

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh *Green Recruitment* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan teori *Green HRM*, proses rekrutmen yang memperhatikan nilai keberlanjutan dapat meningkatkan kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,129 > t$ tabel $2,030$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan rekrutmen berbasis lingkungan di BSN KC Bengkulu secara nyata mampu meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan.

2. Pengaruh *Green Development* terhadap *Employee Engagement*

Menurut teori *Green HRM*, pengembangan karyawan yang berorientasi pada keberlanjutan dapat meningkatkan kompetensi dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,946 > t$ tabel $2,030$ dan nilai signifikansi $< 0,001$, serta koefisien regresi sebesar $0,474$. Hal ini menunjukkan bahwa

program pelatihan ramah lingkungan di BSN KC Bengkulu benar-benar memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan *employee engagement*.

3. Pengaruh *Green Employee Relations* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan teori, hubungan kerja yang partisipatif dan harmonis dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Employee Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,845 > t$ tabel $2,030$ dan nilai signifikansi $< 0,001$. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi yang baik dan keterlibatan karyawan dalam program lingkungan mampu memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.

4. Pengaruh *Green Recruitment, Green Development, dan Green Employee Relations* secara Simultan terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan teori *Green HRM*, penerapan praktik SDM berbasis lingkungan secara terintegrasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $24,119 > F$ tabel $2,87$ dan nilai signifikansi $0,000$

< 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,674 menunjukkan bahwa sebesar 67,4% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

B. Saran

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

1. Bagi Bank Syariah Nasional KC Bengkulu. Disarankan agar pihak manajemen terus memperkuat penerapan praktik Green Human Resource Management, khususnya pada aspek green development sebagai faktor yang paling dominan, melalui peningkatan program pelatihan berbasis keberlanjutan dan pembentukan budaya kerja ramah lingkungan secara berkelanjutan.
2. Bagi Manajemen SDM. Diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program dan kebijakan ramah lingkungan, serta memperkuat komunikasi dan kerja sama antara manajemen dan karyawan guna menciptakan hubungan kerja yang lebih partisipatif dan berkelanjutan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *employee engagement*, seperti *green leadership*, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Pratiwi & D. Puspitasari. “Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 21, no. 1 (2020): hlm. 46.
- Achmad Zaki Fadhil, Rudiantno Rudiantno. “Strategi Pengelolaan Green Human Resource Managament Sebagai Penguatan Identitas Pada PT Djawir Mitra Syandana.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial* 2, no. 4 (2025).
- Ade Gunawan & Wawan Prahawan. “Green Human Resource Management untuk Mendukung Kinerja Sektor Perbankan (Kajian Empiris dan Teoritis), Fluralis.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. (2024).
- Adi, Rama, dan Rusindiyanto Rusindiyanto. “Penentuan Jumlah Teller Berbasis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte) Di Pt.Bank Jatim.” *Juminten* 1, no. 6 (2020): 170–181.
- Aditiya, Nanda Yoga, Elsa Saphira Evani, dan Siti Maghfiroh. “Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda.” *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman* 2, no. 2 (2023): 102–110.
- Aditya Nugraha. “Pengaruh Green Training dan Employee Involvement terhadap Organization Citizenship Behavior for Environment pada PT. Pelayaran Agung Samudra SKRIPSI,” 2024.
- Amalia, Rezha Nur, Ragil Setia Dianingati, dan Eva Annisaa’. “Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi, Vol 2, Edisi 1, Tahun 2022 e-ISSN : 2774-9967, Universitas Diponegoro Semarang.” *Generics: Journal of Research in Pharmacy* 2, no. 1 (2022): 9–15.

