

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel *Green human resources management*, *Satisfaction*, *Green Innovative Behavior*, dan *Green Organizational Citizenship Behavior*, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Green human resources management* berpengaruh signifikan positif terhadap *green innovative behavior* karyawan Gojek di Surabaya. Semakin tinggi *Green human resources management* maka semakin tinggi pula *Green Innovative Behavior*.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Green human resources management* berpengaruh signifikan positif terhadap *satisfaction* karyawan Gojek di Surabaya. Semakin tinggi *Green human resources management* maka semakin tinggi pula *satisfaction*.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *green innovative behavior* karyawan Gojek di Surabaya. Semakin tinggi *Satisfaction* maka semakin tinggi pula *green innovative behavior*.

4. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Satisfaction* berpengaruh positif signifikan memediasi *Green human resources management* terhadap *green organizational citizenship behaviour* karyawan Gojek di Surabaya. Semakin kuat mempengaruhi maka semakin besar pengaruh dari mediasi *Green human resources management* terhadap *green organizational citizenship behaviour* pada karyawan Gojek di Surabaya.
5. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis kelima menunjukkan bahwa *Green human resources management* berpengaruh signifikan negatif terhadap *green organizational citizenship behaviour* karyawan Gojek di Surabaya.
6. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis keenam menunjukkan bahwa *Satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *green organizational citizenship behaviour* karyawan Gojek di Surabaya. Semakin tinggi *Satisfaction* maka semakin tinggi pula *green organizational citizenship behaviour*.
7. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *satisfaction* memediasi *Green human resources management* mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap *green organizational citizenship behaviour* pada karyawan Gojek di Surabaya.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian penelitian memiliki beberapa keterbatasan yang didasarkan langsung dari pengalaman pribadi. Kendala tersebut dapat diperhatikan

oleh peneliti-peneliti berikutnya, karena penelitian ini belum mencapai sempurna dan masih banyak aspek yang perlu ditingkatkan. Beberapa kendala meliputi:

1. Penelitian ini memiliki cakupan responden yang luas yakni karyawan Gojek di Surabaya. karyawan yang berpartisipasi dalam kuesioner ini berasal dari Kota Surabaya saja, namun belum diketahui apakah pernyataan dari karyawan yang berpartisipasi dalam kuesioner mewakili nilai dari karyawan lain yang tidak berpartisipasi dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini memiliki nilai AVE yang rendah yaitu 0,3 pada beberapa variable sehingga variable tersebut dapat dikatakan tidak valid.
3. Penelitian ini sebelumnya menggunakan objek IPAL PT. SIER namun harus diganti dengan objek baru yaitu Gojek di Surabaya dikarenakan perusahaann sebelumnya tidak mengizinkan dilakukan penelitian.
4. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam teknik pengumpulan data yang mana tidak dapat bertatap muka secara langsung dengan responden.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, terdapat beberapa masukan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, maupun untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
  - a. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa *Green human resources management* berpengaruh signifikan positif terhadap *green innovative behavior* karyawan Gojek di Surabaya. Untuk itu Perusahaan Gojek

di Surabaya dapat menyediakan berbagai bentuk dukungan mulai dari fasilitas riset, pelatihan teknologi hijau, hingga insentif bagi karyawan yang terlibat dalam inovasi hijau. Perusahaan dapat mendorong penciptaan solusi yang ramah lingkungan dan berkelanjutan di seluruh perusahaan. Fasilitas riset ini akan mendukung karyawan dalam mencari dan mengeksplorasi teknologi ramah lingkungan. Ini bisa mencakup akses ke database teknologi hijau, pembiayaan riset, atau workshop inovasi yang difasilitasi oleh ahli teknologi hijau. Pelatihan yang diberikan terkait perkembangan teknologi hijau yang terbaru, baik secara internal maupun bekerja sama dengan universitas atau lembaga lingkungan. Pelatihan ini bisa mencakup penggunaan energi terbarukan, teknologi pengelolaan limbah, dan solusi hemat energi untuk operasional sehari-hari. Dan pemberian insentif bagi karyawan yang berhasil mengidentifikasi dan menerapkan teknologi hijau yang berdampak signifikan. Insentif ini bisa berupa pengakuan, penghargaan, atau bonus untuk mendorong lebih banyak karyawan berpartisipasi dalam pencarian teknologi ramah lingkungan.

