

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior* pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Artinya, semakin baik penerapan praktik *Green Human Resource Management*, maka perilaku ramah lingkungan pegawai cenderung semakin meningkat. Penerapan *Green Human Resource Management* di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat mendorong perubahan perilaku pegawai ke arah yang lebih ramah lingkungan, seperti pengurangan penggunaan kertas, penghematan energi, serta kepedulian terhadap kebersihan dan kelestarian hutan, yang menunjukkan peningkatan *Employee Green Behavior*.
2. *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior* pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Artinya, semakin baik penerapan praktik *Green Organizational Culture*, maka perilaku ramah lingkungan pegawai cenderung semakin meningkat. Penerapan *Green Organizational Culture* di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat mendorong pegawai berperilaku lebih ramah lingkungan, seperti menghemat energi, mengurangi plastik, dan menjaga kelestarian lingkungan kerja serta hutan.

3. *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior* pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Artinya, sinergi antara penerapan praktik *Green Human Resource Management* dan pembentukan *Green Organizational Culture* yang kuat mampu mendorong perilaku ramah lingkungan pegawai secara lebih optimal. Kebijakan SDM yang berorientasi lingkungan yang didukung oleh budaya organisasi yang peduli terhadap kelestarian lingkungan membuat pegawai semakin konsisten dalam menghemat energi, mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak perlu, serta menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan kerja maupun kawasan hutan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture* terhadap *Employee Green Behavior* pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat**

- a. Variabel *Green Human Resource Management* menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek pemberian penghargaan dan apresiasi terhadap kontribusi pegawai dalam mendukung pelestarian lingkungan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk mengintegrasikan kontribusi lingkungan ke dalam sistem penilaian kinerja serta memberikan

penghargaan, baik dalam bentuk material maupun nonmaterial, guna meningkatkan motivasi pegawai dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan.

- b. Variabel Green Organizational Culture menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek internalisasi nilai-nilai budaya hijau dalam aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperkuat penerapan budaya ramah lingkungan melalui pembiasaan perilaku kerja yang peduli terhadap lingkungan, pelaksanaan sosialisasi secara berkelanjutan, serta keteladanan pimpinan dalam menerapkan prinsip pelestarian lingkungan di lingkungan kerja.
- c. Variabel Employee Green Behavior menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek partisipasi aktif pegawai dalam menyampaikan ide atau gagasan yang berkaitan dengan upaya pelestarian lingkungan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk menyediakan wadah atau mekanisme yang mendorong pegawai agar lebih aktif menyampaikan gagasan, seperti forum diskusi, kotak saran, maupun program inovasi lingkungan yang dapat menampung ide kreatif pegawai dalam mendukung penerapan perilaku kerja yang ramah lingkungan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Employee Green Behavior, seperti green leadership, komitmen organisasi, motivasi kerja, atau kesadaran lingkungan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada instansi

atau sektor yang berbeda serta menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif atau mixed methods agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai perilaku ramah lingkungan pegawai.