BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini menghasilkan empat simpulan yang menjawab secara langsung rumusan masalah yang telah ditetapkan.

1. H1 terdukung: GHRM memiliki hubungan struktural positif dan signifikan dengan Sumber Daya dan Kapabilitas Organisasi Berbasis Lingkungan (β = 0,643; t = 12,518; $p < 0,001$; 95% CI = 0,543–0,743; f^2 = 0,705). Dalam batas desain cross-sectional, hasil ini menunjukkan asosiasi yang kuat dan konsisten dengan kerangka RBV, bukan bukti kausal temporal.
2. H2 terdukung: Sumber Daya dan Kapabilitas Organisasi Berbasis Lingkungan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Organisasi Berbasis Lingkungan (β = 0,433; t = 6,010; $p < 0,001$; 95% CI = 0,297–0,579; f^2 = 0,299). Hasil tersebut merepresentasikan hubungan antarpersepsi pegawai dan tidak memverifikasi outcome lingkungan objektif secara independen.
3. H3 terdukung: GHRM memiliki hubungan langsung positif dan signifikan dengan Kinerja Organisasi Berbasis Lingkungan (β = 0,444; t = 5,799; $p < 0,001$; 95% CI = 0,289–0,589; f^2 = 0,313). Koefisien ini merupakan hubungan struktural PLS-SEM dan tidak ditafsirkan sebagai kausalitas temporal.

4. H4 terdukung: pengaruh tidak langsung GHRM terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Lingkungan melalui Z sebesar 0,279 (t = 4,908; p < 0,001; 95% CI = 0,180–0,402). Karena jalur langsung X→Y juga signifikan, mediasi diklasifikasikan sebagai mediasi parsial; total effect = 0,722 dan VAF = 38,59%. Interpretasi mediasi dibatasi sebagai mekanisme statistik pada data cross-sectional.

Wawancara terhadap tiga informan manajerial memberikan penjelasan kontekstual mengenai mekanisme, hambatan birokrasi, dan nilai pengetahuan lokal yang berkaitan dengan hasil kuantitatif. Namun, tahap kualitatif tidak mewakili penyuluh lapangan maupun pegawai Non-ASN dan tidak digunakan sebagai verifikasi independen atas seluruh kriteria VRIN atau capaian lingkungan objektif.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Dinas Pertanian Kabupaten PALI

Berdasarkan temuan penelitian, termasuk hasil triangulasi dengan wawancara mendalam pada sub-bab 4.4, disarankan agar Dinas Pertanian Kabupaten PALI segera memformalkan indikator lingkungan ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai seluruh pegawai, tidak terbatas pada pejabat fungsional penyuluh. Formalisasi ini sebaiknya menetapkan target yang terukur, misalnya minimal satu kegiatan penyuluhan atau pendampingan ramah lingkungan per triwulan bagi setiap penyuluh, disertai indikator pendukung berupa persentase kelompok tani binaan yang beralih ke praktik pengendalian hama terpadu atau pemupukan organik, dengan *baseline* diambil dari capaian tahun berjalan dan dievaluasi setiap triwulan melalui mekanisme pelaporan berjenjang yang telah berjalan sebagaimana

dijelaskan IF-3. Bagi pegawai struktural dan administratif yang selama ini belum memiliki indikator lingkungan sedetail penyuluh, dapat ditetapkan indikator yang lebih sesuai dengan fungsi kerjanya, seperti kontribusi pada digitalisasi layanan atau efisiensi penggunaan kertas dan energi kantor, mengingat item Y5 dan Y6 pada Tabel 4.9 menunjukkan skor terendah di antara seluruh indikator kinerja lingkungan, yaitu 4,025.

