



Perkembangan Konsep *Talent Sustainability* dan *Career Resilience* dalam Era Disrupsi Digital

Imelda Permata Sari Lombu¹, Dermawan Zebua²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia¹

Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia²

Email: imeldalombu2005@gmail.com; dermawanzebua@unias.ac.id

Diterima: 29-12-2025 | Disetujui: 09-01-2026 | Diterbitkan: 11-01-2026

ABSTRACT

Digital disruption has brought significant changes to the dynamics of the world of work and has necessitated transformation in human resource management. Technological advancements not only affect job structures but also reshape individuals' expectations regarding career development and employment sustainability. These conditions encourage organizations to adopt long-term, sustainability-oriented human resource management approaches through the implementation of sustainable human resource management (HRM) in order to maintain talent sustainability while strengthening workforce career resilience. This study aims to examine and synthesize the development of the concepts of talent sustainability and career resilience within the context of sustainable HRM in the era of digital disruption. A qualitative approach was employed using a literature review of relevant national and international scholarly articles obtained from reputable databases and analyzed through a thematic narrative method. The findings indicate that the implementation of sustainable HRM integrated with digitalization, environmentally friendly practices, and support for employee well-being and competency development contributes positively to employee engagement, loyalty, and workforce stability. Furthermore, career resilience emerges as a critical factor enabling individuals to adapt and thrive amid changing work environments. This study underscores the importance of a holistic and sustainable HRM approach as a strategic means to enhance organizational competitiveness while ensuring individual career sustainability in the digital era. Times New Roman 10 pt, space 1, both margins justify, italic, written using English with a maximum number of words of 200 words in 1 paragraph.

Keywords: Sustainable HRM; Talent Sustainability; Career Resilience; Digital HRM; Digital Disruption.

ABSTRAK

Disrupsi digital telah membawa perubahan signifikan terhadap dinamika dunia kerja dan menuntut transformasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perkembangan teknologi tidak hanya memengaruhi struktur pekerjaan, tetapi juga membentuk ulang ekspektasi individu terhadap pengembangan karier dan keberlangsungan kerja. Kondisi ini mendorong organisasi untuk mengadopsi pendekatan pengelolaan SDM yang berorientasi jangka panjang melalui penerapan sustainable human resource management guna menjaga keberlanjutan talenta sekaligus memperkuat ketahanan karier tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis perkembangan konsep talent sustainability dan career resilience dalam konteks sustainable HRM pada era disrupsi digital. Metode

yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan literature review terhadap artikel ilmiah nasional dan internasional yang relevan, yang diperoleh dari basis data bereputasi dan dianalisis secara tematik naratif. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan sustainable HRM yang terintegrasi dengan digitalisasi, praktik ramah lingkungan, serta dukungan terhadap kesejahteraan dan pengembangan kompetensi berkontribusi positif terhadap keterlibatan, loyalitas, dan stabilitas tenaga kerja. Selain itu, career resilience muncul sebagai faktor penting yang memungkinkan individu beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan lingkungan kerja. Studi ini menegaskan pentingnya pendekatan pengelolaan SDM yang holistik dan berkelanjutan sebagai strategi untuk memperkuat daya saing organisasi serta memastikan keberlangsungan karier individu di era digital.

Katakunci: MSDM Berkelanjutan; Keberlanjutan Talenta; Ketahanan Karier; MSDM Digital; Disrupsi Digital.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Lombu, I. P. S., & Zebua, D. (2026). Perkembangan Konsep Talent Sustainability dan Career Resilience Dalam Era Disrupsi Digital. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 165-172. <https://doi.org/10.63822/n5pg2f45>

PENDAHULUAN

Perubahan yang cepat di dunia kerja akibat disrupsi digital telah menghadirkan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia (*Human Resource Management/HRM*). Perkembangan teknologi digital dan otomatisasi tidak hanya mengubah jenis pekerjaan, tetapi juga membentuk ulang harapan pekerja terhadap karier, pola pembelajaran, serta hubungan kerja jangka panjang. Dalam kondisi tersebut, organisasi tidak lagi dapat bergantung pada pendekatan HRM tradisional yang bersifat administratif semata. Sebaliknya, organisasi dituntut untuk mengadopsi strategi HRM yang berorientasi jangka panjang dan berkelanjutan agar mampu mempertahankan talenta berkualitas sekaligus meningkatkan daya tahan karier pekerja di tengah ketidakpastian lingkungan kerja (Kurniawan et al., 2025)

