

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Perusahaan Teh Gopek didirikan di Slawi di jalan Jl. Kapt. Pierre Tendean No. 5 Slawi 52415 Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. Perusahaan Teh Gopek ini sudah berdiri sejak tahun 1942 selama masa penjajahan Jepang di Indonesia. Nama Gopek sendiri diambil dari sebutan nama pucuk teh terbaik yaitu Golden Orange PEKoe, dan nama Gopek juga berasal dari nama tengah 5 keluarga KWEEK yaitu PEK Tjoe, Kwee PEK Hoey, Kwee PEK Lioe, Kwee PEK Lo alias Tjokro Hadisusilo, dan Kwee PEK Yauw alias Tedjo Sukmono. Perusahaan Teh Gopek ini memiliki berbagai macam jenis teh, ada yang celup dan ada juga yang serbuk atau biasa orang Slawi menyebutnya teh tubruk. PT. Gopek tidak hanya mengolah teh saja tetapi juga membangun stand food Gopek di mall-mall yang menjual minuman teh dan juga makanan ringan hingga makanan berat, tidak hanya itu, PT. Gopek juga membuat sepaket poci dan cangkirnya untuk dijual kepada konsumen. Teh Gopek ini sudah tersebar diberbagai kota besar di seluruh Indonesia seperti di Jakarta Pusat, Banyumanik Semarang, Sidoarjo Jawa Timur, Kopo Bandung, Medan Sumatera Utara, Jajar Laweyan Surakarta, Ngaglik Sleman Yogyakarta. Teh Gopek sendiri juga sudah masuk kedalam Satria Brand Award pada tahun 2017, jadi sudah tidak diragukan lagi untuk kualitas dan rasa yang menjadikan teh ini memiliki rasa yang legendaris.

Pada awal mula berdirinya bisnis Teh Gopek ini dimulai dari bisnis rumahan dan semua peralatan yang digunakan masih sederhana karena mengingat jaman dahulu kala belum terdapat mesin-mesin maupun alat-alat modern yang mempermudah dan mempercepat pembuatan teh. Dengan perkembangan bisnis dan zaman yang cepat maka perusahaan rumahan ini naik tingkat menjadi firma yaitu FA Limas Jaya. Pada tahun 2000 FA Limas Jaya ini berubah menjadi perseroan terbatas yang dikenal hingga

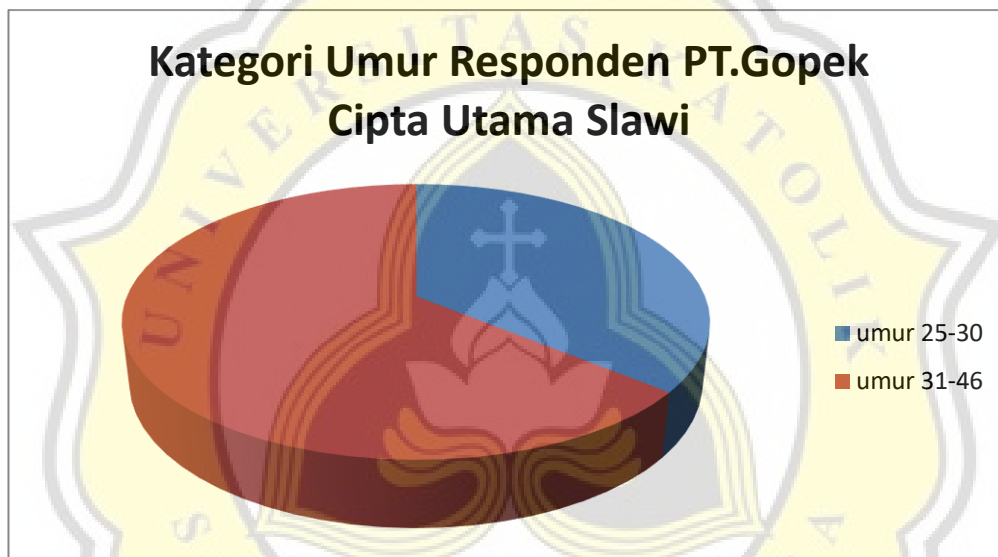
sekarang ini yaitu PT. Gopek Cipta Utama. Teh Gopek juga telah mematenkan berbagai macam produknya dan mendapatkan sertifikat halal dari MUI. Pada tahun 1999 telah didirikan PT. Haka Triputra Jaya Perkasa sebagai distributor PT. Gopek Cipta Utama yang bertempat di kota Jakarta. Teh Gopek sangat terkenal dengan kualitas tehnya yang bagus, tercium jelas aroma melati dan warna alami air tehnya dari daun teh yang mengembang saat diseduh. Proses produksi yang dilakukan dengan ketat dan penggunaan bahan-bahan pilihan yang alami menjadikan teh gopek ini memiliki cita rasa yang selalu digemari berbagai kalangan dari masa ke masa. Pantaslah jika Teh Gopek menyandang gelar sebagai “**Legenda Teh Sejati**”.

