

## TINJAUAN LITERATUR GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM KONTEKS ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY

Rezkiawan Tantawi, Citra Aditya Kusuma, Fazri Mohehu

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Provinsi Gorontalo, 96128

<sup>3</sup>Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Provinsi Gorontalo, 96128

\*E-mail: rezkiawan@ung.ac.id

### ABSTRACT.

*Green Human Resource Management (GHRM) is a strategic approach that integrates sustainability principles into human resource management practices. This concept focuses on creating an environmentally friendly organizational culture, promoting social responsibility, and enhancing economic efficiency. This study reviews various research findings on the implementation of GHRM and its impact on organizational sustainability across three key dimensions: economic, social, and environmental. The findings indicate that adopting GHRM practices can increase employee engagement, strengthen corporate competitiveness, and support the achievement of Sustainable Development Goals (SDGs), particularly those related to decent work, responsible consumption, and climate action. However, research gaps remain in understanding how GHRM can be holistically implemented across different industries. Therefore, further studies are needed to develop a more comprehensive implementation model tailored to the specific characteristics of each organization.*

**Keywords:** *Green Human Resource Management; Organizational Sustainability; SDGs*

### ABSTRAK.

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Konsep ini berfokus pada penciptaan budaya organisasi yang ramah lingkungan, bertanggung jawab secara sosial, dan berorientasi pada efisiensi ekonomi. Kajian ini menelaah berbagai penelitian mengenai implementasi GHRM dan dampaknya terhadap keberlanjutan organisasi dalam tiga dimensi utama: ekonomi, sosial, dan lingkungan. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa penerapan GHRM dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat daya saing perusahaan, serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), terutama terkait pekerjaan layak, konsumsi bertanggung jawab, dan aksi terhadap perubahan iklim. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami bagaimana GHRM dapat diterapkan secara holistik di berbagai sektor industri. Oleh karena itu, diperlukan studi lebih lanjut untuk mengembangkan model implementasi yang lebih komprehensif dan sesuai dengan karakteristik masing-masing organisasi.

**Kata kunci:** Green Human Resource Management; Organizational Sustainability; SDGs

### PENDAHULUAN

Keberlanjutan organisasi telah menjadi agenda utama dalam dunia bisnis global, terutama dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat perubahan lingkungan, tekanan sosial,

serta tuntutan ekonomi yang terus berkembang (Cheng et al., 2023). Konsep keberlanjutan tidak lagi sekadar menjadi wacana normatif, tetapi telah menjadi strategi utama dalam memastikan daya saing dan ketahanan jangka panjang suatu organisasi (Yong et al., 2020). Perserikatan

Bangsa-Bangsa melalui Sustainable Development Goals (SDGs) menekankan pentingnya peran organisasi dalam mendorong keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan kelestarian lingkungan. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan menjadi aspek yang semakin ditekankan, yang kemudian melahirkan konsep Green Human Resource Management (GHRM).

GHRM muncul sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). Berbeda dari konsep manajemen SDM konvensional yang lebih menitikberatkan pada efisiensi tenaga kerja dan produktivitas, GHRM berfokus pada penciptaan budaya kerja yang lebih sadar lingkungan, tanggung jawab sosial, dan keseimbangan ekonomi dalam organisasi. Konsep ini berkembang sebagai respons terhadap meningkatnya kesadaran akan dampak operasional perusahaan terhadap lingkungan serta kebutuhan untuk menyesuaikan praktik bisnis dengan regulasi lingkungan yang semakin ketat. Dengan menerapkan praktik GHRM, organisasi dapat membangun tenaga kerja yang lebih peduli terhadap isu-isu keberlanjutan melalui proses rekrutmen yang mempertimbangkan kesadaran lingkungan calon karyawan, pelatihan yang berorientasi pada praktik kerja ramah lingkungan, serta sistem insentif yang mengapresiasi kontribusi karyawan terhadap tujuan keberlanjutan organisasi.

Seiring meningkatnya perhatian terhadap dampak lingkungan dari aktivitas bisnis, GHRM semakin menjadi fokus dalam penelitian dan praktik manajemen organisasi. Banyak penelitian menunjukkan bahwa penerapan GHRM dapat memberikan dampak positif tidak hanya bagi lingkungan, tetapi juga bagi organisasi itu sendiri. Praktik ini terbukti mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, menciptakan budaya kerja yang lebih produktif, serta memperkuat reputasi perusahaan di mata pelanggan dan

pemangku kepentingan lainnya. Dalam perspektif triple bottom line (TBL), GHRM berkontribusi pada tiga aspek utama keberlanjutan, yaitu keberlanjutan lingkungan melalui pengurangan jejak karbon dan efisiensi sumber daya, keberlanjutan sosial melalui peningkatan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan, serta keberlanjutan ekonomi melalui peningkatan efisiensi dan daya saing organisasi.

