

Sustainable Human Resource Management Sebagai Strategi Penguatan Keberlanjutan Organisasi

Mentallisman Halawa^{1*}, Forman Halawa², Eliyunus Waruwu³

^{1*}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Indonesia

Email: ^{1*}mentallismanhalawa@gmail.com, ²halawaforman07@gmail.com, ³elijunuswaruwu@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: mentallismanhalawa@gmail.com

Abstrak- Sustainable Human Resource Management (SHRM) merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam kebijakan serta praktik SDM secara berkelanjutan. Dalam pendekatan ini, Green Human Resource Management (Green HRM) menjadi salah satu instrumen utama untuk mendorong perilaku hijau karyawan dan membangun budaya organisasi yang peduli lingkungan. Artikel ini bertujuan menganalisis peran SHRM, khususnya melalui praktik Green HRM, sebagai strategi penguatan keberlanjutan organisasi dengan menelaah berbagai hasil penelitian empiris pada beragam sektor seperti perbankan, pariwisata, industri manufaktur, dan jasa lainnya. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan meninjau artikel ilmiah yang membahas hubungan praktik Green HRM, budaya organisasi hijau, kinerja lingkungan, dan kinerja berkelanjutan organisasi dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik Green HRM, antara lain rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan kompetensi hijau, integrasi indikator lingkungan dalam penilaian kinerja, serta sistem penghargaan yang mendorong perilaku pro-lingkungan, berkontribusi terhadap peningkatan perilaku hijau karyawan, kinerja lingkungan, dan keberlanjutan perusahaan. Selain itu, penerapan manajemen SDM berkelanjutan membantu organisasi menyelaraskan tujuan bisnis dengan tuntutan keberlanjutan sehingga memperkuat kinerja organisasi secara menyeluruh dan mendukung keunggulan bersaing jangka panjang. Temuan tersebut menegaskan bahwa SHRM dapat dimanfaatkan sebagai strategi penting untuk memperkuat keberlanjutan organisasi dengan menempatkan SDM sebagai aktor utama dalam transformasi hijau.

Kata Kunci: Sustainable Human Resource Management; Green Human Resource Management; perilaku hijau karyawan; keberlanjutan organisasi; kinerja berkelanjutan.

Abstract - Human Resource Management (SHRM) is an approach to human resource management that integrates economic, social, and environmental objectives into sustainable HR policies and practices. In this approach, Green Human Resource Management (Green HRM) is a key instrument for encouraging green employee behavior and building an environmentally conscious organizational culture. This article aims to analyze the role of SHRM, particularly through Green HRM practices, as a strategy for strengthening organizational sustainability by examining various empirical research findings in various sectors such as banking, tourism, manufacturing, and other services. The method used is a literature study by reviewing scientific articles that discuss the relationship between Green HRM practices, green organizational culture, environmental performance, and organizational sustainability performance in the last ten years. The results of the study indicate that Green HRM practices, including green recruitment and selection, green competency training and development, integration of environmental indicators in performance assessments, and reward systems that encourage pro-environmental behavior, contribute to improving employee green behavior, environmental performance, and corporate sustainability. Furthermore, implementing sustainable human resource management helps organizations align business objectives with sustainability demands, thereby strengthening overall organizational performance and supporting long-term competitive advantage. These findings confirm that SHRM can be utilized as a crucial strategy to strengthen organizational sustainability by positioning human resources as a key actor in green transformation.

Keywords: Sustainable Human Resource Management; Green Human Resource Management; green employee behavior; organizational sustainability; sustainable performance.

Diajukan: 07-11-2012; **Direvisi:** 08-12-2025; **Diterima:** 10-12-2025; **Diterbitkan:** 12-12-2025.

1. PENDAHULUAN

Organisasi modern menghadapi tekanan yang semakin besar untuk menjalankan aktivitas bisnis secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang [1] [8] [9]. Keberhasilan upaya keberlanjutan tersebut tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau sistem manajemen, tetapi juga sangat bergantung pada perilaku dan komitmen karyawan di tempat kerja [2]. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis dalam mendukung tercapainya tujuan keberlanjutan organisasi di berbagai sektor [4] [3].