Sejalan dengan tuntutan tersebut, konsep *talent sustainability* muncul sebagai respons strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. *Talent sustainability* menekankan keberlanjutan pengelolaan talenta melalui upaya menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan individu serta keselarasan antara tujuan organisasi dan aspirasi pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, dinamis, dan resilien terhadap perubahan teknologi dan persaingan global (Kurniawan et al., 2025; Sakib et al., 2025)

Dalam ranah akademik, *sustainable human resource management (sustainable HRM)* dipandang sebagai fondasi konseptual utama bagi pengembangan *talent sustainability*. *Sustainable HRM* tidak hanya mencakup praktik HR yang berorientasi pada produktivitas dan kompetensi, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan pekerja, tanggung jawab sosial, serta dampak ekonomi jangka panjang. (Kurniawan et al., 2025) menegaskan bahwa integrasi praktik *green HRM*, kepemimpinan etis, dan ketahanan digital dalam kerangka *sustainable HRM* dapat mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals (SDGs)*, khususnya tujuan terkait pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Perkembangan riset *sustainable HRM* juga ditunjukkan melalui kajian bibliometrik oleh (Ehnert et al., 2016) yang memetakan perjalanan penelitian *sustainable HRM* selama lebih dari dua dekade. Studi tersebut mengungkapkan bahwa fokus penelitian telah berkembang dari isu administratif menuju integrasi keberlanjutan talenta, kesejahteraan karyawan, dan ketahanan organisasi. Namun demikian, kajian tersebut juga menyoroti masih terbatasnya penelitian yang mengaitkan *sustainable HRM* dengan dinamika karier individu secara mendalam.

Dalam konteks Indonesia, sejumlah penelitian telah mengkaji dampak implementasi *sustainable HRM* terhadap hasil organisasi dan kesejahteraan karyawan. (Cahyadi et al., 2025) menemukan bahwa praktik *sustainable HRM* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *employability*, dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan konstruksi milik negara. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh (Buulolo et al., 2025) yang menyatakan bahwa *sustainable HRM* berperan penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan berorientasi jangka panjang.

Selain itu, praktik HRM berkelanjutan juga terbukti berkontribusi terhadap retensi karyawan. Penelitian (Riyanto, 2025) serta (Resti Yulistria et al., 2025) menunjukkan bahwa penerapan *green HRM* dan dukungan organisasi secara signifikan memengaruhi loyalitas dan niat bertahan karyawan, khususnya pada sektor manufaktur dan usaha kecil menengah. Hal ini menegaskan bahwa keberlanjutan talenta tidak hanya relevan bagi organisasi besar, tetapi juga penting bagi organisasi dengan sumber daya terbatas dalam menghadapi fluktuasi pasar tenaga kerja.

Di sisi lain, konsep *career resilience* semakin mendapat perhatian dalam literatur HRM modern. *Career resilience* mencerminkan kemampuan individu untuk beradaptasi, pulih, dan terus berkembang dalam menghadapi perubahan, tekanan, serta ketidakpastian karier. (Mishra & McDonald, 2017) dalam kajian terintegrasinya menjelaskan bahwa *career resilience* memiliki hubungan erat dengan *employability*, keterlibatan kerja, dan keberlanjutan karier individu. Dalam konteks kerja digital, kemampuan ini menjadi semakin krusial karena pekerja dituntut untuk terus memperbarui kompetensi dan menyesuaikan diri dengan perubahan peran kerja.

Penelitian terbaru juga menunjukkan keterkaitan antara praktik HRM berbasis digital dengan resiliensi karyawan. (Naibaho et al., 2025) menemukan bahwa *digital HRM* memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap resiliensi karyawan, terutama ketika didukung oleh sistem HR yang inklusif dan berorientasi pengembangan. Selain itu, studi *Sustainable Human Resource Practices* (2025) menegaskan bahwa praktik HRM berkelanjutan berkontribusi terhadap ketahanan organisasi dan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Selain itu, penelitian tentang *Strategi Adaptif Manajemen SDM dalam Menghadapi Transformasi Digital* dari Jurnal Media Akademik menyoroti hubungan ketahanan organisasi dan kemampuan digital sebagai kunci HRM adaptif (Muhammad et al., 2025)

Meskipun *talent sustainability* dan *career resilience* telah banyak dibahas secara terpisah, kajian yang mengintegrasikan kedua konsep ini secara sistematis masih relatif terbatas. Sebagian besar *literature review* berfokus pada *sustainable HRM* secara umum tanpa menempatkan *career resilience* sebagai mekanisme kunci dalam mendukung keberlanjutan talenta. Padahal, dalam praktik organisasi, pengembangan kompetensi digital, mentoring berkelanjutan, dan sistem manajemen karier adaptif merupakan faktor penting yang menghubungkan keberlanjutan talenta dengan ketahanan karier individu.