- b. Berdasarkan pengujian hipotesis Kedua, menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Satisfaction* pada karyawan Gojek di Surabaya. Untuk itu Perusahaan Gojek di Surabaya dapat meningkatkan kepuasan karyawan melalui *Green Human Resources Management* dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dan lebih variatif dalam pekerjaan sehari-hari. Ini dapat dicapai melalui rotasi pekerjaan, keterlibatan dalam proyek lintas divisi, fleksibilitas kerja, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam inisiatif

inovasi hijau, sehingga karyawan merasakan kepuasan yang lebih besar dan terlibat aktif dalam tujuan perusahaan yang ramah lingkungan. Rotasi pekerjaan dapat membuat karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan terlibat dalam tugas-tugas berbeda di berbagai divisi yang relevan, terutama terkait dengan inisiatif ramah lingkungan. Ini tidak hanya memberikan variasi tetapi juga meningkatkan keterampilan dan pengalaman karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Memberikan karyawan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja fleksibel atau pilihan work-from-home untuk proyek tertentu. Dengan variasi dalam pengaturan kerja, karyawan akan merasakan perubahan lingkungan yang lebih segar, yang dapat meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

- c. Berdasarkan pengujian hipotesis Ketiga, menunjukkan bahwa *Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Innovative Behavior* pada karyawan Gojek di Surabaya. Untuk itu Perusahaan Gojek di Surabaya dapat melakukan pelatihan, program penghargaan inovasi, dan keterlibatan aktif dalam proyek ramah lingkungan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki peluang untuk terlibat dalam inovasi akan lebih terdorong untuk mencari metode baru yang berkelanjutan dan berkontribusi pada tujuan lingkungan perusahaan. Gojek dapat menyediakan pelatihan berkelanjutan yang fokus pada inovasi lingkungan dan metode baru terkait keberlanjutan. Karyawan yang merasa puas dengan peluang pengembangan diri akan lebih termotivasi untuk mencari cara inovatif dalam melindungi lingkungan dan meningkatkan efisiensi ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka. Gojek dapat mengadakan kompetisi inovasi hijau di antara karyawan,

di mana mereka didorong untuk mencari metode baru yang dapat membantu perusahaan menjadi lebih ramah lingkungan. Karyawan yang berpartisipasi dan menghasilkan inovasi signifikan bisa mendapatkan penghargaan atau pengakuan khusus. Ini dapat meningkatkan *satisfaction* dan *green innovative behavior*. Dengan mengundang karyawan untuk terlibat dalam proyek penelitian dan pengembangan terkait inovasi hijau. Ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan karena adanya kesempatan untuk belajar dan berkontribusi, tetapi juga akan menghasilkan *green innovative behavior* yang lebih kuat.

- d. Berdasarkan pengujian hipotesis Keempat, menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *Green Innovative Behavior* yang dimediasi oleh *Satisfaction* pada karyawan Gojek di Surabaya. Untuk itu Perusahaan Gojek di Surabaya dapat mendukung keterlibatan karyawan dengan menerapkan berbagai inisiatif seperti program keterlibatan lingkungan terstruktur, penghargaan bagi inovasi hijau, pelatihan yang relevan, serta fleksibilitas kerja. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan secara aktif dalam isu-isu lingkungan, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan mereka, tetapi juga mendorong inovasi hijau dalam operasional perusahaan. Program-program keterlibatan lingkungan yang melibatkan karyawan dalam kegiatan seperti pengelolaan limbah, pengurangan penggunaan plastik, program daur ulang, dan inisiatif lingkungan lainnya. Program ini tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan, tetapi juga meningkatkan kepuasan karena karyawan merasa kontribusi mereka dihargai. Pelatihan reguler yang berfokus pada inovasi

lingkungan dan masalah keberlanjutan. Pelatihan ini memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dalam mencari solusi hijau dan meningkatkan kepuasan kerja karena adanya kesempatan pengembangan diri.

