

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Analisa yang dilakukan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti mendapat kesimpulan bahwa:

1. *Green Human Resource management* tidak berhubungan signifikan positif terhadap *green innovative behavior* dan hipotesis ditolak pada karyawan PT. Global Jet Express cabang menganti gresik hal ini menunjukkan bahwa belum keseluruhan karyawan melakukan gerakan menunjukkan *green human resource management* dan *green innovative behavior*
2. *Green human resource management* tidak berhubungan signifikan positif terhadap *extra role green organizational citizenship behavior* dan hipotesis ditolak pada karyawan PT.Global Jet express cabang menganti gresik hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya melakukan *green human resource management* dan *extra role green organization citizenship behavior*
3. *Green Human resource Management* berhubungan signifikan positif terhadap *green innovative behavior* dengan *environment managerial support* sebagai pemoderasi menunjukkan hipotesis diterima.hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *environment managerial support* makin memperkuat hubungan antara *green human resource management* dan *green innovative behavior*.
4. *Green human resource management* berhubungan signifikan positif terhadap *extra role green organization citizenship behavior* dengan *environment managerial support* sebagai pemoderasi menunjukkan hipotesis diterima. Hal ini

menunjukkan dengan adanya *environment managerial support* menandakan bahwa hubungan akan semakin kuat.

5.2 Keterbatasan penelitian

Berdasarkan penelitian ini ada beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini,ada pun beberapa keterbatasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti mendapatkan saran perubahan objek dikarenakan terdapat karakteristik dan beberapa persyaratan yang tidak sesuai variabel dan kebutuhan penelitian
2. Perusahaan tidak mewajibkan karyawan memberikan nomor telephone maupun email dikarenakan itu keputusan para karyawan untuk memberikan atau tidak.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian serta analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, masukan dan harapan yang menjadi bahan pertimbangan bagi penyedia jasa dan penelitian berikutnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik dan sempurna sehingga saran peneliti dan pemberi jasa yaitu:

1. Bagi perusahaan
 - a. PT. Global Jet Express pengelolaan *green human resource management* perlu ditegaskan dan ditingkatkan lagi dan dapat didukung dengan recruitmen karyawan berdasarkan pengelolaan lingkungan agar dapat mendukung gerakan *green human resource management* pada PT.global jet express cabang menganti gresik
 - b. PT. global jet express cabang menganti gresik harus memberikan edukasi kepada karyawan dalam penjagaan lingkungan serta menerima dan mengoptimalkan inovasi inovasi hijau yang akan diterapkan pada perusahaan

yang dapat berasal dari pemikiran karyawan sehingga hal tersebut dapat mendukung terjadinya *green innovative behavior*

- c. PT.global Jet Express perlu mengoptimalkan dalam kinerja karyawan untuk secara sukarela dapat membantu visi perusahaan untuk mencapai extra role *green organization citizenship behavior* sehingga akan terwujud tujuan kelestarian lingkungan karena didasarkan pada kepedulian karyawan itu sendiri.
 - d. PT.global jet express cabang menganti gresik perlu meningkatkan bagian pencarian informasi agar menjaga keakuratan informasi mengenai isu isu lingkungan yang akan disebarkan dari pimpinan manajerial kepada karyawan sehingga karyawan akan medapatkan informasi yang akurat sehingga dengan adanya penguatan variabel *environment managerial support* akan lebih mudah mencapai perusahaan yang ramah lingkungan.
2. Bagi peneliti berikutnya
- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih dengan metode yang berbeda sehingga akan menghasilkan kemungkinan jawaban yang berbeda dari penelitian ini meskipun dengan variabel yang sama
 - b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan perusahaan jasa yang lain sehingga akan mengetahui apakah efek dari *green human resource management* akan mempengaruhi kesamaan hasil atau akan menghasilkan perbedaan hasil.
 - c. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel green performance atau yang lainnya sehinggahal tersebut akan menghasilkan

penelitian yang berbeda untuk mengetahui perbedaan hasil atau bahkan dapat melihat bagaimana pengaruhnya dalam perusahaan tersebut.



DAFTAR RUJUKAN

- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(4), 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>
- Albort-Morant, G., Leal-Millán, A., & Cepeda-Carrión, G. (2016). The antecedents of green innovation performance: A model of learning and capabilities. *Journal of Business Research*, 69(11), 4912–4917. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.052>
- Ali, I., & Taswiyah. (2022). Green Human Resource Management Dalam Dunia Industri(Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi Green Hrm). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(6), 6799–6806.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Anis Fitria, Anniez Rachmawati Musslifah, & Faqih Purnomosidi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 18–31. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3091>
- Annur, C. M. 2023. (2023). Indonesia Hasilkan 35 Juta Ton Sampah Sepanjang 2022, Mayoritas Sisa Makanan. *Databoks*, 2022, 1. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/10/19/indonesia-hasilkan-35-juta-ton-sampah-sepanjang-2022-mayoritas-sisa-makanan>
- Dan, O. C. B., Behavior, G., Riyanto, F., Mujib, M., Damar, H., S-manajemen, P. S., Ekonomi, F., Nuswantoro, U. D., No, J. N. I., Kidul, P., Tengah, K. S., & Semarang, K. (2024). *Machine Translated by Google Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Machine Translated by Google Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Dalam lanskap industri yang serba cepat dan penuh tantangan saat ini , perusahaan berusaha menunjukkan kepeduli*. 9(1), 198–213.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2006). Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration. *British Journal of Management*, 17(4), 263–282. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00500.x>
- Dr. Duryadi, M. S. (2021). Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik* (Vol. 7, Nomor 1).