artikel *The Impact of Digital Transformation on Talent Recruitment Strategies in Modern Human Resource Management* menemukan bahwa transformasi digital telah mengubah paradigma rekrutmen dan strategi talenta, termasuk penggunaan sistem digital untuk mengoptimalkan proses pencarian dan pemilihan talenta yang sesuai dengan kebutuhan organisasi modern (Ginting et al., 2024)

Berdasarkan uraian tersebut, studi ini bertujuan untuk melakukan *tinjauan literatur kualitatif* terhadap perkembangan konsep *talent sustainability* dan *career resilience* dalam era disrupsi digital. Kajian ini diharapkan dapat menyintesis temuan empiris dan teoretis dari jurnal Indonesia dan internasional serta mengidentifikasi celah penelitian yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan riset dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih holistik dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review (tinjauan pustaka) untuk mengkaji dan mensintesis perkembangan konsep *talent sustainability* dan *career resilience* dalam konteks *sustainable human resource management* pada era disrupsi digital. Metode ini dipilih karena sesuai untuk memahami fenomena yang kompleks melalui integrasi berbagai penelitian sebelumnya sehingga menghasilkan pemahaman teoretis yang komprehensif. Literatur review juga dapat membantu mengidentifikasi celah riset dalam kajian yang sudah ada (Snyder, 2019)

Desain penelitian yang digunakan adalah systematic literature review (SLR) dengan pendekatan naratif-kritis. *Systematic literature review* memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengevaluasi,

dan mensintesis hasil penelitian terdahulu secara terstruktur dan transparan, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai evolusi konsep *talent sustainability* dan *career resilience* dalam literatur HRM modern. Pendekatan ini banyak digunakan dalam kajian keberlanjutan dan manajemen sumber daya manusia karena mampu menangkap kompleksitas hubungan antar konsep secara komprehensif

Menurut (Kitchenham, 2004) literature review merupakan metode penelitian yang dilakukan secara terstruktur untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu yang relevan guna memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap suatu topik serta membangun landasan teoretis yang kuat bagi penelitian selanjutnya.

Prosedur Pengumpulan Data

1. Basis Data dan Sumber

Literatur dikumpulkan dari basis data bereputasi seperti *Scopus*, *Web of Science*, *Google Scholar*, *Garuda*, serta sumber repositori institusional yang menyediakan teks lengkap atau preview artikel ilmiah.

2. Kriteria Inklusi

- 1) Fokus pada *sustainable HRM*, *talent sustainability*, *career resilience*, dan digital HRM.
- 2) Artikel jurnal bereputasi atau terakreditasi.
- 3) Publikasi dalam 10 tahun terakhir atau relevan dengan perkembangan terkini.
- 4) Tersedia full-text atau akses yang dapat diunduh untuk verifikasi isi.

3. Kata Kunci Pencarian

Termasuk: *sustainable HRM*, *talent sustainability*, *career resilience*, *digital HRM*, *employee employability*, dan kombinasi lain yang relevan.

Teknik Analisis

Analisis dilakukan secara tematik naratif melalui langkah: (1) pembacaan mendalam tiap literatur, (2) identifikasi konsep utama dan temuan empiris, (3) pengelompokan berdasarkan topik penelitian, dan (4) sintesis naratif untuk membangun hubungan teoretis antar tema. Literature review ini tidak hanya menguraikan temuan, tetapi juga mengevaluasi hubungan antar studi serta mengidentifikasi gap yang masih ada dalam penelitian. Pendekatan ini konsisten dengan panduan literatur review sebagai metode penelitian yang sistematis dan reflektif (Snyder, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Literatur terkini menunjukkan bahwa *sustainable human resource management (sustainable HRM)* merupakan pendekatan strategis yang memadukan tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam pengelolaan SDM di era disrupsi digital. Penerapan praktik sustainable HRM tidak sekadar administratif, melainkan mencakup pengembangan kompetensi digital, kesejahteraan karyawan, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Hal ini konsisten dengan studi yang menunjukkan bahwa digital HRM (e-HRM) berperan signifikan dalam meningkatkan efisiensi prosedur HR dan kepuasan karyawan, meskipun adopsinya menghadapi tantangan berupa infrastruktur, kompetensi digital, serta budaya organisasi (Alfaridzah et al., 2025)

Dengan meningkatnya integrasi teknologi, organisasi di Indonesia mulai memanfaatkan e-HRM untuk mendukung pengelolaan data karyawan, pengambilan keputusan berbasis informasi, dan peningkatan transparansi dalam kebijakan SDM. Hasil tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa transformasi digital

HRM dapat mempercepat adaptasi terhadap dinamika pasar tenaga kerja sekaligus memperkuat kemampuan organisasi dalam mempertahankan talenta berkualitas di tengah persaingan intensif.

