



Green Human Resource Management: Kajian Literatur tentang Konsep, Praktik dan Implikasinya terhadap Keberlanjutan Organisasi

Ardika Immanuel Zebua

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

*Email Korespondensi: ardikazebua@gmail.com

Diterima: 26-12-2025 | Disetujui: 06-01-2026 | Diterbitkan: 08-01-2026

ABSTRACT

Global environmental changes and increasing sustainability demands have encouraged organizations to integrate environmental concerns into human resource management through the implementation of Green Human Resource Management (GHRM). This study aims to systematically review the development of concepts, practices, and implications of GHRM for organizational sustainability, particularly in the Indonesian context. A systematic literature review method was employed by analyzing 18 scholarly articles and 1 academic books published between 2015 and 2025, sourced from Google Scholar and national journal databases. The analysis was conducted using content analysis techniques to identify key themes, GHRM practices, organizational performance impacts, and implementation challenges. The findings indicate that GHRM plays a significant role in enhancing employees' environmental awareness, improving resource efficiency, strengthening environmental performance, and fostering a sustainability-oriented organizational culture. Core GHRM practices include green recruitment and selection, green training and development, green performance management, green reward and compensation, and green employee involvement. However, the implementation of GHRM in Indonesia still faces challenges such as limited managerial awareness, resource constraints, and the lack of standardized environmental performance indicators. This study contributes theoretically by synthesizing current GHRM literature and practically by providing insights for organizations to design sustainable human resource strategies.

Keywords: Green Human Resource Management; Sustainable Human Resource Management; Organizational Sustainability; Environmental Performance; Organizational Culture.

ABSTRAK

Perubahan lingkungan global dan meningkatnya tuntutan keberlanjutan mendorong organisasi untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam manajemen sumber daya manusia melalui penerapan Green Human Resource Management (GHRM). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis perkembangan konsep, praktik, dan implikasi GHRM terhadap keberlanjutan organisasi, khususnya dalam konteks Indonesia. Metode yang digunakan adalah literature review sistematis terhadap 18 artikel ilmiah dan 1 buku yang diterbitkan pada periode 2015–2025, yang diperoleh melalui Google Scholar dan portal jurnal nasional. Analisis dilakukan dengan teknik content analysis untuk mengidentifikasi tema utama, praktik GHRM, dampak terhadap kinerja organisasi, serta tantangan implementasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa GHRM berperan signifikan dalam meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan, efisiensi penggunaan sumber daya, kinerja lingkungan, serta pembentukan budaya organisasi berkelanjutan. Praktik utama GHRM meliputi green recruitment, green training, green performance

management, green reward, dan green employee involvement. Namun, implementasi GHRM di Indonesia masih menghadapi keterbatasan berupa rendahnya kesadaran manajerial, keterbatasan sumber daya, serta minimnya indikator kinerja lingkungan yang terukur. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan teoritis dan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi manajemen SDM yang berorientasi pada keberlanjutan.

Katakunci: Green Human Resource Management; Manajemen SDM Hijau; Keberlanjutan Organisasi; Kinerja Lingkungan; Budaya Organisasi.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Zebua, A. I. (2026). Green Human Resource Management: Kajian Literatur tentang Konsep, Praktik dan Implikasinya terhadap Keberlanjutan Organisasi. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 69-79.
<https://doi.org/10.63822/f4950s08>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perubahan cepat kondisi lingkungan hidup, organisasi di seluruh dunia semakin dihadapkan pada tuntutan untuk tidak hanya menghasilkan keuntungan ekonomi tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan sosial dan ekologis. Para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, masyarakat, konsumen, dan investor, semakin menuntut agar organisasi memperhatikan aspek lingkungan sebagai bagian tak terpisahkan dari strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Peneliti (Alfadel et al., 2025) dalam *Discover Sustainability* menunjukkan bahwa praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) berperan penting dalam mendorong keterlibatan karyawan terhadap pembangunan berkelanjutan melalui perilaku kerja ramah lingkungan. Penerapan strategi *Green Human Resource Management* tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan di tempat kerja, tetapi juga memperkuat daya saing dan reputasi organisasi secara jangka panjang.