- Freire, C. (2022). *Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi: Peran Mediasi Identifikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja*.
- 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>
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance – the mediating role of green HRM practices. *International Journal of Human Resource Management*, *27*(2), 262–289. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1065431>
- Hira, N., Hameed, S., & Adnan, D. A. N. (2023). *DAMPAK GREEN HRM DAN OCB TERHADAP KINERJA BERKELANJUTAN: EFEK MODERATIF DARI NILAI-NILAI HIJAU STUDI PEMBUATAN MOBIL*. *61*(1), 71–112.
- Hira, N., Hameed, S., & Butt, A. (2023). The Impact of Green HRM and OCB on Sustainable Performance: A Moderating Effect of Green Values A Study of the CAR Manufacturing Industry in Karachi, Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, *61*(1), 71–112. http://pu.edu.pk/images/journal/pesr/PDF-FILES/4-v61_1_23.pdf
- Hossan, D., Dato' Mansor, Z., & Jaharuddin, N. S. (2023). Research Population and Sampling in Quantitative Study. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*, *13*(3), 209–222. <https://doi.org/10.58915/ijbt.v13i3.263>
- Koester, Ulrich; Galaktionova, Ekaterina Artikel Pertanian, S. E., Koester, D., Metodologi, E., Kehilangan, I., Fao, P., Pertanian, S. E., Indeks, M., & Pangan, K. (2021). *Metodologi Indeks Kehilangan Pangan FAO dan implikasi Machine Translated by Google Perkenalan Permasalahan yang Ada FLW-Penelitian*. 0–7.
- Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., & Thurasamy, R. (2021). Corporate social responsibility, green human resources management, and sustainable performance: is organizational citizenship behavior towards environment the missing link? *Sustainability (Switzerland)*, *13*(3), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su13031044>
- 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 (Switzerland)*, *15*(1). <https://doi.org/10.3390/su15010044>
- Meraj, R., Nasir, S., Shafqat, A., & Indrees, S. (2023). Green Human Resource

Management (GHRM) and Environmental Performance in Pakistani Hotel Industry: The Role of Green Perceived Organizational Support (POS), Pro-Environmental Behavior and Green Innovative Work Behavior (GIWB). *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(2), 917–932. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1102.0403>

- Munawar, S., Yousaf, D. H. Q., Ahmed, M., & Rehman, D. S. (2022). Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52(September), 141–150. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009>
- Ogiemwonyi, O., Alam, M. N., Hago, I. E., Azizan, N. A., Hashim, F., & Hossain, M. S. (2023). Green innovation behaviour: Impact of industry 4.0 and open innovation. *Heliyon*, 9(6), e16524. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16524>
- Organisasi, B., & Insentif, D. A. N. (2023). *Pengaruh inovasi lingkungan, dukungan manajemen, budaya organisasi dan insentif terhadap green employee involvement*.
- Pellegrini, C., Rizzi, F., & Frey, M. (2018). The role of sustainable human resource practices in influencing employee behavior for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1221–1232. <https://doi.org/10.1002/bse.2064>
- Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Negara, S. (2020). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2020 Tentang Pengelolaan Sampah Spesifik. *Peraturan Pemerintah*, 4(039247), 39247–39267.
- Pham, N. T., Vo-Thanh, T., Shahbaz, M., Duc Huynh, T. L., & Usman, M. (2020). Managing environmental challenges: Training as a solution to improve employee green performance. *Journal of Environmental Management*, 269(May), 110781. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.110781>
- Pham, N. T., Vo Thanh, T., Tučková, Z., & Thuy, V. T. N. (2020). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 88(August). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). METODOLOGI PENELITIAN. *Journal GEEJ*, 7(2), 15–25.
- Piowar-Sulej, K., 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. *Baltic Journal of Management*, 18(4), 509–524. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2023-0089>

- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2020). Effects of Green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance. *International Journal of Manpower*, 42(6), 961–983. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0414>
- Riyanto, F., Mujib, M., & Damar, H. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Green Human Resource Management: Peran Mediasi Green OCB Dan Green Behavior. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 198–213. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.21454>
- Sabita Julianda, P., & Simanjorang, F. (2022). Penerapan Green Management Sebagai Strategi Perusahaan Dalam Menghadapi Kondisi Lingkungan. *Journal Business Administration: Entrepreneurship and Creative Industry*, 1(1), 23–28. <https://doi.org/10.32734/jba.v1i1.9151>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology and Marketing*, 39(5), 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
- Seeck, H., & Diehl, M. R. (2017). A literature review on HRM and innovation—taking stock and future directions. *International Journal of Human Resource Management*, 28(6), 913–944. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1143862>
- Ummah, M. S. (2019). Metodologi Penelitian. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Nomor 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>