

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Green Human Resources Management* (GHRM) dan *Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi dengan mediasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada PT. Swadharma Sarana Informatika, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh GHRM terhadap Kinerja Organisasi melalui Mediasi CSR: GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui mediasi CSR. Koefisien pengaruh sebesar 0.278 dengan nilai T-statistik 3.472 dan P-value 0.001 menunjukkan bahwa CSR berhasil memediasi hubungan antara GHRM dan Kinerja Organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya implementasi GHRM yang efektif dalam meningkatkan CSR untuk mendukung kinerja organisasi.
2. Pengaruh *Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi melalui Mediasi CSR: *Sustainable Environment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui mediasi CSR. Koefisien pengaruh sebesar 0.252, nilai T- statistik 2.856, dan P-value 0.064 menunjukkan bahwa CSR mampu memediasi hubungan *Sustainable Environment* dengan Kinerja Organisasi secara signifikan.

Pengaruh GHRM dan *Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi melalui Mediasi CSR: Hubungan GHRM yang dimediasi oleh CSR memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi, sedangkan hubungan

Sustainable Environment yang dimediasi oleh CSR tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis gabungan ini diterima secara parsial.

3. Pengaruh Langsung GHRM dan *Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi: GHRM memiliki pengaruh langsung negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi (koefisien -0.021, T-statistik 0.129, P-value 0.897). *Sustainable Environment* memiliki pengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi (koefisien 0.079, T-statistik 0.584, P-value 0.559). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh GHRM dan *Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi lebih efektif melalui jalur mediasi CSR.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan implementasi program *Green Human Resources Management* (GHRM) karena terbukti dapat meningkatkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang pada akhirnya berdampak positif pada Kinerja Organisasi.
 - b. Pengelolaan lingkungan berkelanjutan (*Sustainable Environment*) harus tetap diperhatikan dengan mengintegrasikan strategi ini ke dalam praktik CSR untuk memperkuat dampaknya terhadap kinerja organisasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya:
 - a. Disarankan untuk memasukkan variabel lain yang relevan, seperti budaya organisasi atau inovasi, untuk memperkuat relevansi model dalam menjelaskan Kinerja Organisasi.

- b. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan memperluas sampel atau sektor industri untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

3. Bagi Akademisi:

- a. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan kajian tentang peran mediasi CSR dalam hubungan antara variabel manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi.
- b. Kajian lanjutan dapat difokuskan pada bagaimana variasi dalam implementasi GHRM dan *Sustainable Environment* memengaruhi dimensi CSR secara spesifik.



