

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *green human resource management* berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik pengelolaan SDM berbasis lingkungan telah cukup diterapkan dalam organisasi, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan. *Employee green behavior* berada pada kategori sangat tinggi, menandakan bahwa pegawai menunjukkan perilaku ramah lingkungan secara konsisten, baik dalam aktivitas kerja sehari-hari maupun dalam keterlibatan pada program lingkungan. Sementara itu, *employee green performance* juga berada pada kategori sangat tinggi, yang mencerminkan bahwa pegawai mampu menunjukkan kinerja yang mendukung keberlanjutan, termasuk dalam pencapaian target-target lingkungan secara efektif dan efisien.
2. *Green human resource management* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee green performance*, namun arah hubungannya negatif. Artinya, penerapan GHRM yang ada saat ini mungkin belum tepat sasaran atau kurang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja hijau karyawan. Bisa jadi kebijakan GHRM belum sepenuhnya dipahami, diterima, atau diinternalisasi oleh pegawai, sehingga alih-alih memotivasi, justru

menimbulkan kebingungan, resistensi, atau tekanan yang berdampak pada penurunan performa.

3. *Green human resource management* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee green behavior*. Artinya, semakin efektif penerapan GHRM yang diterapkan dalam suatu instansi, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku hijau yang ditunjukkan oleh pegawai.
4. *Employee green behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee green performance*. Artinya, semakin tinggi tingkat perilaku hijau yang ditunjukkan oleh pegawai, maka semakin optimal pula kinerja hijau yang dapat dicapai dalam instansi tersebut.
5. *Green human resource management* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee green performance* melalui *employee green behavior*. Artinya, semakin optimal penerapan GHRM dalam suatu instansi, maka semakin tinggi pula perilaku ramah lingkungan yang ditunjukkan oleh pegawai. Perilaku tersebut secara signifikan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja hijau pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran untuk pihak-pihak di bawah ini berlandaskan hasil analisis dan pembahasan, berupa:

1. Bagi Organisasi
 - Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi “*Green Recruitment*

Strategies” dalam variabel *Green Human Resource Management* memiliki skor terendah dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan rekrutmen berbasis keberlanjutan lingkungan masih belum optimal. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperkuat strategi rekrutmen hijau dengan menetapkan kebijakan yang lebih tegas terkait seleksi berbasis keberlanjutan, mengadopsi sistem rekrutmen digital untuk mengurangi penggunaan kertas, serta mengutamakan kandidat yang memiliki kesadaran dan pengalaman dalam bidang lingkungan. Langkah ini tidak hanya mendukung implementasi GHRM tetapi juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap praktik organisasi yang lebih ramah lingkungan.

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi “Mempengaruhi Orang Lain” dalam variabel *Employee Green Behavior* memiliki skor terendah dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa partisipasi karyawan dalam mengedukasi dan mendorong rekan kerja untuk menerapkan praktik ramah lingkungan masih belum optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kesadaran karyawan melalui pelatihan berkelanjutan dan kampanye internal, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang aktif mempromosikan perilaku hijau. Dengan langkah ini, diharapkan dapat membentuk budaya lingkungan yang lebih kuat di dalam organisasi.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi “Kontribusi Karyawan

terhadap Pengelolaan Lingkungan Organisasi” dalam variabel *Employee Green Performance* memiliki skor terendah dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam mengimplementasikan inisiatif manajemen lingkungan, pencapaian target kinerja lingkungan, serta memastikan standar kualitas masih belum optimal. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memberikan pelatihan yang lebih intensif, menetapkan target dan standar yang lebih terukur. Dengan langkah ini, diharapkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam pengelolaan lingkungan organisasi dapat meningkat secara signifikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Dalam penelitian ini, jumlah responden yang diambil sebanyak 90 orang. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan teknik sensus, di mana seluruh populasi dijadikan responden. Teknik ini dapat meningkatkan generalisasi temuan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.
- Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian ke sektor perhotelan dengan fokus pada *Green Hotel Management*. Hal ini memungkinkan eksplorasi lebih dalam terhadap implementasi *green human resource management* dalam industri jasa, khususnya terkait praktik berkelanjutan, efisiensi energi, dan pengelolaan limbah.
- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan metodologi yang lebih variatif, seperti penelitian kualitatif atau metode

campuran (*mix method*). Pendekatan kualitatif memungkinkan eksplorasi lebih mendalam terhadap pengalaman subjektif karyawan serta dinamika organisasi yang tidak dapat diungkap melalui pendekatan kuantitatif semata. Sementara itu, metode campuran dapat memberikan perspektif yang lebih holistik dengan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif, sehingga menghasilkan temuan yang lebih kaya dan mendalam.

- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *employee green performance*, seperti *green organizational citizenship behavior* (OCB), dan *green transformational leadership*. *Green OCB* mengacu pada perilaku sukarela karyawan dalam mendukung keberlanjutan lingkungan di luar tugas formal pegawai. Selain itu, *green transformational leadership* berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih proaktif dalam menerapkan kebijakan lingkungan. Dengan memasukkan variabel-variabel ini, hasil penelitian diharapkan semakin komprehensif dan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi organisasi dalam mengembangkan strategi keberlanjutan.