- Anwar, M. Z., Jatmiko Jati, Ika Yuliana, Rizal Ramdani, Restu Alpiansah. "The Important Role Of Green HRM In Employee Green Behavior And Organizational Green Performance." *journal of economics and business* Vol. 13, no. No. 02 (2024).
- Apricilia, Annisa Puspita. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Burnout Dengan Happiness At Work Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Perhutani Purwodadi)." *Aleph*, 2023.
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. "Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020." *In Prosiding Seminar Nasional UNIMUS 4* (2021).
- D. Mythili dan V. Akalya. "Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Coimbatore." *Journal Of Business and Management Studies* 5, no. 2 (2024): hlm. 45.
- D. S. Pradana & W. Mukharomah. "Pengaruh Kemampuan Hijau dan Pelatihan Hijau terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Hijau pada DPUPR Ngawi." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2022.
- Dewi Susita., Widya Paramita., Jatmiko Murdiono. *Teori Manajemen SDM Dalam Pengelolaan Kinerja*, 2025.

Dzakwan Abdul Kudus Almutawakkil. “Pengaruh Green Recruitment, Green Training & Development, dan Green Employee Relations terhadap Employee Engagement pada Perbankan Syariah (Studi pada Bank Muamalat KC Yogyakarta & Bank BPD DIY Syariah Kota Yogyakarta).,” 2025.

Emma Maulidah Syafa’ah dan Asmadhini Handayani Rahmah. “Peran Employer Branding dan Komitmen Organisasi terhadap Employee Retention pada Pekerja Generasi Z.” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (2023).

Fadhilah, S., & Hidayat, A. “Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Keterlibatan Karyawan.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen Indonesia* 8, no. 1 (2021): 45–56.

Fella Sulfah dan Wulan Suri Rahayu. “Membangun Perilaku Kerja Ramah Lingkungan pada Pegawai Pemerintahan di Kabupaten Bengkalis, Riau.” *JAProf: Jurnal Administrasi Profesional* 6, no. 1 (2025): 39.

ferado, angel. “Skripsi Strategi Implementasi Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Lingkungan Pada Mall Nipah Makassar,” 2022.

Gialuna Cheshaa Trevanti. “Pengaruh Penerapan Green Accounting Terhadap Sustainable Development Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada perusahaan sektor basic materials yang terdaftar di bursa efek indonesia tahun 2017-2021).” *Aleph*, 2023.

Goni, Harland Geovanno, Wilfried Manoppo, dan Joula Rogahang. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna.” *Productivity* 2, no. 4 (2021): 330–335.

Hana Dhia Amiria, Suprpto. “Green HRM and Employee Engagement: Impact on Employee Performance in Manufacturing Companies” 1, no. 1 (2024): 49–58.

Hannah Marta Nabilah. “Penerapan Green Recruitment Dan Green Selection Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Sheraton Bali Kuta Resort.” *Politeknik Negeri Bali*, 2024.

Hanum, Fauziah, dan Hery Wibowo. “Rancang Bangun Pengembangan Kerangka Pelatihan Kewirausahaan Bagi Umkm Berbasis Konsep Etos Hijau.” *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 6, no. 2 (2024): 258–275.

Huda, M., & Azar, M. A. S. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan.” *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora* 13, no. 2 (2021): 160–172.

I Wayan Edi Arsawan, Andri Hadiansyah, Ida Ayu Oka Martini, Silvia Risnawati, Renita Kawuryan, Andra Juansa, Ni Putu Maha Lina, Gde Bayu Surya Parwita. “Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan.” *Jurnal Co Management* 3, no. 2 (2021): 457–470.

Icam Sutisna. “Statistika Penelitian.” *Universitas Negeri Gorontalo* (2020): 1–15.

- Imron, Ali, and Taswiyah Taswiyah. “(Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi Green Hrm).” *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, no. 6 (2022): 6799–6806.
- Ismadi Sihombing, Mastiur JuliantiB, Indah Yani Br. Tambunan. *Metode Penelitian*. Jakarta: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023.
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. “Teknik Analisis Data Uji Normalitas.” *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 1377–1384.
- Jamil, S., Farooq, M., & Khurshid, M. “Green human resource management and employee engagement: Evidence from sustainable organizations.” *Journal of Cleaner Production* (2023): 412.
- Janna, N. M., & Herianto, H. *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*, 2021.
- Julia, Amelia Septiani, Niken Agustin, dan Retno Purwani Setyaningrum. “Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) Dan Employee Engagement Pada Innovation Management Yang Dimediasi Oleh Digital Skill” 4, no. 2 (2025): 3795–3812.
- Juliansyah Noor, Zakiyya Tunnufus, Voppy Yulia Handrian, Yumhi Yumh. “Green Human Resources Management Practices, Leadership Style, and Employee Engagement: Green Banking Context.” *Heliyon* 9, no. 12 (2023).