Kantor PT. Gopek Cipta Utama yang berlokasi di Slawi ini memiliki halaman yang tidak begitu luas namun terlihat bersih dan rapi, tumbuhan yang mengelilingi kantor membuat kantor menjadi sejuk, karyawan yang rapi dalam memarkirkan kendaraan roda duanya juga yang menjadikan halaman kecil kantor terlihat rapi. Di samping luar pintu masuk kantor terdapat tanda “*Smoking Area*” yang menandakan bahwa dilarang merokok didalam ruangan dan mengizinkan karyawan untuk merokok di area luar kantor. Didalam ruangan kantor juga disediakan air galon untuk minum karyawan jadi karyawan tidak perlu membeli minum dari luar.

4.1.2 GAMBARAN RESPONDEN

Responden didalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Gopek Cipta Utama Slawi. Namun saran dari bapak Harnoko selaku pimpinan PT. Gopek Cipta Utama Slawi kuesioner hanya bisa di sebar kepada devisi Personalia dan Perpajakan dikarenakan untuk bagian *Marketing* bertugas keluar untuk mengejar target penjualan.

4.1.2 Diagram gambaran umum responden



Sumber data primer diolah November 2020

Diagram diatas merupakan data responden PT. Gopek Cipta utama Slawi yang dikategorikan menurut umur para responden. Responden tersebut berjumlah 10 karyawan dan 1 pimpinan PT. Gopek Cipta Utama Slawi.

4.2 HASIL PENELITIAN

(Dewi Purnama N, 2019) *Green Human Resource Management* yaitu kebijakan perusahaan didalam mengelola sumber daya manusia dengan melibatkan aspek lingkungan guna menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan.

Analisis data yang dilakukan peneliti berdasarkan deskriptif yang disampaikan oleh Agus Sugiarto dan Lieli Suharti 2017 terdiri dari *Green Recruitmen, Green Selection, Green Training & Development, Green Performance, Performance Evaluation, Green Compensation and reward, Green Health and Safety Management*.

Setelah peneliti melakukan penelitian di PT. Gopek Cipta Utama Slawi dengan metode wawancara, penyebaran kuesioner dan dokumentasi dapat di paparkan temuan penelitian sebagai berikut:

4.2.1 *Green Recruitmen* (Rekrutmen Hijau)

Green Recruitmen merupakan perekrutan hijau yang mengacu pada ketegasan komitmen perusahaan mengenai penyebab masalah lingkungan yang terjadi, sehingga perusahaan mencari kandidat yang sesuai dengan komitmen perusahaan yaitu kandidat yang memahami mengenai perilaku hijau menurut (Gupta, 2013)

Tabel 4.2.1 *Green Recruitmen*

No	Keterangan	YA		TIDAK		Kategori
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Iklan Lowongan pekerjaan yang disebarakan melalui media online (<i>Whatsapp, Instagram, Facebook</i>)	10	100	0	0	Perusahaan sudah berbasis

	dll)					<i>Green</i>
2	Syarat mengenai calon karyawan yang akan dipilih perusahaan adalah karyawan yang paham mengenai kegiatan ramah lingkungan	3	30	7	70	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>
3	Penyerahan berkas lamaran kerja dan syarat-syarat lain yang mendukung melalui media sosial atau <i>online</i>	0	0	10	100	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>