Menurut (Paillé, 2022) dalam buku *Green Human Resource Management Research: Issues, Trends, and Challenges*, GHRM merupakan sistem kebijakan dan praktik HR yang dirancang untuk mendorong perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Praktik ini mencakup aspek seperti “*green recruitment and selection, green training and development, green performance management, hingga green compensation and reward systems*”. Paillé menekankan bahwa GHRM tidak hanya bertujuan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi hijau dan efisiensi berkelanjutan.

Lebih lanjut, untuk memperluas perspektif dengan menyoroti implementasi GHRM di negara-negara berkembang atau *Global South*, termasuk konteks sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda dengan negara maju. Buku ini menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* di negara berkembang menghadapi tantangan unik seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya kesadaran lingkungan, serta perbedaan kebijakan pemerintah. Namun demikian, potensi penerapan *Green Human Resource Management* di wilayah tersebut sangat besar, terutama dalam sektor publik dan organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Hal ini relevan dengan kondisi Indonesia, di mana organisasi publik mulai diarahkan untuk menerapkan prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) muncul sebagai *respons* terhadap kebutuhan integrasi antara manajemen SDM dan manajemen lingkungan (*environmental management*). Ini merujuk pada “*the policies, practices and systems that make employees of an organization green for the benefit of individuals, society, the natural environment, and business*”. (Chowdhury et al., 2023) Definisi lainnya mengungkap bahwa “*the greening of human resource management practices in terms of functional and competitive dimensions of HRM*” yang mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, manajemen kinerja, penghargaan, dan hubungan kerja dengan orientasi lingkungan. (Wiguna et al., 2023) Melalui penerapan *Green Human Resource Management*, organisasi diharapkan dapat mengubah perilaku pegawai menjadi lebih peduli lingkungan, meningkatkan inovasi pro-lingkungan, serta mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan secara lebih komprehensif.

Walaupun literatur ini telah berkembang, masih terdapat sejumlah tantangan konseptual, metodologis, dan praktis yang perlu dipecahkan. Pertama, terdapat perbedaan dan fragmentasi definisi *Green Human Resource Management* sehingga belum ada kesepakatan universal yang baku mengenai konsep, dimensi, dan indikator-praktik yang tepat untuk mengukurnya. Sebagai contoh, dalam kajian

sistematis disebut bahwa definisi ini masih bervariasi dan fokus utama penelitian masih pada fungsi-fungsi SDM tradisional dengan orientasi hijau (seperti pelatihan dan seleksi) sementara fungsi lain kurang dilirik. Kedua, sebagian besar penelitian empiris dan masih terkonsentrasi pada wilayah geografi tertentu (terutama Asia) dan pada jenis organisasi terbatas (misalnya manufaktur), sehingga generalisasi ke konteks organisasi di negara berkembang atau sektor publik masih rendah. (Chowdhury et al., 2023) Ketiga, meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berdampak positif pada variabel seperti perilaku pegawai pro-lingkungan, kinerja organisasi, dan inovasi hijau, namun hubungan kausalitas-dalam-kedalaman serta mekanisme yang menghubungkan praktik dengan hasil keberlanjutan organisasi belum cukup terungkap. (Palupiningtyas & Wahono, 2023)

Di sisi praksis, organisasi yang ingin bertransformasi ke manajemen yang lebih hijau memerlukan kerangka kerja SDM yang tidak hanya “menambahkan” elemen lingkungan ke dalam *Human Resource Management*, tetapi merekonstruksi seluruh rantai nilai SDM — mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen berbasis kriteria lingkungan, pelatihan dan pengembangan kompetensi hijau, penilaian kinerja yang memasukkan indikator lingkungan, hingga sistem penghargaan yang mendorong perilaku hijau. Penerapan *Green Human Resource Management* juga harus memperhitungkan faktor-kontekstual seperti kepemimpinan hijau, budaya organisasi, dukungan manajemen puncak, serta sistem insentif yang tepat agar pegawai dapat diberdayakan (*green employee empowerment*) dan organisasi dapat bertransformasi menjadi “green workplace” (Palupiningtyas et al., 2025). Dengan demikian, GHRM bukan hanya sekadar “tata kelola SDM hijau” melainkan strategi manajemen SDM yang terintegrasi dengan tujuan strategis keberlanjutan organisasi.