Green Human Resource Management (Green HRM) berkembang sebagai pendekatan pengelolaan SDM yang mengintegrasikan prinsip-prinsip lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia [1] [6]. Pendekatan ini berupaya mengarahkan seluruh proses pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan

pengembangan, hingga penilaian kinerja dan sistem penghargaan, agar mendorong perilaku karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan [4] [6]. Green HRM sejalan dengan konsep manajemen SDM berkelanjutan yang menempatkan SDM sebagai penggerak utama pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang [5] [8] [9].

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik Green HRM berperan penting dalam membentuk perilaku hijau karyawan dan kinerja lingkungan organisasi [1] [6] [10]. Green HRM yang didukung budaya organisasi hijau mampu mendorong employee green behavior, yaitu perilaku sukarela karyawan yang mendukung pelestarian lingkungan di tempat kerja [1]. Di sisi lain, praktik rekrutmen dan pelatihan hijau terbukti meningkatkan pengetahuan serta kemampuan karyawan terkait isu lingkungan, sehingga mereka lebih siap berkontribusi dalam program-program keberlanjutan yang dijalankan organisasi [2] [6].

Dampak positif manajemen SDM berkelanjutan tidak hanya ditemukan di sektor industri tertentu, tetapi juga di berbagai konteks organisasi yang berbeda. Penelitian pada sektor pariwisata menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang berorientasi keberlanjutan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi karena mampu menyelaraskan tujuan bisnis dengan tuntutan pelestarian lingkungan dan kepuasan pemangku kepentingan [4]. Di sektor perbankan, praktik Green HRM yang dikombinasikan dengan self-efficacy karyawan dan green innovation terbukti meningkatkan environmental performance, khususnya pada kelompok karyawan milenial [3]. Sementara itu, studi pada perusahaan di kawasan industri menjelaskan bahwa integrasi Green HRM ke dalam kebijakan SDM mendukung pencapaian corporate sustainability melalui penguatan kinerja lingkungan perusahaan [5] [10].

Literatur konseptual menegaskan bahwa Green HRM merupakan tren penting dalam pengelolaan SDM untuk mendukung kinerja berkelanjutan organisasi [6] [8]. Penerapannya dinilai semakin urgen baik pada organisasi bisnis maupun non-bisnis, mengingat meningkatnya tekanan regulasi dan harapan masyarakat terhadap praktik organisasi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan [7]. Berbagai kajian juga menempatkan Green HRM sebagai alat strategis yang dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan bisnis berkelanjutan dengan memanfaatkan peran SDM sebagai agen perubahan dalam transformasi hijau [8] [9].

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan Green HRM dengan perilaku hijau karyawan, kinerja lingkungan, dan kinerja organisasi di berbagai sektor [1] [3] [4] [5] [7], masih terbatas kajian yang secara komprehensif memosisikan Sustainable Human Resource Management (SHRM) sebagai strategi utama penguatan keberlanjutan organisasi. Banyak studi cenderung berfokus pada praktik tertentu atau konteks sektor yang spesifik, sehingga diperlukan sintesis yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana praktik-praktik Green HRM dan manajemen SDM berkelanjutan dapat dirancang untuk mendukung keberlanjutan organisasi secara terpadu mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan [6] [8] [9]. Berdasarkan hal tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis Sustainable Human Resource Management sebagai strategi penguatan keberlanjutan organisasi dengan mengkaji dan mengintegrasikan temuan-temuan penelitian terkait Green HRM, budaya organisasi hijau, dan manajemen SDM berkelanjutan [8], [9] [10].

2. METODOLOGI

2.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan yang mengkaji teori dan hasil penelitian empiris mengenai Sustainable Human Resource Management (SHRM), Green Human Resource Management (Green HRM), perilaku hijau karyawan, kinerja lingkungan, dan keberlanjutan organisasi [1] [6] [9]. Sumber data berupa artikel jurnal nasional dan internasional, buku, serta literatur ilmiah lain yang relevan, termasuk sepuluh referensi utama mengenai Green HRM, manajemen SDM berkelanjutan, dan implementasinya di sektor perbankan, pariwisata, industri, dan perhotelan. Tahapan penelitian dimulai dari penentuan fokus kajian, penelusuran literatur melalui basis data dan sumber daring, pemilihan literatur berdasarkan kesesuaian topik, tahun terbit, dan kualitas publikasi, kemudian diikuti proses pembacaan mendalam dan pencatatan poin-poin penting yang terkait dengan tujuan penelitian [3] [4] [6] [8].