Dari data diatas jawaban responden yang menjawab “TIDAK” lebih banyak dari responden yang menjawab “YA” maka dapat disimpulkan bahwa didalam rekrutmen, PT.Gopek Cipta Utama Slawi belum sepenuhnya dilakukan dengan sistem yang ramah lingkungan. Syarat-syarat lamaran pekerjaan yang diajukan kepada PT. Gopek Cipta utama slawi masih menggunakan kertas dan tulis tangan, dan tidak dilakukan secara online.Di dukung oleh wawancara peneliti dengan atasan PT. Gopek Cipta Utama Slawi yaitu Bapak L Harnoko, menurut Bapak Harnoko PT. Gopek Cipta Utama Slawi didalam rekrutmen tidak menggunakan email maupun pengiriman berkas lampiran yang mendukung melalui *online* karena jika dilakukan melalui *email* tidak ada data yang dimiliki oleh PT. Gopek Cipta Utama Slawi.Hasil wawancara dengan Mba Rina salah satu karyawan di PT. Gopek Cipta Utama Slawi bahwa iklan lowongan pekerjaan PT. Gopek di sebar melalui status whatsapp dan akan di screenshoot oleh saudara atau teman pengirim status tersebut, dan tidak di sebar melalui media sosial lain (*Instagram, Facebook, web dll*).

4.2.2 Green Selection (Seleksi hijau)

(Arulrajah et al., 2016) Dalam konteks seleksi, ketika membuat seleksi untuk lowongan pekerjaan, beberapa perusahaan menganggap kandidat yang peduli akan lingkungan masuk sebagai kriteria seleksi.

Tabel 4.2.2 Green Selection

No	Keterangan	YA		TIDAK		Kategori
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	Menanyakan pertanyaan seputar pengelolaan lingkungan didalam tes wawancara	2	20	8	80	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>
2	Menanyakan beberapa hal mengenai kesanggupan calon karyawan untuk melakukan kegiatan yang ramah lingkungan setelah calon karyawan tersebut diterima bekerja di perusahaan pada saat wawancara seleksi calon karyawan.	3	30	7	70	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>
3	Tahapan test untuk calon karyawan yang akan bekerja di PT.Gopek menggunakan sistem <i>online</i>	0	0	10	100	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>

Dari data diatas dapat dilihat jawaban responden yang menjawab “TIDAK” lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang menjawab “YA”, maka dapat

disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan PT. Gopek Cipta Utama Slawi belum mencantumkan syarat yang menunjukkan bahwa calon karyawan harus memiliki sikap yang ramah lingkungan dan juga menanyakan mengenai kesanggupan calon karyawan mengenai sikap ramah lingkungan yang harus dilakukan di PT. Gopek Cipta Utama Slawi. Alat tes calon karyawan yang digunakan juga masih manual atau menggunakan kertas dan belum dilakukan secara *online* guna menghemat penggunaan kertas.

Di dukung oleh hasil wawancara peneliti dengan Bapak L Harnoko selaku atasan, didalam syarat lowongan pekerjaan dan tahapan seleksi tidak tercantum dan tidak ada pertanyaan seputar pengelolaan yang ramah lingkungan, tetapi saat karyawan tersebut sudah diterima bekerja di PT. Gopek Cipta Utama Slawi dan sudah bekerja dihari pertama, akan diberi tahu kalau karyawan harus menjaga kebersihan lingkungan kantor dan juga meja kerjanya.

4.2.3 *Green Training and Development* (Pelatihan hijau)

(D.Zoogah Baniyelme, 2011) Pelatihan hijau dan pengembangan adalah untuk melatih metode kerja karyawan untuk mengurangi limbah, pemanfaatan sumber daya yang tepat, konservasi energi dan mengurangi penyebab degradasi lingkungan, hal ini akan memberikan peluang untuk melibatkan karyawan dalam penyelesaian masalah lingkungan dalam perusahaan maupun organisasi.

