

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari temuan analisis beserta pembahasan tersebut, diperoleh sejumlah temuan utama penelitian ini yang dijadikan kesimpulan penelitian, yakni mencakup:

1. *Green Human Resource Management (GHRM)* terbukti bawah belum menunjukkan kontribusi yang terhadap *Environmental Performance*, yang menunjukkan bahwa penerapan kebijakan serta praktik pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan seperti *green recruitment*, *environmental training*, dan *green performance appraisal* di PT. ETO belum dilakukan secara mendalam dan berkesinambungan. Hal ini menandakan bahwa efektivitas GHRM dalam meningkatkan kinerja lingkungan masih sangat bergantung pada dukungan budaya organisasi, komitmen pimpinan, dan penguatan aspek inovasi hijau.
2. *Environmental Strategy (ES)*, dapat memberikan kontribusi terhadap *Environmental Performance*, yang berarti strategi lingkungan yang dirancang dengan baik dan diintegrasikan ke dalam kebijakan perusahaan mampu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, menekan dampak lingkungan negatif, serta memperkuat daya saing organisasi.
3. GHRM memiliki dapat kontribusi terhadap *Environmental Performance melalui Green Innovation (GI)* sebagai variabel mediasi, yang menandakan bahwa penerapan kebijakan SDM hijau dapat memacu munculnya inovasi hijau yang berperan sebagai pendorong dalam peningkatan kinerja lingkungan.
4. *Environmental Strategy* belum menunjukkan kontribusi yang terhadap *Environmental Performance* melalui *Green Innovation*, yang mengindikasikan bahwa peran inovasi hijau di PT. ETO masih belum maksimal dalam memperkuat pengaruh strategi lingkungan terhadap hasil kinerja, karena implementasinya masih bersifat operasional dan belum diintegrasikan secara strategis dalam manajemen perusahaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan PT. ETO dalam meningkatkan kinerja lingkungan yang berkelanjutan sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam menyinergikan kebijakan SDM hijau, strategi lingkungan, dan inovasi hijau sebagai satu kesatuan sistem yang terarah untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan.

## 5.2 Saran

Terdapat sejumlah saran yang bisa direkomendasikan menurut kesimpulan tersebut, yakni mencakup:

### 5.2.1 Saran Praktis

1. PT. Esperança Timor Oan (ETO) perlu memperkuat keterpaduan antara penerapan *Green Human Resource Management (GHRM)* dan strategi keberlanjutan perusahaan melalui kepemimpinan yang visioner, komitmen kuat dari manajemen, serta pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada lingkungan. Fokus penerapan GHRM sebaiknya diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kesadaran ekologis karyawan, pengembangan kapasitas inovasi hijau, serta penerapan sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang berbasis pada perilaku ramah lingkungan. Melalui kolaborasi yang sinergis antara kebijakan SDM hijau, inovasi berkelanjutan, dan strategi lingkungan, diharapkan praktik GHRM dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja lingkungan perusahaan..
2. PT. ETO perlu memperkuat implementasi strategi lingkungan secara terencana, terpadu, dan berkelanjutan sebagai bagian dari tata kelola bisnis yang berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang. Strategi lingkungan tidak hanya berfungsi untuk memenuhi regulasi pemerintah, tetapi juga harus diintegrasikan ke dalam visi dan perencanaan strategis perusahaan. Langkah-langkah konkret dapat dilakukan melalui pengelolaan limbah yang efisien, penggunaan energi terbarukan, penerapan teknologi ramah lingkungan, dan pengembangan proses produksi yang rendah emisi. Selain itu, komitmen terhadap prinsip keberlanjutan perlu dibangun di seluruh tingkatan organisasi agar setiap pengambilan keputusan strategis mempertimbangkan dampak lingkungan sebagai prioritas utama.
3. PT. ETO disarankan untuk memperkuat peran *Green Innovation (GI)* sebagai komponen strategis yang menghubungkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja lingkungan. Hal ini dapat diwujudkan melalui program pelatihan lingkungan berkelanjutan, penerapan sistem penghargaan yang menekankan pada inovasi hijau, serta penciptaan budaya kerja kolaboratif yang mendorong kreativitas lintas departemen. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap gagasan baru akan mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam menghasilkan solusi ramah lingkungan yang mampu meningkatkan efisiensi sumber daya dan mengurangi dampak negatif terhadap ekosistem.

4. PT. ETO perlu mengintegrasikan strategi lingkungan dengan pelaksanaan inovasi hijau secara sistematis dan menyeluruh dalam kerangka kebijakan keberlanjutan perusahaan. Langkah ini mencakup pengembangan sistem inovasi yang sejalan dengan tujuan strategis lingkungan, peningkatan dukungan sumber daya keuangan dan teknologi, serta pembentukan struktur organisasi yang adaptif terhadap perubahan dan inovasi. Selain itu, manajemen perlu menunjukkan komitmen nyata melalui dukungan terhadap kegiatan riset, pengembangan, dan penerapan teknologi hijau di seluruh tahapan perencanaan dan evaluasi kebijakan lingkungan. Dengan demikian, sinergi antara strategi lingkungan, manajemen sumber daya manusia hijau, dan inovasi berkelanjutan akan menjadi pilar utama bagi PT. ETO untuk mencapai kinerja lingkungan yang unggul, efisien, serta memiliki daya saing yang berorientasi pada keberlanjutan global.

### 5.2.2 Saran Akademis

Dari sisi akademis, penelitian ini memberikan peluang pengembangan bagi kajian selanjutnya.

1. Penelitian mendatang disarankan untuk memasukkan variabel mediasi atau moderasi, seperti budaya organisasi hijau, komitmen manajemen puncak, atau kepemimpinan berkelanjutan, guna memperkaya pemahaman hubungan antara *GHRM*, *green innovation*, dan *environmental performance*.
2. Disarankan agar penelitian berikutnya menggunakan pendekatan longitudinal untuk memantau perubahan dan dampak jangka panjang dari *green innovation* terhadap kinerja lingkungan.
3. Perluasan objek penelitian ke sektor industri dan wilayah yang berbeda juga penting dilakukan supaya temuan penelitian bisa digeneralisasikan secara lebih luas. Dengan demikian, penelitian lintas sektor dan lintas negara dapat memperkaya literatur manajemen keberlanjutan serta memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan lingkungan global.