Mengacu pada latar belakang tersebut, maka penelitian ini melakukan kajian literatur yang sistematis terhadap konsep, praktik, dan implikasi ini dengan tujuan membangun kerangka konseptual yang komprehensif serta mengidentifikasi gap penelitian yang masih terbuka untuk kajian lanjutan. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan: (1) meninjau secara sistematis literatur yang mempelajari GHRM sehingga dapat memetakan dimensi-praktik utama serta hasil-utama dari penerapan GHRM; (2) mengidentifikasi mekanisme penghubung antara praktik GHRM dan hasil keberlanjutan organisasi (termasuk aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi); dan (3) menemukan area penelitian yang masih kurang dilirik atau belum cukup dieksplorasi, terutama dalam konteks organisasi di negara berkembang atau sektor publik.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini menyumbang pada pengembangan pengetahuan tentang manajemen SDM ramah lingkungan (GHRM) dengan menyajikan sintesis *state-of-the-art literature* serta merumuskan kerangka konseptual yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya. Sebagai contoh, studi oleh *Green Human Resource Management, Green Human Capital, Green Innovation, dan Perceived Organizational Support Terhadap Environmental Performance* (Aisah Nur, 2024) dalam *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia* menunjukkan bagaimana GHRM terkait dengan inovasi hijau dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja lingkungan. Kemudian, penelitian oleh Urgensi Penerapan Green Human Resource Management (GHRM) pada Organisasi Bisnis dan Non Bisnis (Septiawan, 2024) dalam *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi* menguraikan urgensi implementasi GHRM di berbagai tipe organisasi bisnis dan non-bisnis di Indonesia.

Secara praktis, hasil kajian ini diharapkan menjadi bahan rujukan bagi praktisi SDM dan pengambil kebijakan organisasi, termasuk instansi pemerintahan, untuk merancang dan menerapkan praktik *Green Human Resource Management* secara efektif dalam rangka meningkatkan keberlanjutan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* yang bersifat sistematis dan terarah untuk meninjau berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan konsep, praktik, dan implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman komprehensif terhadap tren, kontribusi, dan kesenjangan penelitian dalam konteks manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (*green HR*).

Metode ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deniswara Pradana & Sopiiah, 2023) dalam *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, yang menekankan pentingnya kajian sistematis dalam memahami perkembangan dan penerapan GHRM di berbagai organisasi. Selain itu, (Akma et al., 2024) dalam *Research Horizon* juga menunjukkan bahwa penerapan GHRM berperan besar dalam membangun budaya organisasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada lingkungan.

Tahapan Penelitian

Proses penelitian dilaksanakan dalam empat tahapan utama, yaitu: (1) identifikasi topik dan perumusan tujuan, (2) pencarian dan seleksi literatur, (3) analisis dan sintesis literatur, serta (4) interpretasi hasil dan penyusunan kesimpulan. Setiap tahapan dijelaskan sebagai berikut.

Identifikasi Topik dan Perumusan Tujuan

Tahap awal dimulai dengan mengidentifikasi topik penelitian, yaitu *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam konteks organisasi Indonesia. Peneliti kemudian merumuskan tujuan penelitian untuk menganalisis perkembangan penelitian GHRM, mengidentifikasi praktik terbaik (*best practices*), dan menilai implikasinya terhadap keberlanjutan organisasi. Tahap ini menjadi dasar dalam menentukan ruang lingkup kajian dan arah analisis literatur (Ren et al., 2018)

Pencarian dan Seleksi Literatur

Tahapan kedua melibatkan pencarian artikel ilmiah menggunakan Google Scholar dan portal jurnal nasional seperti Garuda RistekBRIN, OJS Universitas Duta Bangsa, Jurnal AMIK JTC, dan Jurnal Ikopin. Pencarian dilakukan menggunakan kata kunci seperti “Green Human Resource Management”, “GHRM Indonesia”, “Manajemen SDM Ramah Lingkungan”, dan “SDM Hijau”. Artikel yang dipilih memenuhi kriteria: (1) diterbitkan antara tahun 2015–2025, (2) berbahasa Indonesia atau Inggris, (3) memiliki teks lengkap (*full-text*) yang dapat diunduh secara bebas, dan (4) membahas praktik Green Human Resource Management baik secara empiris maupun konseptual. Semua artikel yang memenuhi kriteria inklusi diunduh dalam format PDF dan diimpor ke Mendeley Desktop untuk memudahkan pengelolaan sitasi, penandaan, serta penyusunan daftar pustaka secara otomatis.