Tabel 4.2.3 *Green Training and Development* (Pelatihan dan pengembangan hijau)

No	Keterangan	YA		TIDAK		Kategori
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Dilakukannya sosialisasi dari perusahaan kepada karyawan yang baru bekerja mengenai kegiatan ramah lingkungan yang ada di	5	50	5	50	Belum sepenuhnya melaksanakan Green

	perusahaan.					
2.	Perusahaan memberikan pelatihan mengenai kegiatan yang ramah lingkungan kepada karyawan baru.	3	30	7	70	Perusahaan Belum berbasis <i>Green</i>
3.	Perusahaan mengadakan kegiatan ramah lingkungan (penanaman pohon, pemanfaatan limbah dll)	2	20	8	80	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>
4.	Perusahaan menyarankan penggunaan botol air minum atau tumbler di dalam perusahaan untuk mengurangi limbah plastik.	2	20	8	80	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>
5.	Perusahaan menyediakan air minum untuk karyawan didalam perusahaan untuk mengurangi pembelian air minum kemasan botol plastik.	9	90	1	10	Perusahaan telah berbasis <i>Green</i>
6.	Perusahaan menyediakan tempat khusus bagi para perokok.	1	10	9	90	Perusahaan belum berbasis
7.	Perusahaan memberikan botol minum gratis kepada karyawan untuk mengurangi limbah plastik.	1	10	9	90	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>

Dari data diatas dapat dilihat jawaban responden paling tinggi menjawab “TIDAK” dibandingkan responden yang menjawab “YA”. Maka dapat disimpulkan bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi belum sepenuhnya melakukan pelatihan dan pengembangan hijau kepada karyawan, mengenai kegiatan yang ramah lingkungan. PT. Gopek Cipta Utama Slawi juga hanya menyediakan air minum galon untuk karyawannya dan menyediakan gelas plastik yang bisa digunakan berulang untuk

memudahkan karyawan yang haus, dan PT. Gopek tidak memberikan fasilitas tumbler atau botol air minum gratis untuk mendukung karyawannya bersikap ramah lingkungan. Ada kegiatan penanaman pohon yang dilakukan di PT. Gopek Cipta Utama Slawi.

Menurut wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak L Harnoko selaku atasan PT. Gopek Cipta Utama Slawi bahwa PT. Gopek pernah melakukan kegiatan penanaman pohon di kantor cabang yang berada di Tegal dekat dengan pesisir pantai dan juga penanaman pohon diberbagai tempat. Penanaman pohon yang dilakukan PT. Gopek ini juga dilakukan secara mandiri tidak mengikuti event atau acara yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Didukung oleh wawancara peneliti dengan Bapak L Harnoko selaku atasan PT. Gopek Cipta Utama Slawi, bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi sendiri tidak menghasilkan limbah teh, karena PT. Gopek Cipta Utama tidak mengolah teh di Slawi melainkan membeli bahan yang sudah masak dari pusat dan setelah bahan sampai di Slawi, barulah para buruh untuk mengemas kedalam kemasan yang telah disiapkan.

4.2.4 *Green Performance Management*

(Dewi Purnama N, 2019) Manajemen kinerja hijau merupakan evaluasi kegiatan kinerja karyawan dalam upaya melakukan kegiatan ramah lingkungan didalam perusahaan. Evaluasi kinerja yang dilakukan bisa mencakup topik-topik mengenai tanggung jawab lingkungan, insiden lingkungan dan mengkomunikasikan mengenai keprihatinan lingkungan. Cara mengukur kinerja hijau setiap karyawannya adalah dengan melakukan penanganan kinerja yang tidak sesuai dengan indikator perusahaan mengenai tujuan hijau.

Tabel 4.2.4 Green Performance Management

No	Keterangan	YA		TIDAK		Kategori
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Penilaian kinerja karyawan menggunakan sistem <i>online</i>	0	-	10	100	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>

Dari data diatas semua responden menjawab “TIDAK”, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi belum melakukan penilaian kinerja kepada karyawan secara ramah lingkungan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak L Harnoko selaku atasan PT. Gopek Cipta Utama Slawi dalam sistem penilaian kinerja karyawan masih menggunakan sistem mandor, yaitu setiap mandor akan menilai kinerja karyawan yang ada dan setiap akhir bulan akan dikumpulkan kepada koordinator dan akan dilakukan evaluasi. Bapak L Harnoko juga menjelaskan bahwa tidak ada penilaian atau evaluasi khusus mengenai kinerja karyawan yang telah berusaha bersikap ramah lingkungan didalam perusahaan PT. Gopek Cipta Utama Slawi.