2.2 Teknik Analisis Literatur

Analisis literatur dilakukan dengan cara mengelompokkan referensi berdasarkan tema utama, yaitu: (1) pengaruh Green HRM dan budaya organisasi hijau terhadap perilaku hijau karyawan; (2) hubungan Green HRM dan manajemen SDM berkelanjutan dengan kinerja lingkungan dan kinerja organisasi; serta (3) pemanfaatan SHRM sebagai strategi untuk memperkuat keberlanjutan organisasi [1] [3] [4] [5] [10]. Setiap artikel ditelaah untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci, variabel yang diteliti, metode yang digunakan, serta temuan utama yang relevan dengan fokus kajian [1] [2] [6] [8] [11]. Hasil kajian kemudian dibandingkan untuk melihat pola kesamaan dan perbedaan temuan antarputasi, yang selanjutnya disintesis menjadi uraian konseptual mengenai peran SHRM dan Green HRM dalam mendukung keberlanjutan organisasi dan menyusun implikasi praktis bagi pengelolaan SDM di berbagai sektor [4] [5] [8] [9].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Green HRM Terhadap Kinerja Berkelanjutan di Sektor keuangan

Analisis penerapan Green HRM pada industri keuangan di Indonesia menunjukkan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja keberlanjutan lembaga keuangan [11]. Green HRM dalam konteks ini terwujud melalui serangkaian kebijakan dan praktik, seperti rekrutmen karyawan yang sensitif terhadap isu lingkungan, pelatihan yang menanamkan nilai-nilai keberlanjutan, penilaian kinerja yang memasukkan indikator perilaku hijau, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang aktif mendukung program lingkungan organisasi [12]. Melalui praktik tersebut, organisasi keuangan tidak hanya membentuk kompetensi teknis, tetapi juga membangun kesadaran dan komitmen moral karyawan terhadap tanggung jawab lingkungan di tempat kerja.

Penelitian pada industri keuangan menunjukkan bahwa ketika Green HRM diintegrasikan secara konsisten dalam strategi bisnis, lembaga keuangan mengalami peningkatan efisiensi operasional melalui pengurangan penggunaan kertas, energi, dan sumber daya lainnya [11]. Kebijakan seperti paperless office, pengurangan perjalanan dinas fisik yang diganti pertemuan daring, serta pengelolaan limbah kantor yang lebih sistematis terbukti mengurangi biaya operasional dalam jangka menengah 11. Selain itu, lembaga keuangan yang menerapkan Green HRM lebih mudah memenuhi regulasi dan kebijakan terkait keuangan berkelanjutan, sehingga meningkatkan kepercayaan regulator dan investor yang memiliki preferensi terhadap instrumen keuangan hijau.

Temuan tersebut selaras dengan kajian yang menyoroti peran Green HRM dalam membangun keunggulan bersaing melalui pembentukan *organizational citizenship behavior for environment (OCBE)*, yaitu perilaku sukarela karyawan untuk mendukung program lingkungan di luar tugas formal [12]. Ketika karyawan termotivasi untuk melakukan tindakan pro-lingkungan, seperti meminimalkan penggunaan listrik, mendukung program bank sampah, atau menjadi agen perubahan dalam kampanye internal keberlanjutan, organisasi memperoleh nilai tambah yang sulit ditiru oleh pesaing [13]. Dengan demikian, Green HRM tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian indikator kinerja lingkungan, tetapi juga memperkuat citra lembaga keuangan sebagai institusi yang bertanggung jawab secara sosial dan ekologis di mata nasabah dan pemangku kepentingan lainnya [11] [12].

Secara praktis, hasil-hasil tersebut mengindikasikan bahwa manajemen puncak di sektor keuangan perlu memposisikan Green HRM sebagai bagian integral dari strategi korporasi, bukan sekadar program tambahan. Integrasi tersebut dapat dilakukan melalui penyusunan kebijakan SDM yang eksplisit memuat tujuan-tujuan keberlanjutan, pengalokasian anggaran untuk pelatihan lingkungan, serta pengembangan sistem penilaian kinerja yang menilai kontribusi karyawan terhadap target-target hijau organisasi [11].