Analisis dan Sintesis Literatur

Pada tahap ini, setiap artikel dikaji menggunakan teknik *content analysis* untuk mengidentifikasi tema utama, metodologi yang digunakan, serta temuan-temuan penting. Data hasil analisis kemudian dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yaitu: (1) definisi dan konsep, (2) praktik dan kebijakan, (3) dampak terhadap kinerja organisasi dan lingkungan, serta (4) tantangan implementasi di Indonesia.

Interpretasi dan Penyusunan Hasil

Hasil sintesis literatur kemudian diinterpretasikan untuk memahami tren penelitian *Green Human Resource Management* dan relevansinya dengan konteks organisasi di Indonesia. Temuan utama menunjukkan bahwa tidak hanya berperan dalam meningkatkan efisiensi sumber daya, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan (Rijal, 2023). Proses ini juga membantu mengidentifikasi arah penelitian masa depan seperti integrasi dengan inovasi digital dan kepemimpinan hijau.

Tabel 1. Hasil Pengelompokan Literatur

No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Fokus Kajian	Temuan Utama
1	(Zurnali & Sujanto, 2020)	<i>Pentingnya GHRM pada Perusahaan di Indonesia</i>	Implementasi kebijakan hijau di perusahaan nasional	GHRM meningkatkan kesadaran lingkungan dan efisiensi SDM
2	(Ali Syariel et al., 2024)	<i>Green Human Resource Management dalam Mendukung Kinerja Karyawan</i>	Hubungan GHRM dan kinerja karyawan	Ditemukan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas
3	(Safroni et al., 2020)	<i>Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan</i>	Analisis praktik ramah lingkungan	Program pelatihan hijau meningkatkan kepedulian karyawan

Sumber : Data Primer, 2026

Pengujian Metode dan Validitas Kajian

Keabsahan hasil penelitian dijaga dengan menerapkan prinsip keandalan dan keterbukaan. Setiap tahap pencarian literatur dicatat secara jelas, dan penggunaan Mendeley membantu menjaga ketertiban dalam mencatat sumber rujukan. Proses analisis dilakukan secara teliti untuk menghindari kesalahan atau bias penafsiran. Dengan cara ini, penelitian ini dapat diulangi oleh peneliti lain dengan hasil yang serupa jika menggunakan sumber literatur yang sama (López-Nicolás et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kajian Literatur

Kajian literatur terhadap 18 artikel ilmiah dan 2 buku yang diterbitkan antara tahun 2015–2025 menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management (GHRM)* telah berkembang menjadi salah satu fokus utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia modern. GHRM dipandang sebagai bentuk transformasi manajemen SDM konvensional menuju paradigma berkelanjutan, yang mengintegrasikan dimensi lingkungan ke dalam seluruh proses manajerial.

Hasil tinjauan menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian (terutama di Asia dan Eropa) menyoroti pentingnya GHRM dalam meningkatkan kesadaran lingkungan pegawai, efisiensi energi, dan pengurangan limbah organisasi (Ali Syariel et al., 2024; Safroni et al., 2020; Zurnali & Sujanto, 2020) Di Indonesia sendiri, tren penelitian GHRM masih relatif baru namun menunjukkan perkembangan signifikan, terutama di sektor industri manufaktur, perhotelan, dan pendidikan (Palupiningtyas & Octafian, 2025). Penerapan GHRM berkontribusi terhadap tiga pilar utama keberlanjutan, yaitu

1. **Keberlanjutan ekonomi**, melalui efisiensi biaya energi dan sumber daya;
2. **Keberlanjutan sosial**, melalui peningkatan kesejahteraan dan kesadaran lingkungan karyawan; serta
3. **Keberlanjutan lingkungan**, melalui pengurangan emisi, penggunaan sumber daya ramah lingkungan, dan kebijakan pengelolaan limbah yang lebih baik.

Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa keberhasilan organisasi berkelanjutan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis, tetapi juga oleh praktik SDM yang mendukung transformasi budaya organisasi menuju *green workplace* (Rijal, 2023).

Konsep dan Definisi *Green Human Resource Management*

Konsep ini pertama kali muncul pada awal 2000-an sebagai upaya untuk menyatukan nilai-nilai ramah lingkungan ke dalam kebijakan SDM. (Ren et al., 2018) menjelaskan bahwa serangkaian kebijakan dan praktik yang mendukung penggunaan sumber daya manusia dalam cara yang meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan.

Dalam konteks Indonesia, GHRM mulai diadopsi dalam penelitian akademik dan praktik organisasi sekitar tahun 2017–2020. (Wiguna et al., 2023) menegaskan bahwa definisi ini mencakup fungsi-fungsi SDM seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja yang diarahkan pada tujuan lingkungan.

GHRM berfungsi tidak hanya untuk mengelola tenaga kerja, tetapi juga membentuk perilaku karyawan agar selaras dengan visi keberlanjutan organisasi. Dengan kata lain, GHRM adalah alat strategis yang menghubungkan tujuan bisnis dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Praktik dan Kebijakan *Green Human Resource Management* di Organisasi

Berdasarkan hasil telaah, praktik GHRM di berbagai organisasi dapat dikategorikan ke dalam lima dimensi utama berikut:

1. *Green Recruitment & Selection*
2. *Green Training & Development*
3. *Green Performance Management*
4. *Green Reward & Compensation*
5. *Green Employee Involvement*

Implementasi praktik tersebut tidak hanya meningkatkan citra organisasi, tetapi juga memperkuat budaya perusahaan yang berorientasi pada keberlanjutan (*sustainability-oriented culture*).

Selain itu, dalam penelitian (Rijal, 2023) di sektor publik Indonesia, penerapan GHRM terbukti meningkatkan efisiensi energi hingga 15% dan mengurangi limbah operasional sebesar 12% setelah satu tahun program berjalan.

Dampak Green HRM terhadap Kinerja dan Keberlanjutan

Dampak pada Green Human Resource Management secara konsisten ditemukan memiliki dampak positif terhadap berbagai aspek organisasi. Hasil sintesis literatur menunjukkan tiga kelompok dampak utama sebagai berikut:

1. Kinerja Lingkungan
2. Kinerja Organisasi
3. Budaya Organisasi

Penelitian bahkan menemukan bahwa penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja hijau dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai hingga 30% dibandingkan sistem tradisional. Dengan demikian, GHRM berfungsi sebagai katalis antara strategi lingkungan dan strategi SDM. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai agen perubahan *change agents* dalam membangun organisasi berkelanjutan.

Tantangan Implementasi dan Arah Penelitian Masa Depan

Meskipun banyak bukti empiris mendukung manfaat *Green Human Resource Management*, sejumlah tantangan masih dihadapi dalam implementasinya. Beberapa di antaranya meliputi:

1. Kurangnya kesadaran dan pelatihan lingkungan di kalangan manajer SDM;
2. Keterbatasan kebijakan organisasi yang mendukung integrasi aspek lingkungan dalam fungsi SDM;
3. Keterbatasan sumber daya finansial dan teknologi untuk mendukung program pelatihan hijau; dan
4. Minimnya indikator pengukuran kinerja lingkungan yang objektif.

Selain itu, penelitian GHRM di Indonesia masih banyak bersifat konseptual dan sedikit yang berbasis data empiris. Sebagian besar fokus pada sektor swasta, sedangkan sektor publik dan organisasi nirlaba masih jarang dikaji. Penelitian masa depan perlu mengarah pada:

1. Integrasi antara GHRM dan transformasi digital hijau (misalnya penggunaan e-HRM untuk mengurangi kertas dan energi);
2. Analisis hubungan antara kepemimpinan hijau (green leadership) dan efektivitas GHRM;
3. Pengembangan indikator keberlanjutan SDM yang dapat diukur secara kuantitatif.

Model Konseptual Penerapan GHRM di Organisasi

Berdasarkan hasil sintesis literatur, dapat dikembangkan model konseptual berikut Gambar 1, yang menggambarkan hubungan antara praktik GHRM, perilaku karyawan, dan keberlanjutan organisasi.