- e. Berdasarkan pengujian hipotesis Kelima, menunjukkan bahwa *Green human resources management* berpengaruh signifikan negatif terhadap *green organizational citizenship behaviour* karyawan Gojek di Surabaya. Untuk itu Perusahaan Gojek di Surabaya dapat merancang evaluasi kinerja lingkungan yang lebih kolaboratif, memberikan dukungan dan insentif yang lebih kuat, serta mengurangi tekanan pada karyawan terkait tujuan lingkungan. Dengan meningkatkan partisipasi sukarela, inovasi, dan dukungan manajerial, perusahaan dapat membalik pengaruh negatif menjadi positif dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara lebih aktif dalam perilaku kewargaan hijau. Jika membuat evaluasi lingkungan terasa seperti tekanan atau beban tambahan bagi karyawan, perusahaan dapat merancang evaluasi yang lebih kolaboratif, di mana karyawan diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam menetapkan tujuan lingkungan mereka sendiri. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap tanggung jawab lingkungan, sehingga lebih mendorong mereka terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi yang ramah lingkungan. Apabila tujuan untuk kinerja lingkungan terasa sulit atau tidak realistis bagi karyawan, mereka mungkin menjadi kurang termotivasi untuk terlibat dalam GOCB. Oleh karena itu, Gojek perlu memberikan dukungan yang lebih kuat, seperti pelatihan, alat, dan sumber daya yang memadai, untuk membantu karyawan mencapai tujuan kinerja lingkungan mereka.

- f. Berdasarkan pengujian hipotesis Keenam, menunjukkan bahwa *Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Gojek di Surabaya. Untuk itu Perusahaan Gojek di Surabaya dapat mendorong budaya kolaboratif yang ramah lingkungan, menyediakan platform untuk berbagi saran, mengadakan pelatihan dan forum lingkungan, serta memberikan penghargaan atas kontribusi sukarela. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat memperkuat keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau dan meningkatkan perilaku kewargan organisasi yang mendukung perlindungan lingkungan. Membangun budaya perusahaan yang kolaboratif ini akan mendorong komunikasi terbuka antara karyawan mengenai praktik ramah lingkungan di berbagai departemen. Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kelompok yang fokus pada perlindungan lingkungan dan keberlanjutan. Dalam pelatihan ini, karyawan bisa berbagi pengetahuan dan pengalaman tentang cara-cara yang lebih efektif untuk menjaga lingkungan. Pelatihan semacam ini juga dapat memperkuat rasa kepuasan dan keterlibatan karyawan.
- g. Berdasarkan pengujian hipotesis Ketujuh, menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh *Satisfaction* pada karyawan Gojek di Surabaya. Untuk itu Perusahaan Gojek di Surabaya dapat mengadakan acara lingkungan rutin, memberikan penghargaan atas partisipasi, menyediakan pelatihan terkait lingkungan, dan menciptakan budaya keberlanjutan di perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan dapat mendorong