3.2 Peran Digital Innovation Sebagai Mediator dalam Kinerja Berkelanjutan

Penelitian lain menempatkan inovasi digital sebagai variabel mediasi penting yang menghubungkan praktik Green HRM dengan kinerja berkelanjutan organisasi [13]. Dalam konteks ini, digital innovation dipahami sebagai pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk merancang, mengimplementasikan, dan memonitor praktik-praktik SDM hijau secara lebih efektif dan efisien [14]. Contohnya, penggunaan sistem informasi SDM yang terintegrasi memungkinkan organisasi mencatat dan mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap inisiatif lingkungan, seperti penghematan energi, partisipasi dalam pelatihan lingkungan, atau keterlibatan dalam program CSR hijau [7].

Penggunaan teknologi digital juga mempermudah pelaksanaan pelatihan berbasis lingkungan melalui platform e-learning, webinar, dan modul interaktif yang dapat diakses karyawan kapan saja [14]. Hal ini tidak hanya menurunkan biaya pelatihan tatap muka, tetapi juga meningkatkan fleksibilitas pembelajaran, sehingga pesan-pesan mengenai pentingnya perilaku hijau dapat disampaikan secara berulang dan konsisten [13]. Di sisi lain, sistem pelaporan digital memungkinkan manajemen memantau indikator kinerja lingkungan secara real-time, misalnya tingkat konsumsi energi per unit, jumlah limbah yang dihasilkan, atau tingkat partisipasi karyawan dalam program lingkungan, sehingga keputusan perbaikan dapat diambil lebih cepat [13] [14].

Studi tentang Green HRM dan kinerja berkelanjutan menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menggabungkan praktik SDM hijau dengan inovasi digital cenderung memiliki kinerja lingkungan dan kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan organisasi yang hanya menerapkan salah satu di antaranya [13]. Inovasi digital memperkuat pengaruh Green HRM karena memfasilitasi pengumpulan data, analisis, dan umpan balik yang lebih sistematis terkait perilaku hijau karyawan [14]. Dengan adanya data yang lebih akurat, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih tepat sasaran, misalnya mengarahkan pelatihan kepada unit kerja yang tingkat kepatuhan lingkungannya masih rendah atau memberikan insentif tambahan bagi unit yang menunjukkan peningkatan signifikan [13] [14].

Dalam konteks industri, pemanfaatan teknologi digital juga mendorong munculnya green innovation yang lebih luas, seperti penggunaan sensor untuk memonitor penggunaan energi di pabrik, aplikasi pelaporan insiden lingkungan oleh karyawan, dan integrasi data lingkungan dalam laporan kinerja perusahaan [14]. Oleh karena itu, digital innovation bukan hanya alat pendukung, tetapi menjadi penghubung strategis antara kebijakan Green HRM dan pencapaian kinerja berkelanjutan yang terukur [13] [14].

3.3 Strategi Green HRM Sebagai Penguatan Identitas dan Kinerja Lingkungan

Green HRM juga berperan sebagai strategi penguatan identitas organisasi, terutama bagi perusahaan yang ingin menempatkan diri sebagai entitas bisnis yang peduli lingkungan dan berkelanjutan [15] [16]. Penelitian tentang strategi pengelolaan Green HRM sebagai penguatan identitas perusahaan menunjukkan bahwa ketika nilai-nilai hijau diintegrasikan secara konsisten ke

dalam budaya kerja, simbol-simbol organisasi, serta narasi komunikasi internal dan eksternal, maka citra perusahaan sebagai organisasi hijau menjadi semakin kuat [15]. Identitas ini tidak hanya ditampilkan melalui kampanye pemasaran, tetapi tercermin dalam perilaku nyata karyawan dan kebijakan operasional sehari-hari.

Dalam konteks tersebut, green human capital memegang peran penting sebagai aset strategis organisasi. Green human capital merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang mendukung praktik kerja ramah lingkungan. Penelitian menunjukkan bahwa ketika organisasi berinvestasi dalam pengembangan green human capital melalui pelatihan, coaching, dan program pengembangan karier yang berorientasi lingkungan, maka karyawan cenderung lebih inovatif dalam mengusulkan solusi-solusi hijau dan lebih berkomitmen terhadap pencapaian tujuan keberlanjutan [17].

