

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku ramah lingkungan karyawan (*employee green behavior*) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh dukungan rekan kerja (*co-worker support*), praktik manajemen sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan (*green human resource management*), serta persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa *co-worker support* memberikan dampak positif terhadap perilaku hijau karyawan, meskipun pengaruhnya paling rendah dibandingkan variabel lainnya. *Green human resource management* juga terbukti berkontribusi secara signifikan dalam mendorong perilaku tersebut. Sementara itu, *perceived organizational support* memiliki pengaruh paling kuat di antara ketiga variabel, menegaskan pentingnya peran persepsi karyawan terhadap perhatian organisasi dalam membentuk perilaku yang mendukung kelestarian lingkungan di tempat kerja.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan ilmiah yang berlaku. Namun demikian, peneliti menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar dapat menjadi bahan evaluasi dan acuan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya memperoleh 92 responden karena keterbatasan waktu dan akses dalam proses pengumpulan data. Meskipun jumlah tersebut masih memenuhi syarat analisis PLS-SEM, jumlah responden yang lebih banyak di masa mendatang dapat meningkatkan representativitas hasil penelitian terhadap populasi karyawan secara keseluruhan di PT Angkasa Pura.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas, yaitu *Co-Worker Support*, *Green Human Resource Management*, dan *Perceived*

Organizational Support. Padahal, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Employee Green Behavior*.

3. Penelitian ini bersifat *cross-sectional* karena dilakukan dalam satu periode waktu tertentu. Keterbatasan ini menyebabkan penelitian tidak dapat menangkap dinamika perilaku karyawan dalam jangka panjang, termasuk perubahan yang dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti tren keberlanjutan, kebijakan perusahaan baru, atau perubahan iklim organisasi dari waktu ke waktu.

5.3.Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap *Employee Green Behavior (EGB)*. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku ramah lingkungan. Perusahaan dapat menjaga dan memperluas bentuk dukungan tersebut dengan memperkuat sistem apresiasi, seperti pemberian penghargaan atas inisiatif hijau, pelaksanaan kampanye internal bertema lingkungan, serta pengakuan simbolik bagi karyawan yang aktif berpartisipasi dalam program keberlanjutan. Penyediaan fasilitas pendukung, misalnya tempat daur ulang, alat hemat energi, hingga media edukasi lingkungan juga dapat mempertegas komitmen perusahaan. Ketika karyawan merasa kontribusinya dihargai, mereka akan lebih terdorong untuk secara konsisten menunjukkan perilaku yang berpihak pada kelestarian lingkungan.

Green Human Resource Management (GHRM) juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap EGB. Namun, satu indikator dalam variabel ini, yaitu sistem penghargaan berbasis lingkungan, memperoleh nilai rata-rata terendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pendekatan penghargaan yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam mendorong perilaku hijau di tempat kerja. Perusahaan disarankan untuk meninjau kembali skema reward yang digunakan dan mempertimbangkan bentuk insentif yang lebih relevan dengan preferensi karyawan. Contoh implementasinya antara lain sistem poin hijau yang dapat ditukar dengan benefit tertentu, atau akses eksklusif bagi unit

kerja yang menunjukkan performa terbaik dalam kegiatan berkelanjutan. Dengan demikian, praktik GHRM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berperan aktif dalam membentuk budaya kerja yang lebih peduli terhadap isu lingkungan.

Di sisi lain, *Co-Worker Support* tercatat sebagai variabel dengan pengaruh paling rendah terhadap EGB. Skor yang rendah pada indikator penghargaan antar rekan kerja menandakan perlunya penguatan budaya saling mendukung dalam konteks perilaku hijau. Mendorong terciptanya interaksi positif antar karyawan dapat dilakukan melalui program kerja tim, pelatihan kolaboratif, maupun sistem mentoring berbasis lingkungan. Inisiatif seperti *green buddy system* atau pembentukan kelompok kerja hijau dapat menjadi wadah untuk membangun rasa kebersamaan sekaligus menumbuhkan tanggung jawab kolektif. Upaya semacam ini berpotensi memperkuat norma sosial yang mendorong perilaku ramah lingkungan di antara sesama karyawan.

Satu hal lain yang perlu diperhatikan adalah rendahnya skor pada indikator EGB terkait kemampuan karyawan dalam memengaruhi orang lain untuk peduli terhadap lingkungan. Kondisi ini mengisyaratkan perlunya peningkatan kapasitas dalam hal komunikasi dan kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan. Mengadakan pelatihan yang berfokus pada *green communication*, *public speaking*, serta advokasi lingkungan menjadi salah satu pendekatan yang dapat ditempuh. Pelibatan karyawan dalam program edukasi lingkungan, baik secara internal maupun eksternal, juga dapat memperluas dampak positif yang dihasilkan. Dengan penguatan kapasitas tersebut, karyawan diharapkan tidak hanya menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan, melainkan juga sebagai agen perubahan yang aktif dalam mendorong transformasi perilaku ke arah yang lebih berkelanjutan.

Dari segi demografis, mayoritas responden berasal dari rentang usia 31–40 tahun dan memiliki masa kerja menengah. Kelompok ini punya potensi besar untuk dilibatkan sebagai agen perubahan, misalnya dengan peran sebagai green ambassador atau mentor lingkungan. Mereka bisa membimbing rekan-rekan yang lebih baru agar cepat beradaptasi dengan budaya kerja yang peduli

lingkungan. Dengan cara ini, nilai-nilai keberlanjutan bisa ditanamkan sejak awal dan menjadi bagian dari identitas perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini tentu masih punya beberapa keterbatasan yang perlu jadi bahan pertimbangan untuk peneliti berikutnya. Salah satunya terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan hanya tiga sehingga belum sepenuhnya menggambarkan berbagai faktor lain yang juga bisa memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan. Kedepannya, disarankan untuk meneliti variabel lainnya, seperti pengetahuan lingkungan (*environmental knowledge*), kepemimpinan hijau (*green leadership*), atau budaya organisasi, supaya hasil yang diperoleh bisa memberikan gambaran yang lebih utuh.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini juga bersifat *cross-sectional*, jadi data yang dikumpulkan hanya mewakili kondisi pada satu titik waktu. Pendekatan semacam ini belum bisa menangkap perubahan perilaku yang mungkin terjadi dalam jangka panjang. Untuk itu, akan lebih menarik jika ke depan ada penelitian dengan pendekatan longitudinal, supaya dinamika sikap dan tindakan karyawan terhadap isu lingkungan bisa terlihat lebih jelas dari waktu ke waktu.

Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Angkasa Pura Indonesia, khususnya di kantor pusat, sebagai studi kasus dalam industri penerbangan. Oleh karena itu, hasil temuan dalam penelitian ini belum dapat digeneralisasi ke sektor industri lainnya. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh dukungan rekan kerja, praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan (*Green Human Resource Management*), serta dukungan organisasi terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan (*Employee Green Behavior*), disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan pada berbagai sektor industri lain, seperti manufaktur, pendidikan, perhotelan, atau sektor jasa lainnya. Penelitian lintas sektor tersebut berpotensi memperkaya perspektif dan menghasilkan perbandingan yang lebih luas mengenai dinamika perilaku hijau di lingkungan kerja. dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku hijau di tempat kerja.