- Mayangsari, N., & Nawangsari, L. C. "The role of green recruitment and green training in enhancing employee green behavior." *International Journal of Economics and Business Research* (2024): 30(2).
- Muktamar, A., D. Hertina, R. Ratnaningsih, S. Syaepudin, H. Syahputra, T. I Hendriana, dan T. D. Nursanti. *MSDM ERA MILENIAL: Pengelolaan MSDM yang Efektif untuk Generasi Milenial*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- N. P. I. M. P. Dewi, I. K. Astawa, & N. L. E. Armoni. "The implementations of green employee relations in supporting environmental performance at Hilton Bali Resort." *Journal of Applied Sciences in Travel and Hospitality* 6, no. 2 (2023): hlm. 117-128.
- Navis Sri Handayani, Khuzaini, Syahrial Shaddiq. "Strategi Implementasi Green Human Resource Management Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Society 5.0." *Book-Professorline 2* (2025): 71-Halaman.
- Ni Putu Thrisna Wulan Sari & Nilna Muna. "Green HRM: Meningkatkan Kinerja Melalui Tim Hijau." *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 13, no. No. 5 (2025): hlm. 1449-1463.
- Ni Putu Yulinda Indriarini. "Model Green Recruitment Dan Selection Di Novotel Bali Nusa Dua." *Politeknik Negeri Bali*, 2024.

- Nugraheni, Sekar Langit. “Peran Green Transformational Leadership Terhadap Green Human Resources Management (Ghrm) Sebagai Variabel Mediasi Green Product Innovation (Studi Pada Umkm Batik Di Kota Semarang).” *NBER Working Papers*, 2023.
- Nuralim, Sofatur Rizky, & Aguspriyani. “Teknik pengambilan sampel purposive dalam mengatasi kepercayaan masyarakat pada bank syariah Indonesia.” *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 2, no. 3 (2023): 11–20.
- Permata, A. K., Wening, N., & Hariyadi, E. “Analisis penerapan Green HRM pada kinerja keberlanjutan industri keuangan di Indonesia.” *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 8(3) (2024): 4. 371-382.
- Pratama, Yudhistira Anugerah, Iqbal Syaefulloh, Gina Indah, dan Permata Nastia. “Peran Human Resource Development Dalam Transformasi Nilai dan Perilaku Karyawan di PT Bukit Raya Sekawan” 4, no. 1 (2025): 9–20.
- Priwidianti, Ayu Saras. “Green Human Resource Management for Organizational Culture Towards Green Environment,” 2022.
- R. M. Susanto, Siswanto, Yayuk Sri Rahayu. “The Role of Green Human Resource Management on Employee Behavior and Corporate Environmental Performance in Indonesian Sharia Banks, Shirkah.” *journal of economics and business* 10 (1) (2024): hlm. 42.