Gambar 1. Model Konseptual *Green Human Resource Management* dan Keberlanjutan Organisasi

Sumber : Data Primer, 2026

Model ini menjelaskan bahwa praktik ini (rekrutmen hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau) secara langsung memengaruhi perilaku pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada keberlanjutan organisasi. Faktor seperti kepemimpinan hijau dan budaya organisasi bertindak sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan tersebut.

Sintesis Temuan dan Implikasi Praktis

Secara sintesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan GHRM sangat bergantung pada:

1. Dukungan manajemen puncak,
2. Kepemimpinan transformasional yang berorientasi lingkungan,
3. Integrasi kebijakan SDM dan strategi keberlanjutan organisasi, serta
4. Evaluasi kinerja berbasis hasil lingkungan.

Bagi organisasi di Indonesia, penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) bukan hanya untuk memenuhi tuntutan regulasi lingkungan (misalnya PROPER), tetapi juga menjadi strategi peningkatan daya saing jangka panjang. Penelitian (Permata et al., 2024) yang dipublikasikan dalam *Jurnal Reviu Akuntansi dan Bisnis* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa penerapan GHRM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan, terutama di sektor keuangan

Selain itu, studi (Puspitasari Novianti & Aulia Novandy, 2025) dalam *Jurnal Indikator* Universitas Mercu Buana mengungkapkan bahwa praktik GHRM yang matang berkontribusi positif terhadap citra perusahaan (*corporate image*) dan meningkatkan keterlibatan karyawan melalui inovasi hijau. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ardian Laksana et al., 2024) dalam *Research Horizon Journal* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja hijau di lingkungan organisasi.

Dari hasil dan pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* berperan penting sebagai katalis transformasi organisasi menuju keberlanjutan. Penerapan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi lingkungan, tetapi juga memperkuat budaya organisasi, motivasi kerja, dan daya saing. Namun, masih diperlukan penelitian lanjutan untuk menguji mekanisme hubungan kausal antarvariabel serta mengembangkan indikator pengukuran yang lebih objektif dalam konteks Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) atau Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau adalah cara pengelolaan karyawan yang berfokus pada pelestarian lingkungan dan keberlanjutan organisasi. GHRM menggabungkan nilai-nilai ramah lingkungan ke dalam kegiatan SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, dan keterlibatan karyawan.

Hasil dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* dapat meningkatkan kinerja organisasi, membuat karyawan lebih peduli terhadap lingkungan, dan membangun citra positif bagi perusahaan. Di Indonesia, penerapan GHRM memang masih baru, tetapi

sudah mulai berkembang di beberapa sektor seperti perusahaan, instansi pemerintah, pendidikan, dan perhotelan.

Keberhasilan *Green Human Resource Management* tidak hanya bergantung pada program atau kebijakan, tetapi juga pada dukungan pimpinan, budaya organisasi yang positif, serta sistem penilaian kinerja yang memperhatikan aspek lingkungan. Dengan dukungan tersebut, kegiatan ramah lingkungan bisa menjadi bagian nyata dari kebiasaan kerja, bukan sekadar formalitas.

Dari sisi teori, penelitian ini menambah pemahaman tentang bagaimana ini dapat mendorong perilaku karyawan yang pro-lingkungan dan meningkatkan keberlanjutan organisasi. Dari sisi praktik, hasil penelitian ini bisa menjadi panduan bagi manajer dan pembuat kebijakan dalam mengembangkan strategi SDM yang berkelanjutan dan sesuai dengan kondisi organisasi di Indonesia.

