

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. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan sesuai dengan hipotesis. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan yang mencakup pelatihan keberlanjutan, insentif lingkungan, serta evaluasi kinerja berbasis lingkungan berkontribusi positif terhadap perilaku karyawan.
2. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi GHRM yang efektif, seperti pelatihan lingkungan dan kebijakan keberlanjutan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. *Job Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan,

semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku yang mendukung lingkungan di tempat kerja.

4. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green organizational citizenship behavior* dengan peran mediasi *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo. GHRM yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan *Green Innovative Behavior* (GIB), dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh tersebut. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung berpartisipasi dalam inovasi yang mendukung keberlanjutan.
5. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Innovative Behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo. Penerapan kebijakan sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan dapat mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam mengadopsi perilaku yang mendukung keberlanjutan.
6. *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Green Innovative Behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku inovatif dalam konteks keberlanjutan. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan, maka semakin tinggi *Green Innovative Behavior*.
7. *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Innovative Behavior* dengan peran mediasi *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo. GHRM yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan *Green Innovative Behavior* (GIB), dan pengaruh ini lebih kuat ketika kepuasan

kerja karyawan meningkat. Karyawan yang merasa puas lebih cenderung berpartisipasi dalam inovasi ramah lingkungan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang berasal dari pengalaman pribadi selama proses penelitian. Keterbatasan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, karena penelitian ini masih memiliki ruang untuk perbaikan dan pengembangan. Adapun beberapa kendala yang dihadapi meliputi:

1. Penelitian ini memiliki responden dengan keterbatasan pengetahuan teknologi, dan juga dalam hal membaca serta menulis sehingga pada saat pengumpulan data harus dilakukan pendampingan.
2. Peneliti memiliki keterbatasan waktu dalam penyebaran kuesioner, yaitu waktu penyebaran yang cukup singkat.
3. Peneliti kesulitan dalam menemukan jurnal yang menjelaskan hubungan *variable green human resource management* terhadap *green innovative behavior* yang di mediasi oleh *satisfaction*.

5.3 Saran

a. Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo disarankan untuk meningkatkan program pelatihan keberlanjutan bagi karyawan untuk memperkuat pemahaman mereka tentang praktik ramah lingkungan dan memberikan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengimplementasikannya. Selain itu, perusahaan harus proaktif dalam mencari teknologi baru yang mendukung

keberlanjutan dan melakukan analisis biaya untuk menentukan dana yang diperlukan untuk implementasinya. Mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sukarelawan yang berfokus pada isu-isu lingkungan dapat memperkuat komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan dan meningkatkan rasa kepemilikan serta keterlibatan karyawan. Terakhir, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih metode kerja mereka sendiri dapat mendorong kreativitas, inovasi, dan solusi ramah lingkungan yang lebih efektif, yang pada gilirannya akan mempercepat pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan.

b. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Memperluas ruang lingkup penelitian, penelitian di masa depan dapat memperluas cakupan industri atau perusahaan untuk memahami apakah hasil yang serupa berlaku di sektor lain.
2. Menambahkan variabel lain, selain kepuasan kerja sebagai mediator, penelitian selanjutnya dapat memasukkan faktor lain seperti keterlibatan karyawan atau budaya organisasi hijau untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
3. Menggunakan metode penelitian yang beragam, studi selanjutnya dapat mempertimbangkan metode kualitatif atau studi longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari Green HRM terhadap perilaku karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Ardiza, F., Nawangsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2021). The Influence Of Green Performance Appraisal and Green Compensation To Improve Employee Performance Through OCBE. *International Review of Management and Marketing*, 11(4), 13.
- Bahmani, S., Farmanesh, P., & Khademolomoom, A. H. (2023). Effects of Green Human Resource Management on Innovation Performance through Green Innovation: Evidence from Northern Cyprus on Small Island Universities. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054158>
- Dewi, S. K., & Sudayanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Duryadi, (2021) *Metode Penelitian Ilmiah*. Yayasan Prima Agus Teknik. Semarang.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- 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 (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/su14137557>
- Gunawan, K. H., & Febrianti, K. N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 225-246.
- Harahap, L. K. (2019). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, (1), 1.
- Hendrawan, A. K., & Hendrawan, A. (2020). Gambaran Tingkat Pengetahuan Nelayan Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 5(1), 26-32.
- Husnul, N. R. I., Prasetya, E. R., Ajimat, A., & Purnomo, L. I. (2020). Statistik

Deskriptif. *Universitas Pamulang: Banten.*

Kakar, A. S., & Khan, M. (2022). Exploring The Impact Of Green HRM Practices On Pro-Environmental Behavior Via Interplay Of Organization Citizenship Behavior. *Green Finance*, 4(3), 274-294.

Koul, P., & Singh, A. (2024). Maintaining Altruism Among Nursing Professionals. *International Journal of Public Health*, 13(1), 228-238.

Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards Successful Innovations In Education: Development and Validation Of A Multi-Dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, 13, 313-340.

Li, X., Dai, J., He, J., Li, J., Huang, Y., Liu, X., & Shen, Q. (2022). Mechanism of Enterprise Green Innovation Behavior Considering Coevolution Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610453>

Mansyur, M., Aqila, M. H., & Denata, D. H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada Dunia Industri (Empirical and Theoretical Study In Implementation Of Green Hrm). *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(3), 31377–31384.

Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127-137.

Memon, M. A., Ramayah, T., Cheah, J. H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2021). PLS-SEM Statistical Programs: A Review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1), 1-14.

Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A., & Ashraf, S. F. (2023). Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 15(1), 44. <https://doi.org/10.3390/su15010044>

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Nursalimah, E., & Utami, I. (2022). Pengaruh Regret Aversion Bias dan Overconfidence Terhadap Pengambilan Keputusan Investasi Cryptocurrency Pada Investor Generasi Milenial. *Robust: Research of Business and Economics Studies*, 2(1), 63-78. <https://doi.org/10.31332/robust.v2i1.3953>

- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening The Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behavior In Hotels? A Mixed-Methods Study. *Tourism management*, 72, 386-399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
- Piowar-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>
- Pramesti, C. W., & Setyawan, A. A. (2024). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan E-Wom Terhadap Minat Beli Produk Ramah Lingkungan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 714-724.
- 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.
- Runturambi, D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Productivity*, 3(6), 525–530.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia. Jakarta. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Simanjuntak, M., & Hamimi, U. (2019). Penanganan Komplain dan Komunikasi Word-Of-Mouth (WOM). *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 12(1), 75–86. <https://doi.org/10.24156/jikk.2019.12.1.75>
- Sitorus, R. S. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Dengan Variabel Mediasi Keterlibatan Karyawan Pada Pt. Cahaya Perdana Transalam.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Susanto, A. (2023). The Role of Green Human Resources Management (GHRM) on Job Satisfaction and Green Work Engagement (GWE): An Empirical Study on Manufacturing Industries. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(03). <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i3-11>
- Susianto, B., Johannes, J., & Yacob, S. (2022). Pengaruh Daya Tarik Wisata dan

Amenitas Terhadap Keputusan Berkunjung Wisatawan pada Desa Wisata Kabupaten Kerinci. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 592–605.

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. <https://doi.org/10.24002/konstelasi.v2i1.5545>

Yang, M., & Li, Z. (2023). The Influence of Green Human Resource Management on Employees' Green Innovation Behavior: The Role of Green Organizational Commitment and Knowledge Sharing. *Heliyon*, 9(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>

Yuningsih, E. L., Siboro, P., & Yokana, 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.

Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95.

Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28-38.