4.2.5 Green Compensation and reward

(Mandago, 2018) Kompensasi dan penghargaan hijau dapat diasumsikan sebagai alat yang potensial untuk terus mendukung kegiatan ramah lingkungan didalam perusahaan. Hadiah yang diberikan kepada karyawan bisa berupa moneter seperti bonus, cash atau premi, dan juga berupa non moneter seperti cuti atau hadiah. Hadiah lain yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dengan memberikan pengakuan, penghargaan, promosi, pujian, makan malam dan sebagainya (Tiwari, 2015)

Tabel 4.2.5 Green Compensation and reward

No	Keterangan	YA		TIDAK		Kategori
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki sikap ramah lingkungan	2	20	8	80	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>

Untuk *reward* yang diberikan kepada karyawan ini tertuju kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, tetapi *reward* yang diberikan untuk karyawan yang telah melakukan prinsip *go green* memang belum ada. Jawaban responden paling tinggi adalah “TIDAK” dibanding dengan responden yang menjawab “IYA”. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang melakukan kegiatan ramah lingkungan tidak mendapatkan reward atau penghargaan yang bertujuan untuk terus memberikan motivasi sikap ramah lingkungan di tempat kerjanya.

Didukung dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak L Harnoko selaku atasan bahwa karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan memiliki sikap yang ramah lingkungan akan mendapatkan reward berupa barang dan voucher belanja yang jumlahnya kurang lebih Rp 500.000, seperti tahun lalu ada seorang ibu-ibu yang mendapatkan sebuah kompor gas dengan merk Rinai dan juga voucher belanja. *Reward* yang diberikan oleh PT. Gopek selalu berupa barang dan juga voucher belanja, PT. Gopek tidak pernah memberikan sertifikat.

4.2.6 Green Health and Safety Management

Menurut (Arulrajah et al., 2016) Manajemen kesehatan dan keselamatan hijau adalah aspek di luar lingkup manajemen kesehatan dan keselamatan tradisional dan beberapa aspek lagi dari manajemen lingkungan organisasi.

Tabel 4.2.6 Green Health and Safety Management

No	Keterangan	YA		TIDAK		Kategori
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Perusahaan menyediakan ruang hijau(taman terbuka hijau dan rimbun) untuk bisa di nikmati karyawan guna menghilangkan stress karena pekerjaan.	2	20	8	80	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>

Dari data diatas, jawaban responden paling tinggi adalah “TIDAK” dan jawaba responden paling rendah adalah “YA”, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi tidak menyediakan tempat hijau untuk menyegarkan mata atau pikiran karyawannya agar tidak stress setelah sekian jam bekerja.

Dari observasi yang peneliti lakukan bahwa, lingkungan PT. Gopek Cipta Utama Slawi sendiri banyak dikelilingi pohon rimbun yang membuat lingkungan perusahaan menjadi sejuk dan menyegarkan.

4.2.7 Green employee discipline management

(Arulrajah et al., 2016) Dalam konteks ini, beberapa perusahaan telah menyadari manajemen disiplin, sebagai alat untuk mengatur karyawan dalam kegiatan perlindungan lingkungan organisasi.

Tabel 4.2.7 Green employee discipline management

No	Keterangan	YA		TIDAK		KATEGORI
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Perusahaan memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak melakukan kegiatan ramah lingkungan.	4	40	6	60	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>

Dari data diatas, jawaban responden paling tinggi adalah “TIDAK” dan jawaban paling rendah adalah “YA”, maka dapat peneliti simpulkan bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi belum melakukan sanksi tegas bagi karyawan yang tidak melakukan kegiatan yang ramah lingkungan.

Di dukung dari wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak L Harnoko selaku pimpinan PT. Gopek Cipta Utama Slawi bahwa ada sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Bagi karyawan yang tidak bisa menjaga lingkungan kantor dengan baik maka langkah awal yang dilakukan oleh atasan adalah menegur karyawan tersebut, karena pernah ada karyawan yang cuti hamil dan meja kerja karyawan tersebut tidak ada yang membersihkan, lalu Pak Harnoko menegur karyawan lain untuk membantu membersihkan meja karyawan yang sedang cuti hamil tersebut. Bagi karyawan yang tidak bekerja dengan baik maka karyawan tersebut juga dikenai teguran, jika karyawan tersebut sudah lebih dari 3 kali ditegur tetapi tidak ada perubahan, maka akan dikenai sanksi SP.