Kajian empiris di Indonesia menunjukkan bahwa praktik sustainable HRM berkorelasi positif dengan keterlibatan dan retensi karyawan, yang merupakan komponen penting dari *talent sustainability*. Penelitian yang dilakukan di PT Telkomsel mengungkapkan bahwa penerapan prinsip keberlanjutan—termasuk work-life balance, pelatihan digital, dan pengembangan karier—berdampak pada peningkatan keterlibatan (*employee engagement*) serta loyalitas karyawan terhadap organisasi (Dyah Prameswari & Riofita, 2025)

Hasil ini mendukung argumen bahwa talent sustainability tidak hanya dibangun melalui kebijakan retensi formal, tetapi juga melalui pengalaman kerja yang memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan kompetensi. Karyawan yang merasa didukung dalam pembelajaran berkelanjutan cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi serta niat bertahan yang kuat, yang pada gilirannya memperkuat stabilitas organisasi dalam jangka panjang.

Selain digitalisasi dan keterlibatan, praktik *Green Human Resource Management* (Green HRM) juga terbukti berkontribusi pada keberlanjutan SDM dan kinerja organisasi. Studi pada sektor keuangan di Indonesia menunjukkan bahwa penerapan prosedur GHRM seperti perekrutan ramah lingkungan, pelatihan berkelanjutan, serta partisipasi karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja keberlanjutan (Permata et al., 2024)

Hasil temuan ini selaras dengan literatur internasional yang mengaitkan Green HRM dengan triple bottom line—keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Integrasi praktik hijau dalam HRM tidak hanya mendukung tujuan lingkungan perusahaan, tetapi juga memperkuat *employee engagement*, citra perusahaan, serta loyalitas karyawan terhadap nilai-nilai organisasi yang berkelanjutan.

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa career resilience merupakan aspek psikologis penting yang mendukung keberlanjutan karier individu. Career resilience membantu pekerja beradaptasi dengan perubahan peran, tekanan kerja, dan dinamika pasar tenaga kerja digital. Praktik HRM berkelanjutan seperti pelatihan digital, mentoring, serta kebijakan kerja fleksibel meningkatkan kemampuan individu untuk bertahan dan berkembang di tengah perubahan lingkungan kerja.

Namun, ditemukan masih terbatasnya penelitian yang secara eksplisit mengintegrasikan *career resilience* ke dalam kerangka sustainable HRM dan talent sustainability dalam konteks Indonesia. Literatur nasional lebih banyak memfokuskan pada dampak praktik HRM terhadap hasil organisasi seperti keterlibatan dan retensi, namun sedikit yang meneliti secara langsung mekanisme yang memperkuat resiliensi karier individu melalui kebijakan HRM berkelanjutan.

Secara teoretis, hasil kajian ini memperluas pemahaman bahwa sustainable HRM bukan hanya praktik administratif atau retensi semata, tetapi juga mencakup integrasi digitalisasi, keberlanjutan ekologis, dan dukungan psikologis terhadap karyawan. Secara praktis, organisasi dapat merancang kebijakan HRM yang menekankan keterlibatan digital, keseimbangan kerja-kehidupan, pelatihan kompetensi digital, dan praktik hijau untuk memperkuat daya tahan talenta di era disrupsi digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa transformasi dunia kerja akibat kemajuan teknologi menuntut perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya

manusia. Pendekatan pengelolaan yang bersifat konvensional tidak lagi memadai untuk merespons dinamika kebutuhan tenaga kerja, perubahan kompetensi, serta ketidakpastian lintasan pekerjaan. Oleh karena itu, kerangka pengelolaan SDM yang berorientasi keberlanjutan menjadi fondasi penting bagi organisasi dalam menjaga kesinambungan tenaga kerja di era digital.

Temuan kajian menunjukkan bahwa penerapan prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan SDM berkontribusi pada peningkatan kualitas hubungan kerja, penguatan loyalitas, serta stabilitas organisasi. Pemanfaatan teknologi dalam fungsi SDM, pengembangan kemampuan digital, serta perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kerja terbukti memperkuat keterlibatan individu dalam organisasi. Selain itu, integrasi praktik ramah lingkungan dalam kebijakan SDM turut memberikan nilai tambah, baik dari sisi kinerja organisasi maupun komitmen karyawan terhadap nilai keberlanjutan.

