

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Environmental commitment*
 - a. *Green human resource management* melalui *green pay and reward* tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap *employee environmental commitment*.
 - b. *Green human resource management* melalui *green recruitment and selection* tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap *employee environmental commitment*.
 - c. *Green human resource management* melalui *green training and development* tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap *employee environmental commitment*.
2. *Green Human Resource Management* terhadap *Proactive Pro-environmental Behavior*
 - a. *Green human resource management* melalui *green pay and reward* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *proactive pro-environmental behaviour*.

- b. *Green human resource management* melalui *green recruitment and selection* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *proactive pro-environmental behaviour*.
 - c. *Green human resource management* melalui *green training and development* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *proactive pro-environmental behaviour*.
- 3. *Green Human Resource Management* terhadap *Task-Related Pro-environmental Behavior*
 - a. *Green human resource management* melalui *green pay and reward* tidak pengaruh positif yang signifikan terhadap *task-related pro-environmental behaviour*.
 - b. *Green human resource management* melalui *green recruitment and selection* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *task-related pro-environmental behavior*.
 - c. *Green human resource management* melalui *green training and development* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *task-related pro-environmental behavior*.
- 4. *Proactive Pro-environmental Behavior* memediasi *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Environmental commitment*
 - a. *Proactive pro-environmental behaviour* memediasi *green human resource management* terhadap *employee environmental commitment* dari indikator pengukuran *green pay and rewards*.

- b. *Proactive pro-environmental behaviour* memediasi *green human resource management* terhadap *employee environmental commitment* dari indikator pengukuran *green recruitment and selection*.
 - c. *Proactive pro-environmental behaviour* memediasi *green human resource management* terhadap *employee environmental commitment* dari indikator pengukuran *green training and development*.
- 5. *Task-Related Pro-environmental Behavior* memediasi *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Environmental commitment*
 - a. *Task-related pro-environmental behavior* tidak dapat memediasi hubungan antara *green human resource management* terhadap *employee environmental commitment* dari indikator pengukuran *green pay and rewards*.
 - b. *Task-related pro-environmental behaviour* dapat memediasi hubungan antara *green human resource management* terhadap *employee environmental commitment* dari indikator pengukuran *green recruitment and selection*.
 - c. *Task-related pro-environmental behavior* dapat memediasi hubungan antara *green human resource management* terhadap *employee environmental commitment* dari indikator pengukuran *green training and development*.

B. Implikasi dan Saran

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini memiliki implikasi manajerial yang penting bagi Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun maupun perusahaan manufaktur sejenis di Indonesia. Manajemen perusahaan perlu merancang program *Green HRM* yang terintegrasi dan berkelanjutan, bukan sekadar simbolis, dengan fokus pada penguatan tiga pilar utama seperti: sistem rekrutmen yang mempertimbangkan nilai-nilai pro-lingkungan kandidat, program pelatihan hijau yang relevan dengan proses produksi gula seperti pengelolaan limbah organik dan efisiensi energi, serta sistem penghargaan yang secara eksplisit mengaitkan insentif dengan capaian kinerja lingkungan karyawan.

Hasil dari variabel mediasi PPEB dan TPEB menunjukkan bahwa perubahan perilaku lingkungan karyawan harus dijadikan sasaran antara yang terukur dalam peta jalan *Green HRM* perusahaan, karena melalui perubahan perilaku itulah komitmen lingkungan jangka panjang dapat terbentuk secara organik. Bagi pemangku kebijakan, penelitian ini memperkuat urgensi integrasi agenda keberlanjutan lingkungan ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia industri manufaktur padat karya, sebagaimana diamanatkan dalam regulasi lingkungan hidup dan prinsip-prinsip *sustainable development goals* (SDGs) yang relevan dengan sektor agribisnis di Indonesia.

Adapun saran dari penulis bagi peneliti lain ialah perbanyak variabel yang dapat mengungkapkan *green human resource management* (GHRM)

selain yang telah diteliti dalam penelitian ini. Hal ini karena penelitian terkait GHRM masih merupakan penelitian yang baru sehingga banyak variabel-variabel yang belum dilakukan penelitian.