Selain itu, green innovation dan perceived organizational support juga terbukti berpengaruh terhadap environmental performance. Green innovation mencakup pengembangan produk, proses, atau model bisnis yang lebih ramah lingkungan, sementara perceived organizational support menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mendukung dan menghargai kontribusi mereka terhadap upaya keberlanjutan. Ketika karyawan merasa didukung, mereka lebih termotivasi untuk terlibat aktif dalam program Green HRM, sehingga kinerja lingkungan organisasi meningkat, misalnya melalui pengurangan emisi, efisiensi penggunaan sumber daya, atau peningkatan kepatuhan terhadap standar lingkungan [16] [17].

Penelitian lain terkait Green HRM yang berorientasi pada kinerja karyawan menunjukkan bahwa praktik hijau yang konsisten mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan [17]. Karyawan yang melihat bahwa organisasi serius dalam menerapkan nilai-nilai keberlanjutan cenderung merasakan makna yang lebih besar dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan keterikatan (engagement) dan loyalitas [18]. Dengan demikian, Green HRM tidak hanya mendukung kinerja lingkungan, tetapi juga memperkuat kinerja SDM dan identitas organisasi sebagai institusi yang bertanggung jawab secara sosial dan ekologis [15] [16] [17].

3.4 Model Green HRM, Service Quality, dan Organisasi Inklusif Berkelanjutan

Penelitian mengenai model Green HRM dalam konteks rumah sakit BUMN mengilustrasikan bagaimana praktik SDM hijau dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan (service quality) melalui peran mediasi organizational citizenship behaviour (OCB) dan organizational commitment [18]. Dalam lingkungan rumah sakit, OCB untuk lingkungan tercermin dari perilaku sukarela karyawan, seperti mengurangi penggunaan bahan habis pakai, menjaga kebersihan ruang perawatan, atau mengedukasi pasien mengenai praktik ramah lingkungan [18]. Ketika Green HRM dirancang untuk mendorong perilaku tersebut, kualitas layanan meningkat karena lingkungan rumah sakit menjadi lebih bersih, nyaman, dan efisien dalam penggunaan sumber daya [19].

Organizational commitment juga berperan penting sebagai mediator, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih bersedia mendukung program-program lingkungan yang diinisiasi manajemen [18]. Komitmen ini muncul ketika karyawan merasakan adanya keselarasan antara nilai pribadi mereka dengan nilai organisasi, serta ketika mereka melihat bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan lingkungan sekitarnya [18]. Dengan demikian, Green HRM yang dikelola dengan baik dapat memperkuat OCB dan komitmen, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan service quality dan kinerja berkelanjutan rumah sakit [18].

Di sisi lain, integrasi Green HRM dengan prinsip Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) memberikan pendekatan yang lebih komprehensif dalam mewujudkan organisasi berkelanjutan dan inklusif. Konsep ini menekankan bahwa praktik SDM hijau perlu dirancang dengan mempertimbangkan keberagaman tenaga kerja, keadilan dalam akses terhadap pelatihan dan kesempatan karier hijau, serta inklusivitas dalam pengambilan keputusan terkait program lingkungan [19]. Penelitian mengenai integrasi Green HRM dan prinsip DEI menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menggabungkan kedua pendekatan tersebut cenderung memiliki budaya yang lebih terbuka, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan [20].

Penggabungan Green HRM dan DEI juga berpotensi memperluas dampak keberlanjutan, tidak hanya pada aspek lingkungan tetapi juga pada dimensi sosial, seperti keadilan dan kesejahteraan karyawan [7]. Karyawan dari berbagai latar belakang yang merasa diakui dan dilibatkan dalam program keberlanjutan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif, sehingga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan [19]. Sintesis berbagai temuan ini mengindikasikan bahwa Green HRM memiliki potensi strategis sebagai alat untuk meningkatkan kinerja lingkungan, kualitas layanan, serta membangun organisasi yang inklusif dan berkelanjutan di berbagai sektor [11] [18] [19].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis literatur dari referensi 11–19, Green HRM terbukti secara empiris memengaruhi kinerja keberlanjutan industri keuangan Indonesia melalui penerapan praktik rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis indikator hijau, dan sistem reward pro-lingkungan yang meningkatkan efisiensi operasional serta kepatuhan regulasi [11]. Green HRM juga memperkuat competitive advantage organisasi melalui organizational citizenship behavior for environment (OCBE) di mana karyawan melakukan perilaku sukarela pro-lingkungan melampaui tugas formal, sehingga membentuk keunggulan yang berkelanjutan [7].

