

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa penelitian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Green Human Resource Management (GHRM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Environmental Managerial Support (EMS). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan, semakin tinggi pula dukungan manajerial dalam upaya keberlanjutan perusahaan. Manajemen yang mendukung inisiatif lingkungan dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam kegiatan keberlanjutan di tempat kerja.
2. Green Human Resource Management (GHRM) memiliki pengaruh terhadap Green Organizational Citizenship Behavior (GOCB). Dengan adanya kebijakan GHRM yang kuat, karyawan cenderung memiliki kesadaran lebih tinggi dalam berperilaku pro-lingkungan secara sukarela, seperti menghemat sumber daya dan membantu rekan kerja dalam menjalankan kebijakan lingkungan perusahaan.
3. Green Human Resource Management (GHRM) juga berpengaruh secara signifikan terhadap Green Innovative Behavior (GIB). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung keberlanjutan lebih terdorong untuk berinovasi dalam menciptakan solusi ramah lingkungan di perusahaan, baik dalam proses kerja maupun produk yang dihasilkan.

4. Environmental Managerial Support (EMS) memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara Green Human Resource Management (GHRM) dan Green Organizational Citizenship Behavior (GOCB). Dukungan manajemen yang tinggi terhadap kebijakan lingkungan membuat karyawan semakin berkomitmen dalam menjalankan perilaku pro-lingkungan tanpa merasa terbebani.
5. Environmental Managerial Support (EMS) juga memperkuat hubungan antara Green Human Resource Management (GHRM) dan Green Innovative Behavior (GIB). Dengan adanya dukungan dari manajemen, karyawan menjadi lebih percaya diri dalam mengembangkan ide-ide inovatif yang berfokus pada efisiensi sumber daya dan pengurangan dampak lingkungan.

## **5.2 Keterbatasan**

Dalam hal ini peneliti memiliki keterbatasan diantaranya yaitu:

1. Peneliti kesusahan mendapatkan izin kembali dari perusahaan sebelumnya dikarenakan waktu yang terlalu mepet sehingga peneliti mengganti obyek responden.
2. Peneliti hanya bisa menjelaskan maksud dari kuesoner peneliti dengan hanya perwakilan dari setiap cabang.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memperkuat implementasi Green Human Resource Management (GHRM) dengan memastikan bahwa seluruh kebijakan dan program terkait keberlanjutan benar-benar diterapkan secara konsisten di seluruh level organisasi, Manajemen diharapkan memberikan dukungan yang lebih aktif terhadap kebijakan lingkungan, baik dalam bentuk penyediaan sumber daya, fasilitas, maupun penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kontribusi nyata dalam upaya keberlanjutan, Perusahaan dapat mengadakan pelatihan dan program kesadaran lingkungan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman dan komitmen karyawan terhadap pentingnya perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan dengan meneliti industri yang berbeda atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara GHRM, EMS, GOCB, dan GIB, Disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti wawancara kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap keberlanjutan, Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan faktor eksternal, seperti regulasi pemerintah atau tekanan dari pelanggan, yang dapat mempengaruhi efektivitas penerapan kebijakan GHRM di perusahaan.



## DAFTAR RUJUKAN

- Aboramadan, M. (2020). The effect of *Green HRM* on employee *Green Behaviors* in higher education: The mediating mechanism of *Green work engagement*. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 1-20.
- Adelia, T. S., & Suryani, T. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Green Service Behavior dan Peran Mediasi Green Psychological Climate. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen, Vol.7 No.1*.
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 28191-28206.
- Bataineh, M. J., Sánchez-Sellero, P., & Ayad, F. (2024). The role of organizational innovation in the development of green innovations in Spanish firms. *European Management Journal*, 42(4), 527-538.
- Carla Freire & Pietra Pieta (2022) The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction.
- Fitria, A., Musslifah, A. R., & Purnomosidi, F. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (*Green HRM*): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 18-31.
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through *Green Human Resource Management* practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579-1590.
- Harahap, L. K., & Pd, M. (2020). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square)*. Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Dewatmoko, S. (2020). *Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan*. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457-470.
- Iswantoro, R. (2024). Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Boyolali). *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3957-3974.

- Liu, Z., Mei, S., & Guo, Y. (2020). *Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values*. *Chinese Management Studies*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/cms-10-2019-0366
- Manuel, C. D., de Magalhaes, C. M. R., & Huber, C. M. (2023). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE ENVIRONMENT-A PILOT STUDY IN PORTUGUESE ORGANIZATIONS. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 249-258.
- Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakwar, A., & Ashraf, S. F. (2022). *Green lifestyle: A tie between Green Human Resource Management practices and Green organizational citizenship Behavior*. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-14.
- Nijhawan, G. (2014). Excellence HRM-A requirement for sustainable organisation. *Paripex - Indian Journal of Research*, vol(3),No(10). 189-192.
- Pasek, I. K., Lina, N. P. M., Siwantara, I. W., Sumetri, N. W., & Sukarta, I. W. (2022). Penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) Dalam Menciptakan Inovasi Produk Dan Proses pada Industri Kecil Menengah Kopi di Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(3), 271-282.
- Piwowar-Sulej, A., Austen, A., & Iqbal, Q. (2023). Fostering three types of *Green Behavior* through *Green HRM* in the energy sector: The conditional role of environmental managerial support. *Journal of Cleaner Production*, 382, 135281.
- Pramudita, E. J., & Gunawan, A. W. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Melalui Green Human Capital Dan Green Innovation Pada Pt Mitrakarya Cipta Gemilang. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 4(1), 21-40. <https://doi.org/10.59784/glosains.v4i1.385>
- Putri, T., & Warsindah, L. (2021). Pengaruh *Green Human Resources Management* Terhadap Job Satisfaction Melalui *Green Work Engagement*, Dan Meaningful Work Pada Industri Manufaktur di Jakarta. *Metrik Serial Humaniora dan Sains*, 2(2), 77-83.
- Riyanto, F., Amron, A., & Sujipto, J. (2023). *Green HRM* in improving employee performance by mediating role of *Green OCB* and *Green Behavior*: Study on manufacturing companies in Singapore. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(2), 251-258.
- Romadhania, N., Emilisa, N., & Pujiati. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Mercure Di Jakarta. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 153-162. <https://doi.org/10.51713/jamas.v4i2.90>

- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2017). Employees' perceptions of *Green HRM* and non-*Green* employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives. *Group & Organization Management*, 42(5), 655-691.
- Sofiyani, A. F., Alydrus, F., & Emilisa, N. (2024). *Pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance yang Dimediasi oleh Green Innovation, Management Support, dan Green Organizational Culture pada Karyawan Konveksi Baju di Kota Tangerang*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13763985>
- Wijonarko, G., & Amaliyah, A. (2023). Peran *Green Human Resource Management* dalam Implementasi CSR Pengelolaan Lingkungan yang Berkelanjutan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 80-88.
- Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and *Green Human Resource Management*: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 2051-2078.