- Reza Akbar, U. Sulia Sukmawati, Khairul Katsirin. “Analisis Data Penelitian Kuantitatif(Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi).” *Jurnal Pelita Nusantara* 1, no. 3 (2023): hlm. 430-448.
- Rini Astuti, Nugraha Pratama, Willy Yusnandar, Irwadi, Muhammad Ali, Supiah Ningsih, Ritha F. Dalimunthe. “Green Career Development Di Perusahaan Swasta: Tinjauan Literatur Dalam Konteks Kota Medan.” *Jurnal SOMASI (Sosial Humaniora Komunikasi)* 6, no. 1 (2025): 182–190.
- Rivai, Nur Ilmiah, Jemi Pabisangan Tahris, Bukhari Muslim, dan Zakiyudin Fikri. *Manajemen Pelayanan Publik Efisiensi dan Responsivitas Birokrasi. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup*. Vol. 7, 2023.
- Riyanto. “Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Employee Retention melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction.” *Jurnal Manajerial* 7, no. 2 (2025): hlm. 112-124.
- Rizki Handayani, Hanifah Alifia Roza, Nur Azzahra Alifia, Firda Fitriani, Novita Setyawati. “Peran Green Employee Relations dalam Mendorong Keterlibatan Karyawan pada Program Keberlanjutan.” *Jurnal Administrasi dan Bisnis Indonesia* 8, no. 3 (2021): hlm. 145-158.
- Rusydi A. Siroj, Win Afgani, Fatimah Fatimah, Dian Septaria, & Gebriella Zahira Salsabila. “Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data.” *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (2024): 11279–11289.

- Sari & Handayani. "Analisis Employee Engagement dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Perbankan Syariah di Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 10, no. 2 (2021): hlm. 87-99.
- Sari, Milya, dan Asmendri. "Peneltian Kepustakaan (Library Research)." *NATURAL SCIENCE; Jurnal Penelitian IPA dan Pendidikan IPA* 6, no. 1 (2020): 41–53.
- Sartika, Gita. "Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 1 (2024): 177–188.
- Septianingsih, Harni. "Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Lingkungan pada PT PLN (persero) unit induk wilayah Sulselrabar." *Skripsi*, 2022.
- Shafaei, A., Nejati, M., & Yusoff, Y. M. "Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes." *International Journal of Manpower* (2020): 41(7).
- Simanjuntak, Keren Hapuk. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Air Minum B- One Pada Pt Sumber Rezeki Tirta Muaro Jambi Tahun 2025" (2025).
- Singh, Sharma &. "Innovative Digital Pedagogies in Mathematics and Science Learning." *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA* 11, no. 5 (2025): 68–72.

Sri Dono Ismoyo. “Analisis Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Yang Dimoderasi Oleh Komitmen Afektif Dalam Mencegah Turnover Intention,” no. Table 10 (2024): 4–6.

Sugiyono. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, 2021.

Supardi, Erni Pratiwi Perwitasari, Andri Primadi, Esti Liana, dan Sayed Syahridhan. “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau: Pelatihan Hijau , Rekrutmen Hijau , Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi Hijau Green Human Resource Management Concept :” *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 5 (2025).

Sutarto, Ismi Rajiani. “Pengembangan Model Green Human Resource Management (Ghrm) Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai Di Banjarmasin,” no. November 2022 (2021): 167–186.

Sutra, Sari dan Prasetyo M. Ashari. *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11, 2025.

Swati Singh dan Sita Wanka. *Sustainable Human Resource Management*, 2020.

- Tompodung, Tirza Carol Gracia, Siti Badriyah Rushayati, dan M. Nur Aidi. “Efektivitas Program Adiwiyata Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Warga Sekolah Di Kota Depok.” *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan (Journal of Natural Resources and Environmental Management)* 8, no. 2 (2018): 170–177.
- Undari Sulung, Mohamad Muspawi. “Memahami Sumber Data penelitian: primer, Sekunder, dan tersier.” *Jurnal Pendidikan* 11, no. 2 (2022): 45.
- Utami, Y. “Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen.” *Jurnal Sains Dan Teknologi* 4, no. 2 (2023): 21–24.
- Wibowo, A., & Santoso, H. “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Jasa.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 23, no. 1 (2021): hlm. 112.
- Yusri ‘Izzan Irawan. “Pengaruh Green Transformational Leadership Terhadap Employee Green Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Kusuma Agrowisata) Skripsi.” *SiPustaka Mandiri* (2020): 1–62.
- Zaki Fadhil, Achmad, dan Rudianto. “Strategi Pengelolaan Green Human Resource Managment Sebagai Penguatan Identitas Pada Pt Djawir Mitra Syandana.” *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial)* 2, no. 4 (2025): 98–113.