Namun, meskipun kajian mengenai GHRM telah berkembang secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang membahas bagaimana konsep ini dapat diterapkan secara holistik dalam strategi keberlanjutan organisasi. Banyak penelitian terdahulu lebih berfokus pada hubungan antara GHRM dan kinerja lingkungan, sementara dimensi sosial dan ekonomi masih belum mendapat perhatian yang cukup. Selain itu, beberapa studi cenderung hanya menyoroti aspek individu dari GHRM, seperti dampaknya terhadap perilaku karyawan, tanpa mengeksplorasi bagaimana praktik ini dapat diintegrasikan dalam strategi bisnis secara lebih luas.

Sebagai contoh, beberapa penelitian menyoroti bahwa GHRM dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam praktik ramah lingkungan, tetapi belum banyak yang membahas bagaimana kebijakan ini dapat diadaptasi dalam berbagai sektor industri yang memiliki karakteristik berbeda-beda. Industri manufaktur, misalnya, mungkin lebih membutuhkan strategi GHRM yang berfokus pada efisiensi sumber daya dan pengurangan limbah, sementara sektor jasa mungkin lebih menitikberatkan pada peningkatan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab sosial dan keberlanjutan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana implementasi GHRM dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari berbagai sektor industri serta tantangan yang dihadapi dalam proses penerapannya.

Selain itu, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara GHRM dan pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi secara lebih luas. Meskipun beberapa studi telah menunjukkan bahwa praktik GHRM dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi biaya lingkungan, belum banyak penelitian yang mengkaji bagaimana praktik ini dapat mendukung keberlanjutan finansial organisasi dalam jangka panjang. Dengan kata lain, masih diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana investasi dalam GHRM dapat menghasilkan keuntungan ekonomi yang nyata bagi organisasi, baik dalam bentuk peningkatan produktivitas, pengurangan biaya operasional, maupun peningkatan loyalitas pelanggan.

Sejalan dengan meningkatnya urgensi keberlanjutan, penelitian mengenai GHRM semakin relevan bagi dunia akademik maupun praktisi bisnis. Di era ekonomi hijau saat ini, organisasi tidak hanya dituntut untuk memenuhi regulasi lingkungan yang semakin ketat, tetapi juga untuk mengadopsi strategi yang dapat meningkatkan daya saing mereka dalam jangka panjang. Dalam hal ini, GHRM dapat menjadi salah satu faktor kunci yang memungkinkan organisasi untuk mencapai keseimbangan antara tujuan bisnis dan tanggung jawab sosial serta lingkungan. Oleh karena itu, penelitian yang lebih mendalam mengenai peran GHRM dalam mencapai keberlanjutan organisasi tidak hanya akan berkontribusi pada pengembangan teori dalam bidang manajemen SDM, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih berorientasi pada keberlanjutan.

Dengan berkembangnya pemahaman mengenai pentingnya keberlanjutan dalam dunia bisnis, GHRM bukan lagi sekadar konsep tambahan dalam manajemen SDM, melainkan telah menjadi bagian integral dari strategi bisnis yang efektif. Meskipun masih banyak tantangan dalam implementasinya, pendekatan ini menawarkan potensi besar bagi organisasi yang ingin

beradaptasi dengan tuntutan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Dengan demikian, penelitian dan kajian lebih lanjut mengenai GHRM akan sangat bermanfaat dalam membantu organisasi memahami bagaimana mengoptimalkan peran sumber daya manusia dalam mewujudkan keberlanjutan yang holistik dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain literatur review atau kajian kepustakaan, yang melibatkan penelusuran serta telaah mendalam terhadap berbagai sumber akademik, termasuk jurnal, buku, dan publikasi ilmiah lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Kajian ini bertujuan untuk merangkum dan menganalisis berbagai temuan yang telah dipublikasikan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai isu yang dibahas.

Dalam proses pencarian literatur, penelitian ini menggunakan kata kunci “Green Human Resource Management” dan “Organizational Sustainability”. Artikel yang dipilih harus memenuhi kriteria inklusi tertentu, yaitu berasal dari jurnal yang diterbitkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2024), ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, berbasis penelitian, serta memiliki subjek penelitian yang berfokus pada karyawan perusahaan. Selain itu, hanya artikel yang tersedia dalam bentuk full text yang diikutsertakan dalam kajian ini.