Sejalan dengan hal tersebut, program pelatihan pertanian berkelanjutan perlu disusun secara terjadwal dengan mencakup empat tema utama, yaitu konservasi tanah dan air, pengendalian hama terpadu, pengurangan input kimia berbahaya, dan adaptasi perubahan iklim, dengan frekuensi minimal satu pelatihan per tema setiap tahun bagi setiap penyuluh aktif. Mengingat defisit 11 wilayah dari total 71 desa binaan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.4, pelatihan sebaiknya dirancang dalam modul berdurasi pendek, misalnya dua hingga tiga hari per tema, agar tidak mengorbankan waktu pendampingan lapangan secara berlebihan, sesuai dengan kekhawatiran yang disampaikan IF-3 mengenai *trade-off* antara pelatihan dan pelayanan. Dinas juga dapat mempertimbangkan skema pelatihan berjenjang, yaitu pelatihan dasar bagi penyuluh baru dan pegawai berpendidikan SMA/Sederajat yang berjumlah 68 orang menurut Tabel 4.2, serta pelatihan lanjutan bagi penyuluh senior yang berperan sebagai fasilitator atau mentor bagi penyuluh yang lebih junior. Mekanisme penghargaan berbasis kontribusi lingkungan perlu dilembagakan secara formal dan terjadwal, tidak lagi bergantung pada pengakuan informal semata sebagaimana diakui IF-1. Skema yang dapat dipertimbangkan adalah penetapan kategori penyuluh teladan ramah lingkungan

yang dipilih setiap tahun pada peringatan Hari Pertanian, dengan kriteria penilaian transparan berdasarkan jumlah kelompok tani yang berhasil didampingi menuju praktik berkelanjutan dan tingkat pencapaian target SKP lingkungan, serta bentuk penghargaan yang tidak semata bersifat simbolis, melainkan turut diperhitungkan dalam penilaian kinerja tahunan dan kesempatan pengembangan karier bagi pegawai ASN, atau sebagai salah satu pertimbangan perpanjangan kontrak bagi pegawai PPPK dan Non-ASN. Merujuk secara khusus pada temuan IF-2 mengenai kesenjangan aturan antarstatus kepegawaian, dinas perlu menyusun pedoman internal, misalnya dalam bentuk surat edaran Kepala Dinas, yang menetapkan standar minimal pemahaman lingkungan dan kewajiban mengikuti pelatihan dasar bagi seluruh pegawai Non-ASN, mengingat kelompok ini mencakup 94 orang atau 53,4 persen dari total pegawai sebagaimana disajikan pada Tabel 4.1, namun selama ini belum memiliki standar kompetensi lingkungan yang setara dengan ASN. Sebagai langkah penutup, forum berbagi pengetahuan antarpenyuluh lintas kecamatan sebaiknya diselenggarakan secara terjadwal setiap triwulan, dengan agenda tetap berupa dokumentasi praktik penyuluhan ramah lingkungan yang terbukti efektif serta identifikasi kendala lapangan, sehingga pengetahuan tasit yang saat ini masih bertumpu pada individu penyuluh senior, sebagaimana diuraikan pada sub-bab 4.4.9, dapat mulai dikonversi menjadi pengetahuan eksplisit yang terdokumentasi dan dapat diwariskan kepada penyuluh baru.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Terdapat tiga arah pengembangan penelitian yang direkomendasikan untuk peneliti selanjutnya.

1. Arah pertama adalah perluasan cakupan geografis ke dinas pertanian kabupaten lain di Sumatera Selatan atau provinsi lain yang memiliki karakteristik pertanian serupa untuk meningkatkan generalisasi temuan. Replikasi penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dan organisasi yang lebih beragam akan memperkuat validitas eksternal model GHRM yang dikembangkan dalam penelitian ini.
2. Arah kedua adalah penambahan variabel moderasi dalam model, seperti kepemimpinan transformasional hijau (*green transformational leadership*) atau dukungan organisasi yang dipersepsi (*perceived organizational support*). Berdasarkan temuan Singh et al. (2020) dan Sharma et al. (2022), kedua variabel tersebut terbukti memperkuat efektivitas GHRM dalam membentuk kapabilitas dan kinerja lingkungan. Pengujian peran moderasi variabel-variabel ini dalam instansi pertanian pemerintah daerah akan menghasilkan model yang lebih komprehensif dan preskriptif.
3. Arah ketiga adalah memperluas komponen kualitatif dari desain mixed methods yang telah digunakan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan penyuluh lapangan dan pegawai Non-ASN, menggunakan sampling kualitatif bertahap sampai kecukupan informasi lebih dapat diaudit, mempertimbangkan second coder atau member checking, serta mengintegrasikan data outcome objektif seperti penggunaan

energi/kertas, penggunaan input pertanian, atau indikator pelayanan. Pendekatan tersebut akan memperkuat integrasi sequential explanatory dan mengurangi ketergantungan pada persepsi manajerial.