Digital innovation berperan sebagai mediator krusial yang menghubungkan praktik Green HRM dengan sustainable performance, terutama melalui integrasi teknologi seperti HRIS hijau dan platform monitoring energi real-time yang mengoptimalkan implementasi di dunia industri 13 14. Strategi Green HRM pada PT Djawir Mitra Syandana menunjukkan fungsinya sebagai penguatan identitas organisasi melalui penanaman nilai hijau dalam budaya kerja, sementara green human capital, green innovation, dan perceived organizational support secara langsung meningkatkan environmental performance 15 16.

Model Green HRM di rumah sakit BUMN membuktikan bahwa organizational citizenship behaviour (OCB) dan organizational commitment memediasi hubungan antara praktik SDM hijau dengan peningkatan service quality melalui perilaku sukarela karyawan dalam pengelolaan limbah dan efisiensi sumber daya 18. Integrasi Green HRM dengan prinsip DEI (Diversity, Equity, Inclusion) menghasilkan organisasi berkelanjutan dan inklusif dengan pengembangan SDM holistik yang mempertimbangkan keberagaman serta keadilan akses pelatihan hijau 19. Secara keseluruhan, Green HRM berfungsi sebagai alat strategis lintas sektor untuk mendukung kinerja lingkungan, karyawan, dan organisasi 11 13 [7].

REFERENCES

- [1] Anis Fitria, Anniez Rachmawati Musslifah, and Faqih Purnomosidi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan," *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 18–31, May 2024, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3091. Available: <https://ifrelresearch.org/index.php/jrim-widyakarya/article/download/3091/2832/12064>
- [2] Ngadi, Nur Wening, and Sri Handayani, "Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Employee Green Behavior," *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, vol. 2, no. 4, pp. 106–122, Oct. 2024, doi: 10.61132/rimba.v2i4.1336. Available: <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/download/1336/1593/6323>
- [3] Fardhal Virgiawan Ramadhan and Ade Chaerul, "Implementasi Green Human Resource Management dalam Meningkatkan Corporate Sustainability pada Perusahaan di Cikarang, Indonesia," *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 1, no. 3, pp. 315–330, Sep. 2023, doi: 10.54066/jrea-itb.v1i3.817. Available: <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JREA/article/download/817/761/2663>
- [4] S. B. Raharjo and N. Wening, "Green human resource management dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan," *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, pp. 350–359, Dec. 2023, doi: 10.37631/ebisma.v4i2.1186. Available: <https://www.ejournal.widyamatarem.ac.id/index.php/j-mae/article/download/1186/487/3734>
- [5] Emelinda Emelinda and Mhd. Ikhsan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi di Sektor Pariwisata Kerinci," *Jurnal Bisnis Kreatif dan Inovatif*, vol. 1, no. 2, pp. 199–208, Jun. 2024, doi: 10.61132/jubikin.v1i2.348. Available: <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUBIKIN/article/download/348/618/1989>
- [6] Marlina Melani Putri, Netania Emilisa, Johan Frederick Sanger, Adil Qusai, and Saiben Pacaambang, "Pengaruh Green HRM Practices dan Self-Efficacy terhadap Environmental Performance melalui Green Innovation pada Karyawan Milenial Perbankan di Jakarta Barat," *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 4, no. 4, pp. 44–61, Jun. 2025, doi: 10.55606/optimal.v4i4.6596. Available: <https://researchhub.id/index.php/optimal/article/download/6596/3757/20950>
- [7] P. Studi and D. Manajemen, "MODEL GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN SERVICE QUALITY DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI MEDIASI (DI RUMAH SAKIT BUMN) DISERTASI Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan OLEH ASEP SAIFUDIN 67117010004 PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MERCU BUANA 2021." [Online]. Available: blob:<https://web.whatsapp.com/8ea6ddfb-7744-468b-88c7-4278c403f5e4>
- [8] B. Septiawan, "Urgensi Penerapan Green Human Resouce Management (GHRM) pada Organisasi Bisnis dan Non Bisnis," *Online) Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, vol. 16, 2024, doi: 10.35457/xxx. Available: <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas/article/download/3623/1852/12960>
- [9] F. Azhari, "Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau sebagai alat strategis untuk Pertumbuhan Bisnis Berkelanjutan: Sebuah Tinjauan Literatur," *Journal of Innovation and Management Studies e-ISSN XXXX-XXXX* |, vol. 1, no. 1, pp. 19–29, 2025, doi: 10.71094/joims.v1i1.83. Available: <https://ejournal.globalcendekia.or.id/index.php/joims/article/download/83/143/1125>
- [10] I. Safroni, R. Agus, A. W. Lili, and D. Santo, "Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan." Available: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/download/425/199/1237>
- [11] T. Penulis et al., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN (GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)*. [Online]. Available: <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/585296-manajemen-sumber-daya-manusia-berkelanju-22e77edf.pdf>
- [12] A. K. Permata, N. Wening, and E. Hariyadi, "Analisis Penerapan Green HRM pada Kinerja Keberlanjutan Industri Keuangan di Indonesia," *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, vol. 8, no. 3, pp. 371–382, Nov. 2024, doi: 10.18196/rabin.v8i3.22777. Available: <https://journal.umy.ac.id/index.php/rab/article/download/22777/pdf>
- [13] J. Oscar Ong, M. M. Djamil, and E. Ariyanto, "Green Human Resource Management To Improve Competitive Advantage Through Organizational Citizenship Behavior For Environment," 2022. Available: <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jdm/article/download/15287/pdf>