Hasil sintesis literatur juga menegaskan bahwa keberlangsungan karier individu sangat dipengaruhi oleh kapasitas adaptif dalam menghadapi perubahan. Kemampuan untuk menyesuaikan diri, bangkit dari tekanan, dan terus berkembang muncul sebagai faktor krusial dalam menjaga kesinambungan peran kerja. Dukungan organisasi melalui pelatihan berkelanjutan, pendampingan karier, serta fleksibilitas kerja berperan penting dalam membangun daya lenting individu di tengah perubahan lingkungan kerja yang cepat.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengelolaan SDM berkelanjutan dan keberlangsungan talenta, kajian yang menghubungkan kebijakan organisasi dengan ketahanan karier individu masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks nasional. Kondisi ini menunjukkan adanya peluang pengembangan riset lanjutan yang lebih integratif untuk memahami keterkaitan antara sistem pengelolaan SDM, dinamika psikologis pekerja, dan keberlanjutan organisasi secara menyeluruh. Secara keseluruhan, kajian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi disrupsi digital sangat bergantung pada kemampuan mengelola tenaga kerja secara berkesinambungan sekaligus memperkuat kapasitas adaptasi individu. Pendekatan pengelolaan SDM yang holistik, inovatif, dan berorientasi jangka panjang menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang tangguh serta tenaga kerja yang mampu bertahan dan berkembang di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaridzah, A. L., Firlana, H., & Astuti, R. K. (2025). IMPLEMENTASI DAN DAMPAK SISTEM MANAJEMEN SDM BERBASIS E-GOVERNMENT DI INDONESIA. *JKP) Journal of Government, Social and Politics*, 11.
- Buulolo, A., Waruwu, E., & Halawa, F. (2025). *Implementasi Sustainable Human Resource Management dalam Mewujudkan Keberlanjutan Organisasi*. <https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.507>
- Cahyadi, L., Raka, R. R., & Utami, V. L. (2025). Sustainable Human Resource Management Impact on Work Engagement, Employability, and Job Satisfaction at An Indonesian State-Owned Construction Company. *KINERJA*, 29(2), 204–215. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v29i2.11457>
- Dyah Prameswari, A., & Riofita, H. (n.d.). *Manajemen SDM Berkelanjutan (Sustainable HRM) dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi di PT Telkomsel*.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Camen-Muller, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: a comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108.

- Ginting, S., Diantoro, K., Roosita Cindrakasih, R., & Mubarak, R. (2024). The Impact of Digital Transformation on Talent Recruitment Strategies in Modern Human Resource Management 1. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2). <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13410>
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for Performing Systematic Reviews*.
- Kurniawan, B., Marnis, Samsir, & Jahrizal. (2025). A Conceptual Framework for Sustainable Human Resource Management: Integrating Green Practices, Ethical Leadership, and Digital Resilience to Advance the SDGs. *Sustainability (Switzerland)*, 17(21). <https://doi.org/10.3390/su17219904>
- Mishra, P., & McDonald, K. (2017). Career Resilience: An Integrated Review of the Empirical Literature. In *Human Resource Development Review* (Vol. 16, Issue 3, pp. 207–234). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/1534484317719622>
- Muhammad, O. :, Maulana1, I., Khairudin2, I. Z., & Sijabat3, R. (2025). PT. Media Akademik Publisher STRATEGI ADAPTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS (SHRM) DALAM MENGHADAPI TRANSFORMASI DIGITAL DAN IMPLIKASI GIG ECONOMY. *JMA*), 3, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Naibaho, S. B., Tannady, H., Meria, L., Abadi, F., & Rojuaniah, R. (2025). Psychological Effects in the Relationship of Digital Human Resource Management to Employee Resilience: A Literature Review. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 7(3). <https://doi.org/10.51214/002025071620000>
- 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>
- Resti Yulistria, Willy Cahya Sundara, Eva Marsusanti, & Vera Agustina Yanti. (2025). Green Human Resource Management: Integrating Sustainability into Talent Development and Retention. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 689–700. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i3.6225>
- Riyanto, D. W. U. (2025). Pengaruh Green HRM dan Dukungan Organisasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Melalui Keterlibatan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif Di UKM Manufaktur. *Jurnal Manajerial*, 12(02), 357–377. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i02.9662>
- Sakib, Md. N., Uddin, Md. A., Kona, T. A., Sharmin, K., Rahman, Md. M., & Sahabuddin, M. (2025). A twenty-two-year journey of sustainable human resource management research: bibliometric analysis. *Future Business Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00608-5>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>