

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu Green Human Resource Management Practices (GHRMP), Green Organizational Culture (GOC), Green Motivation (GM), dan Green Innovative Work Behavior (GIWB). Pengumpulan data dilakukan secara langsung (offline) dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Semen Padang melalui masing-masing departemen kerja, sehingga responden berasal dari unit kerja yang berbeda dalam organisasi.

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mendistribusikan instrumen penelitian secara langsung kepada karyawan di setiap departemen. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.1.0.9. Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan antara GHRMP terhadap GIWB pada karyawan kantor pusat PT. Semen Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan praktik HRM yang berorientasi lingkungan, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif hijau yang ditunjukkan oleh karyawan. GHRMP berperan dalam membentuk kesadaran, pengetahuan, serta dorongan karyawan untuk menghasilkan inovasi yang ramah lingkungan.
2. Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan antara GOC terhadap GIWB pada karyawan kantor pusat PT. Semen Padang. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dalam nilai-nilai keberlanjutan mampu mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menciptakan inovasi hijau dalam pekerjaan mereka.
3. *Green Motivation (GM)* tidak mampu memoderasi hubungan antara *Green Human Resource Management Practices (GHRMP)* dan *Green Innovative*

Work Behavior (GIWB). Artinya, tingkat motivasi hijau tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh GHRMP terhadap perilaku inovatif hijau.

4. *Green Motivation* (GM) tidak mampu memoderasi hubungan antara *Green Organizational Culture* (GOC) dan *Green Innovative Work Behavior* (GIWB). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif hijau bersifat langsung dan tidak dipengaruhi oleh tingkat motivasi individu.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi praktis:

1. Berdasarkan hasil penelitian, PT Semen Padang perlu mempertahankan penerapan *Green Human Resource Management Practices* (GHRMP) yang telah berjalan dengan baik, terutama dalam proses rekrutmen yang memperhatikan aspek lingkungan. Perusahaan juga perlu meningkatkan sistem penghargaan dan kompensasi berbasis lingkungan agar dapat mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan lingkungan.
2. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat *Green Organizational Culture* (GOC) dengan mengintegrasikan nilai-nilai dan strategi lingkungan ke dalam seluruh aktivitas organisasi. Hal ini penting untuk menciptakan budaya kerja yang lebih mendukung perilaku ramah lingkungan dan inovasi berkelanjutan.
3. Pada aspek *Green Innovative Work Behavior* (GIWB), perusahaan perlu memberikan ruang dan dukungan yang lebih besar bagi karyawan untuk menyampaikan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide inovasi yang berorientasi pada lingkungan. Sementara itu, *Green Motivation* (GM) yang sudah baik perlu terus dipertahankan melalui berbagai program, dukungan, dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan dalam upaya pelestarian lingkungan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian hanya menggunakan empat variabel, sehingga belum mencakup faktor lain.
2. Objek penelitian hanya dilakukan pada PT Semen Padang, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain.
3. Penyebaran kuesioner dilakukan secara offline per departemen dengan jumlah sampel 80 terbatas, sehingga belum sepenuhnya mewakili seluruh populasi karyawan.
4. Penelitian menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan perilaku karyawan dalam jangka waktu tertentu.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran penelitian yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Semen Padang, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat penerapan Green Human Resource Management Practices melalui pelatihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan berbasis lingkungan. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat Green Organizational Culture dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan dan inovasi ramah lingkungan sehingga Green Innovative Work Behavior karyawan dapat berkembang secara optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Green Innovative Work Behavior, seperti green leadership atau environmental commitment, serta memperluas objek penelitian pada sektor dan perusahaan yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.