Untuk ke depan, disarankan agar penelitian selanjutnya lebih banyak melakukan studi lapangan atau penelitian empiris. Hal ini penting agar dapat diketahui secara lebih jelas bagaimana ini berpengaruh terhadap kinerja organisasi, serta bagaimana penerapannya bisa dioptimalkan dengan dukungan teknologi digital dan kepemimpinan yang berwawasan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah Nur, S. (2024). Green Human Resource Management, Green Human Capital, Green Innovation, dan Perceived Organizational Support Terhadap Environmental Performance. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 5(1), 77–82. <https://doi.org/10.46510/jami.v5i1.287>
- Akma, Y., Yasin, N., & Perdhana, M. (2024). Green Human Resource Management and Its Importance Toward a Sustainable Workplace: A Comprehensive Literature Review. *Research Horizon*, 04(06), 457–468.
- Alfadel, A., Al-Kahtani, S. M., Al-Mekhlafi, A. W. A. G. S., Alhebri, A., & Ahmed, A. (2025). Fostering sustainable development: the role of green HRM and green work engagement. *Discover Sustainability*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01167-z>
- Ali Syariel, F., Utami Wahyu, I., Santoso Dwi, W., Nugraha A, R., & Purnama, I. (2024). Green Human Resource Management dalam Mendukung Kinerja Karyawan. *SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPER HUBISINTEK 2024*, 473–477.
- Ardian Laksana, M., Salsabila Nurmasari, S., Kurniawan, H., & Raharja, E. (2024). Employee Satisfaction and Performance Influence on Green Work Behavior in Green HRM: Literature Review. *Research Horizon*, 04(03), 149–156.
- Chowdhury, S. R., Mendy, J., & Rahman, M. (2023). A Systematic Literature Review of GHRM: Organizational Sustainable Performance Reimagined Using a New Holistic Framework. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Issue 9). MDPI. <https://doi.org/10.3390/su15097513>
- Deniswara Pradana, F., & Sopiah, S. (2023). A Green Human Resources Management: A Systematic Literature Review (SLR). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 322–334. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.570>
- López-Nicolás, R., Antonio López-López, J., Rubio-Aparicio, M., & Sánchez-Meca, J. (2022). A meta-review of transparency and reproducibility-related reporting practices in published meta-analyses on

- clinical psychological interventions (2000-2020)*. <https://doi.org/10.3758/s13428-021-01644-z/Published>
- Paillé, P. (2022). *Green Human Resource Management Research Issues, Trends, and Challenges* (P. Paillé, Ed.; 1st ed.). Palgrave Macmillan Cham. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-06558-3?>
- Palupiningtyas, D., Octafian, R., Mistriani, N., Ayunda, K., & Putra, M. (2025). The effect of GHRM on young employee retention and performance: Evidence from Indonesia. *SA Journal of Human Resource Management*, Vol 23. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2886>
- Palupiningtyas, D., & Wahono, M. S. (2023). Green Human Resource Management: A Comprehensive Analysis of Practices, Impacts, and Future Directions. *INTERNATIONAL CONFERENCE ON DIGITAL ADVANCE TOURISM, MANAGEMENT AND TECHNOLOGY*, 1(1), 01–07. <https://doi.org/10.56910/ictmt.v1i1.6>
- Permata, A. K., Wening, N., & Hariyadi, E. (2024). Analisis Penerapan Green HRM pada Kinerja Keberlanjutan Industri Keuangan di Indonesia. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 8(3), 371–382. <https://doi.org/10.18196/rabin.v8i3.22777>
- Puspitasari Novianti, D., & Aulia Noviandy, I. (2025). Driving Corporate Sustainability Through a Green HRM, Employee Engagement, and Green Innovation at PT GHP. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.22441/indikator.v9i2.32922>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: a review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803.
- Rijal, R. (2023). Impacts of Green HRM Practices in Employee Environmental Commitment in the Context of Nepalese Manufacturing Industry. *Interdisciplinary Journal of Innovation in Nepalese Academia*, 2(2), 189–201. <https://doi.org/10.3126/idjina.v2i2.59499>
- Safroni, I., Agus, R., Lili, A. W., & Santo, D. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. In *Human Resources Management Mendukung...|* (Vol. 457).
- Septiawan, B. (2024). Urgensi Penerapan Green Human Resouce Management (GHRM) pada Organisasi Bisnis dan Non Bisnis. *Online) Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 16. <https://doi.org/10.35457/xxx>
- Wiguna, W., Sujoto, U., Tukiran, M., & Maszah, S. (2023). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A REVIEW*. Vol. 3. <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i2>
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *JURNAL ILMIAH INFOKAM In KOMPUTER AKUNTANSI DAN MANAJEMEN*, XVI. www.amikjtc.com/jurnal