4.2.8 Green employee relations

(Arulrajah et al., 2016) *Evolusi HRM* hijau telah menembus ke dalam hubungan karyawan dan kegiatan manajemen serikat organisasi. Dalam *HRM* hijau, hubungan karyawan dan dukungan serikat sangat penting dalam menerapkan inisiatif dan program manajemen lingkungan perusahaan.

Tabel 4.2.8 Green employee relations

No	Keterangan	YA		TIDAK		Kategori
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa berdiskusi mengenai kegiatan yang ramah lingkungan didalam lingkungan PT.Gopek Cipta Utama Slawi.	2	20	8	80	Perusahaan belum berbasis <i>Green</i>

Dari data diatas, jawaban responden paling tinggi adalah “TIDAK” dan yang paling rendah adalah “YA” maka dapat disimpulkan bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi tidak memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berdiskusi mengenai kegiatan pengelolaan yang ramah lingkungan.

Di dukung dari hasil wawancara peneliti dengan bapak Harnoko selaku atasan PT. Gopek Cipta Utama Slawi bahwa PT. Gopek Cipta Utama slawi tidak menyediakan wadah bagi karyawan yang ingin berdiskusi mengenai kegiatan yang ramah lingkungan, tetapi PT. Gopek memiliki kegiatan penanaman pohon yang dilakukan di daerah Pantai Alam Indah (PAI) Tegal dan di lingkungan kantor baru yang berlokasi di Kota Tegal.

HASIL PENELITIAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

Di PT. GOPEK CIPTA UTAMA SLAWI

No	Green Human Resource Management	Keterangan
1	<i>Green Recrutmen</i>	Belum melaksanakan <i>GHRM</i>
2	<i>Green Selection</i>	Belum melaksanakan <i>GHRM</i>
3	<i>Green Training & Development</i>	Belum melaksanakan <i>GHRM</i>
4	<i>Green Performance</i>	Belum melaksanakan <i>GHRM</i>
5	<i>Green Compensation and reward</i>	Belum melaksanakan <i>GHRM</i>
6	<i>Green employee discipline management</i>	Belum melaksanakan <i>GHRM</i>
7	<i>Green employee relations</i>	Belum melaksanakan <i>GHRM</i>
8	<i>Green Health and Safety Management</i>	Belum melaksanakan <i>GHRM</i>

**4.2.9 Tabel Hasil Penelitian Green Human Resource Management di PT. Gopek
Cipta Utama Slawi**

4.3 PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara dengan atasan PT. Gopek Cipta Utama Slawi, bahwa PT. Gopek Cipta Utama Slawi masih belum sepenuhnya menerapkan sikap ramah lingkungan didalam perusahaan terutama di manajemen sumber daya manusianya. Dari proses rekrutmen yang masih menggunakan kertas didalam pengumpulan berkas pendaftaran lowongan pekerjaan, karyawan yang memiliki sikap ramah lingkungan pun kurang diberi penghargaan, tidak ada sanksi tegas kepada karyawan yang tidak memiliki sikap ramah lingkungan, dan karyawan tidak memiliki tempat untuk menghilangkan stress karena pekerjaan dikarenakan kurangnya ruang hijau dilingkungan perusahaan. Pimpinan dan karyawan PT. Gopek perlu menyadari bahwa sikap ramah lingkungan itu sangat penting untuk saat ini, sudah banyak perusahaan yang berusaha untuk mendukung aksi sikap ramah lingkungan, mulai dari mengubah kemasan produk menjadi kemasan yang lebih ramah lingkungan, mulai menggunakan email untuk para calon karyawan melengkapi syarat pendaftaran kerja. Jika sikap ramah lingkungan ini dapat diterapkan dengan baik didalam perusahaan maka perusahaan pun akan memiliki citra yang lebih baik lagi. Hasil penelitian tersebut dapat menjadikan referensi untuk perusahaan agar mempertahankan yang sudah dilakukan didalam menjalankan sikap ramah lingkungan dan menerapkan apa yang belum diterapkan diperusahaan mengenai sikap ramah lingkungan.