Dari hasil penelusuran artikel ilmiah melalui kanal ScienceDirect, sebanyak 138 artikel klinis dan penelitian yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024 telah dikaji. Berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan, diperoleh 9 artikel yang memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1. Karakteristik artikel yang dianalisis

Nama Penulis	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Temuan	Implikasi
--------------	------------	------------------------------------	--------	-----------

Rizwan Ullah Khan et al. (2023)	257 karyawan di sektor manufaktur	Structural Equation Model (SEM) dengan SmartPLS	Green leadership berpengaruh positif pada knowledge sharing dan kinerja berkelanjutan	Praktik kepemimpinan hijau meningkatkan kinerja perusahaan secara ekonomi, sosial, dan lingkungan.
Mohammed Aboraman et al. (2022)	436 supervisor dan karyawan hotel	Structural Equation Modelling (SEM)	Green inclusive leadership meningkatkan perilaku hijau karyawan melalui perceived organizational support	Perusahaan hotel dapat meningkatkan kinerja hijau dengan kepemimpinan yang inklusif.
Khurram Mustafa et al. (2023)	223 profesional di sektor manufaktur	Survei longitudinal dan SEM	Green HRM berkontribusi pada green competitive advantage melalui inovasi dan knowledge sharing	Green HRM penting dalam membangun daya saing dan keberlanjutan bisnis.
Xinxin Zhang et al. (2024)	275 jurnal dari Web of Science	Analisis bibliometrik dan konten	Tren riset perilaku hijau karyawan semakin meningkat dalam berbagai disiplin ilmu	Organisasi perlu memahami faktor pendorong perilaku hijau karyawan untuk meningkatkan kinerja lingkungan.
Huawei Tian et al. (2023)	286 manajer UKM manufaktur	Hybrid SEM-ANN	Fintech innovation dan green transformational leadership berpengaruh pada inovasi hijau dan kinerja lingkungan	Kombinasi teknologi keuangan dan kepemimpinan hijau dapat meningkatkan keberlanjutan perusahaan.
Syed Ridoy Ali et al. (2024)	450 karyawan industri tekstil	Structural Equation Modelling (SEM)	Green HRM dan Green Supply Chain Management berpengaruh pada kinerja berkelanjutan	Integrasi HRM hijau dan rantai pasok hijau meningkatkan daya saing perusahaan.

Agyeman Kwasi Sampene et al. (2024)	610 karyawan UKM	SEM dengan pendekatan stratifikasi sampel	Green HRM meningkatkan komitmen organisasi, inovasi hijau, dan perilaku rendah karbon	Perusahaan harus memperkuat kebijakan HRM hijau untuk mengurangi dampak lingkungan.
Adolfo Carballo-Penela et al. (2023)	75 studi dengan 138 ukuran efek	Meta-analisis	Green HRM berdampak pada kinerja ekonomi melalui kinerja lingkungan dan rantai pasok hijau	Implementasi HRM hijau meningkatkan profitabilitas perusahaan.
Mohammad Said Ibrahim Alshuaibi et al. (2024)	341 UKM	PLS-SEM	Green HRM dan big data analytics mempengaruhi inovasi hijau dan kinerja berkelanjutan	Digitalisasi dalam HRM hijau dapat meningkatkan keberlanjutan bisnis.

Sumber: Sciencedirect, diolah (2024)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Green Human Resource Management (GHRM) telah berkembang menjadi pendekatan strategis yang diterapkan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan keberlanjutan. Dalam beberapa tahun terakhir, tekanan dari pemangku kepentingan untuk mengadopsi kebijakan ramah lingkungan semakin meningkat, sehingga organisasi mulai menyadari pentingnya peran karyawan dalam mewujudkan keberlanjutan operasional (Ullah Khan et al., 2023). GHRM mencakup berbagai praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, serta manajemen kinerja hijau yang bertujuan untuk mengintegrasikan kebijakan sumber daya manusia dengan tujuan lingkungan perusahaan agar lebih efisien dan berkelanjutan (Mustafa et al., 2023). Dalam konteks keberlanjutan organisasi, terdapat tiga dimensi utama yang menjadi perhatian, yaitu ekonomi, sosial, dan lingkungan (Ali et al., 2024).

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan hijau memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap knowledge sharing dan kinerja berkelanjutan organisasi (Ullah Khan et al., 2023). Dalam studi yang membahas industri perhotelan, ditemukan bahwa kepemimpinan inklusif dapat mendorong perilaku hijau karyawan melalui perceived organizational support (Aboramadan et al., 2022). Selain itu, dalam industri manufaktur, penerapan GHRM dikaitkan dengan peningkatan daya saing hijau perusahaan, yang menegaskan bahwa strategi ini tidak hanya berdampak pada lingkungan tetapi juga memberikan manfaat ekonomi bagi perusahaan (Mustafa et al., 2023).

