yang mengombinasikan data kuantitatif dan kualitatif, akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana karyawan merespons kebijakan keberlanjutan di tempat kerja.

Selain itu, untuk memperdalam hasil yang ditemukan, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berperan sebagai

mediator atau moderator dalam hubungan antara GHRM dan perilaku karyawan, seperti gaya kepemimpinan hijau atau komitmen lingkungan karyawan. Peneliti juga dapat mempertimbangkan untuk melakukan studi longitudinal yang dapat mengamati dampak jangka panjang dari penerapan GHRM terhadap kepuasan kerja dan perilaku karyawan dalam mendukung inisiatif keberlanjutan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, N. L. (2020). Pengaruh Praktik *Green Human Resource Management* Terhadap Corporate Environmental Performance Dan Organizational Rationale For Sustainability (Studi Kasus: Karyawan Di Pabrik Gula Lestari Patianrowo). Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- AZALIA, R. Z. (2023). PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN WORK-LIFE BALANCE (WLB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINGOSARI 23.
- Basuki, A. T. (2017). Pengantar Ekonometrika (Dilengkapi Penggunaan Eviews). In *Danisa Media*. Danisa Media.
- Bauman, C. W., & Skitka, L. J. (2012). Corporate Social Responsibility as a Source of Employee Satisfaction. *Research in Organizational Behavior*, 32, 63-66.
- Breytenbach, N., Renard, M., & Snelgar, R. (2013). The level of organisational identification amongst students at a post-merged South African university. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.477>
- Budisafitri, D. B., Al Iyad, E. A., & Audica, N. H. (2024). Regulasi Hukum Lingkungan dalam Pencemaran Limbah Industri di Sungai Citarum: Kepatuhan Industri dan Dampaknya pada Lingkungan. *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora*, 1(3), 48-58.
- Chaudhary, R. (2020). *Green Human Resource Management* and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27, 630–641.
- Chen, C., Rasheed, A., & Ayub, A. (2023). Does green mindfulness promote green organizational citizenship behavior: a moderated mediation model. *Sustainability*, 15(6), 5012.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican

- maquiladora industry. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(5), 631-647.
- De Clercq, D., Kundi, Y. M., Sardar, S., & Shahid, S. (2021). Perceived organizational injustice and counterproductive work behaviours: mediated by organizational identification, moderated by discretionary human resource practices. *Personnel Review*, 50(7/8), 1545-1565.
- Dukut Noegroho. (2022). Upaya Pengolahan Sampah Berkelanjutan di Surabaya. Suarasurabaya.net; Suara Surabaya. <https://www.suarasurabaya.net/info-grafis/2022/upaya-pengolahan-sampah-berkelanjutan-di-surabaya/>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Fernández, H. M., & García, Y. B. (2023). Characterization of organizational commitment using the Meyer and Allen scale in a production company.
- 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*, 14, 1-14.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glavas, A. (2016). Corporate Social Responsibility and Organizational Psychology: An Integrative Review. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–13.
- Haj, Z. N., & Anggiani, S. (2023). Pengaruh *Green Human Resource Management*, *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, *Job Embeddedness*, dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bintang 3 di Bekasi Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 18102-18109.
- Handayani, F., & Minerva, P. (2021). Penerapan Protokol Kesehatan Covid-19 Pada Salon Kecantikan di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7604-7610.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.