keterlibatan aktif karyawan dalam inisiatif lingkungan, meningkatkan kepuasan mereka, dan mendorong perilaku kewargaan organisasi yang hijau. Perusahaan Gojek secara berkala dapat menyelenggarakan acara lingkungan, seperti program penghijauan, pembersihan lingkungan, kampanye daur ulang, atau workshop energi terbarukan. Karyawan yang merasa puas dengan perusahaan akan lebih cenderung berpartisipasi secara aktif dalam acara-acara ini, yang mendorong peningkatan perilaku kewargaan hijau. Untuk mendukung partisipasi aktif karyawan dalam acara-acara lingkungan, Gojek dapat memperkuat budaya perusahaan yang berfokus pada keberlanjutan. Dengan menanamkan nilai-nilai keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan dalam budaya kerja, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam inisiatif hijau yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pemberian penghargaan atau pengakuan bagi karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam acara-acara lingkungan perusahaan. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat, penghargaan publik, atau insentif, yang akan memotivasi karyawan lain untuk terlibat lebih aktif dalam mendukung upaya hijau perusahaan, sekaligus meningkatkan *satisfaction* mereka.

## 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya menggunakan objek penelitian dengan cakupan dalam satu atau dua kota untuk mendapatkan hasil penelitian dengan nilai yang dapat mewakili karyawan sebagai responden pada perusahaan di kota yang menjadi objek penelitian tersebut.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ababneh, O. M. A. (2021). How Do Green HRM Practices Affect eEmployees' Green Behaviors? The Role of Employee Engagement and Personality Attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar : Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Aryamo, E. T., & Kurnianingsih, H. (2023). Pengaruh Inovasi Produk, Kepercayaan Merek, dan Keragaman Produk terhadap Keputusan Pembelian Honda Beat di Surakarta. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 368–377.
- Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). Green human resource management and sustainable performance with the mediating role of green innovation: a perspective of new technological era. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 901235.
- 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.
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(3), 34–46.
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). The impact of green human resource management on organizational citizenship behaviors: The mediating role of OI and job satisfaction. *Sustainability*, 14(13), 7557.
- Gunawan, K. H., & Febrianti, K. N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *EBISMEN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 225–246.
- Kara, E., Akbaba, M., Yakut, E., Çetinel, 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(3), 2068.
- Memon, M. A., T., R. *et al.* (2021) 'Pls-Sem Statistical Programs: a Review', *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1), pp. i–xiv.
- Piwowar-sulej, K., Austen, A., & Iqbal, K. (2023). Fostering Three Types Of Green Behavior Through Green HRM in The Energy Sector : The Conditional Role

of Environmental Managerial Support, 18(4), 509–524.  
<https://doi.org/10.1108/BJM-03-2023-0089>

- Putlely, Z., Lesnussa, Y. A., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (2021). Structural Equation Modeling (SEM) untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, dan Keselamatan terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 di Kota Ambon. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 4(1), 1–12.
- Rivayanti, D. A., & Fahrati, E. (2023). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pendapatan Pedagang Pakaian di Pasar Lama Kota Banjarmasin. *JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 18–23.
- Romadhania, N., Emilisa, N., & Pujiati, D. (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.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. E. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer: Cham.
- Setyawati, R. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Tingkat Kepuasan Konsumen. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(1), 57–63.
- Simanjuntak, M., & Hamimi, U. K. (2019). Penanganan Komplain Dan Komunikasi Word-Of-Mouth. *Jurnal Ilmu Kel. & Kons.*, 12(1), 75–86.
- Sitio, V. S. S. (2021). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah : Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 342–351.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 13–22.
- Wulandari, W., & Sugiyanto, S. (2022). Green Human Resource Management Dalam Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Lingkungan Pada PT. Woo In Indonesia, 2(2), 357–363.

Yang, M., & Li, Z. (2023). Heliyon The Influence of Green Human Resource Management on Employees ' Green Innovation Behavior : The Role of Green Organizational Commitment and Knowledge Sharing. *Heliyon*, 9(11), E22161.

Yuningsih, E., Siboro, P., & Yokanan, R. T. (2023). Pengaruh Promotion, Store Atmosphere, dan Service Quality terhadap Customer Satisfaction di Mediasi oleh Purchase Decision. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(1), 152–162.