- [14] R. Tobing and D. Santyo Nugroho, "Green Human Resource Management On Sustainable Performance: The Mediating Role Of Digital Innovation," 2024. [Online]. Available: <https://ejournal.isnjbengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/download/2150/455/>
- [15] M. Mansyur, M. Hayaa Aqila, D. Hammada Denata, P. Studi Manajemen, and U. Singaperbangsa Karawang, "Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada Dunia Industri (Empirical And Theoretical Study In Implementation Of Green Hrm)." [Online]. Available: <https://antara.com>. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12122/9337/22280>
- [16] A. Y. Pamungkas, R. F. Bustam, R. Aditya, Y. Yusuf, and T. Hidayati, "A Systematic Literature Review: Transformational Leadership of Innovative Work Behavior and Green Human Resource Management." Available: <file:///C:/Users/User/Downloads/325-Article%20Text-2143-1-10-20241227.pdf>
- [17] A. Zaki Fadhil, "Strategi Pengelolaan Green Human Resource Management Sebagai Penguatan Identitas Pada Pt Djawir Mitra Syandana," *JEBS (Jurnal Ekonomi*, vol. 2, no. 4, 2025. Available: <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/jeps/article/download/514/332>
- [18] Siti Nur Aisah, "Green Human Resource Management, Green Human Capital, Green Innovation, dan Perceived Organizational Support Terhadap Environmental Performance," *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, vol. 5, no. 1, pp. 77–82, Aug. 2024, doi: 10.46510/jami.v5i1.287. Available: <https://journal.akb.ac.id/index.php/jami/article/download/287/112/>
- [19] F. S. Ali *et al.*, "Green Human Resource Management dalam Mendukung Kinerja Karyawan." Available: <https://ojs.udb.ac.id/HUBISINTEK/article/download/4737/3267/10426>
- [20] M. Praska, S. Management, S. Daya Manusia, F. Ekonomi, and D. Bisnis, "INTEGRASI GREEN HRM DAN PRINSIP DEI DALAM MEWUJUDKAN ORGANISASI BERKELANJUTAN DAN INKLUSIF," *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, vol. 3, no. 2, 2025, doi: 10.61167/amnesia.v3i2.178. Available: <https://ingreat.id/index.php/amnesia/article/download/178/124/1132>