- Ibrahim, Y., Ahmed, M. M., & Nayel, M. T. (2024). The impact of corporate social responsibility practices on employees' engagement: The mediating role of organizational identification. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(2), 43-60.
- Iqbal, D., Siddiqui, S. M. F. E. A., & Zafar, H. (2024). The Effects of Green HRM on Employee Outcomes: A study on the mediating role of Job Satisfaction and Organizational Identification in Predicting Organizational Citizenship Behavior. *Competitive Research Journal Archive*, 2(04), 97-112.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2016). State-of-the-art and future directions for *Green Human Resource Management*: Introduction to the special issue. *German Journal of Human Resource Management*.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kara, E., Akbaba, M., Yakut, E., Cetinel, M. H., & Pasli, M. M. (2023). The Mediating Effect of Green Human Resources Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior: An Application in Turkey. *Sustainability*, 15, 1-16.
- Khan, K., Ullah, F., Khan, S., & Shah, M. H. (2023). Green organizational citizenship behavior and environmental performance: A moderated mediation model. *Journal of Environmental Management*, 329, 117012. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2023.117012>
- Kunda, M., Ataman, G., & Kartaltepe Behram, N. (2019). Corporate social responsibility and organizational citizenship behavior. *Journal of Global Responsibility*, 10, 47–68.
- Lee, E., Park, T., & Koo, B. (2015). Identifying *Organizational Identification* as a Basis for Attitudes and Behaviors. *Psychological Bulletin*, 141, 1049-1080.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Handbook of industrial and organizational psychology (Vol. 1, pp. 1297-1349).
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
<https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Miah, M. T., & Hasan, M. J. (2022). Impact of Herzberg two-factor theory on teachers' job satisfaction: An implication to the private Universities of Bangladesh. *International Journal of Business and Management Research*, 10(1), 1-5.
- Milandhikasyah, P. K. (2024). A PERAN SERTA MASYARAKAT DALAM PENGELOLAAN SAMPAH DI KOTA SURABAYA BERDASARKAN PERATURAN DAERAH (PERDA) NO. 5 TAHUN 2014 KOTA SURABAYA. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 108-116.
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., & Ria, C. E. (2021). Penelitian Bisnis : Teknik dan Analisa Data dengan SPSS - STATA - EVIEWS. In *Madenatera* (Vol. 1). Madenatera.
https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=T1nJQ0cAAAAJ&citation_for_view=T1nJQ0cAAAAJ:D03iK_w7-QYC
- Noe, R. A. (2013). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Nurprilinda, M. (2024). Faktor Predisposisi dan Pencetus Timbulnya Kelainan Kulit, Kuku, Rambut.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A., Balo, C., Lagdameo, Y., & Tupa, N. (2018). A historical review of the development of *organizational citizenship behavior* (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47, 821–862.

- O'Neill, B., & Schuman, J. (2024). Theorizing the Effect of Organizational Identification on Vacation Time Usage Among Remote Workers.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc.
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). *Green Human Resource Management: A Comprehensive Review and Future Research Agenda*. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). Recommendations for creating better concept definitions in the organizational, behavioral, and social sciences. *Organizational Research Methods*, 21(4), 780-796.
- Prasetya, D. A., Sartyaputri, D., & Puspa, T. (2022). Pengaruh Transformational Leadership, Work Stress dan *Organizational citizenship behavior* Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Multiguna Internasional. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 667-690.
- Prayuda, R. Z. (2023). The Influence of *Green Human Resource Management*, Quality of Work Life, *Job Satisfaction* towards Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social Policy and Law*, 4(5), 11-16.
- Qalati, Sikandar Ali, Zuhaib Zafar, Mingyue Fan, Mónica Lorena Sánchez Limón, and Muhammad Bilawal Khaskheli. "Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model." *Heliyon* 8, no. 11 (2022).
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *Green Human Resource Management: A review and research agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Ricketta, M. (2019). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 75, 57–66.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Shalahuddin, F. (2021). *Perancangan Perumahan Subsidi Dengan Konsep Co-Housing Bagi Komunitas Pangkas Rambut Di Garut* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Indonesia).
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2018). Employees' Perceptions of 'Green' HRM and Non-Green Employee Work Outcomes: The Social Identity and Stakeholder Perspectives. *Group & Organization Management*, 43, 594-622.
- Sitorus, R. S., & Suhartini. (2022). Keterampilan dan GHRM: Dampaknya Terhadap Keterlibatan Karyawan dan Kinerja. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(5), 183-202.
- So, C., Menelaou, K., Uraji, J., Harasimov, K., Steyer, A. M., Seres, K. B., ... & Schuh, M. (2022). Mechanism of spindle pole organization and instability in human oocytes. *Science*, 375(6581), eabj3944.
- Story, J., & Castanheira, F. (2019). Corporate social responsibility and employee performance: Mediation role of *Job Satisfaction* and affective commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 1361–1370.
- Sunari, A., & Muhyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bisnis Babershop (Systematic Literature Review). *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 42-48.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). *Green Human Resource Management* practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.
- Yong, J. Y., Yuliza, M. Y., Olawole, F., & T, R. (2019). Nexus between Green intellectual capital and *Green Human Resource Management*. *Journal of Cleaner Production*, 364-374.