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian mengenai GHRM dan keberlanjutan organisasi sebagian besar berbasis kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). Pendekatan ini memungkinkan analisis mendalam terhadap hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi implementasi GHRM (Zhang et al., 2024). Beberapa penelitian juga menggunakan kombinasi SEM dengan Artificial Neural Network (ANN) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendetail mengenai hubungan kompleks dalam dinamika keberlanjutan organisasi (Tian et al., 2023). Selain itu, studi dengan analisis bibliometrik telah dilakukan untuk mengidentifikasi tren penelitian yang berkembang dalam bidang ini (Zhang et al., 2024).

Berbagai temuan dari penelitian yang telah dianalisis mengungkapkan bahwa GHRM memiliki dampak positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Dalam industri tekstil, kombinasi antara GHRM dan Green Supply Chain Management (GSCM) terbukti meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan operasional (Ali et al., 2024). Selain itu, penggunaan big data analytics dalam implementasi GHRM dapat mempercepat inovasi hijau, yang pada akhirnya mendukung kinerja keberlanjutan perusahaan (Alshuaibi et al., 2024). Faktor kepemimpinan hijau juga memiliki peran penting dalam keberhasilan GHRM, karena kepemimpinan yang berorientasi lingkungan dapat memotivasi karyawan untuk

berpartisipasi aktif dalam program lingkungan perusahaan (Sampene et al., 2024). Selain itu, analisis meta menunjukkan bahwa GHRM tidak hanya berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan tetapi juga dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang (Carballo-Penela et al., 2023).

Dari berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi perlu meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam mendukung praktik hijau. Integrasi teknologi dalam implementasi GHRM juga menjadi langkah strategis untuk mempercepat inovasi dan efisiensi operasional (Alshuaibi et al., 2024). Selain itu, kepemimpinan hijau perlu dikembangkan agar mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan (Sampene et al., 2024). Untuk mencapai tujuan tersebut, kolaborasi dengan pihak eksternal seperti pemasok, pelanggan, dan pemerintah juga diperlukan dalam menerapkan kebijakan hijau yang lebih luas. Dengan menerapkan strategi GHRM yang efektif, perusahaan dapat mencapai keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan perlindungan lingkungan.

Implementasi GHRM juga memiliki keterkaitan yang erat dengan Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya tujuan ke-8 mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, tujuan ke-12 tentang konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab, serta tujuan ke-13 terkait aksi terhadap perubahan iklim. Dengan menerapkan GHRM, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi sumber daya, mengurangi emisi karbon, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, GHRM juga berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan dalam skala global dengan mendorong kebijakan yang lebih ramah lingkungan dan bertanggung jawab secara sosial. Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan GHRM tidak hanya memperoleh manfaat ekonomi tetapi juga berperan dalam

mewujudkan pembangunan yang lebih berkelanjutan dan inklusif di masa depan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan di atas, maka disimpulkan bahwa implementasi GHRM tidak hanya memberikan dampak positif terhadap kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan, tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global. Dengan menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah lingkungan, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperkuat citra perusahaan di mata pemangku kepentingan. Selain itu, penerapan GHRM turut berkontribusi terhadap pencapaian berbagai tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), terutama dalam menciptakan pekerjaan yang layak, mendorong pola konsumsi yang bertanggung jawab, serta mendukung aksi nyata terhadap perubahan iklim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Crawford, J., Türkmenoğlu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the hotel industry: Does perceived green organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management*, 107(July), 103330. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330>
- Ali, S. R., Al masud, A., Hossain, M. A., Islam, K. M. Z., & ShafiulAlam, S. M. (2024). Weaving a greener future: The impact of green human resources management and green supply chain management on sustainable performance in Bangladesh's textile industry. *Cleaner Logistics and Supply Chain*, 10(August 2023), 100143. <https://doi.org/10.1016/j.clscn.2024.100143>
- Alshuaibi, M. S. I., Alhebri, A., Khan, S. N., & Sheikh, A. A. (2024). Big data analytics, GHRM practices, and green digital learning paving the way towards green innovation and sustainable firm performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100396. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100396>
- Carballo-Penela, A., Ruza-Sanmartín, E., Álvarez-González, P., & Paillé, P. (2023). How do GHRM practices influence firms' economic performance? A meta-analytic investigation of the role of GSCM and environmental performance. *Journal of Business Research*, 165(March 2022), 984. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113984>
- Cheng, Y., Masukujjaman, M., Sobhani, F. A., Hamayun, M., & Alam, S. S. (2023). Green Logistics, Green Human Capital, and Circular Economy: The Mediating Role of Sustainable Production. *Sustainability (Switzerland)*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/su15021045>
- Mustafa, K., Hossain, M. B., Ahmad, F., Ejaz, F., Khan, H. G. A., & Dunay, A. (2023). Green human resource management practices to accomplish green competitive advantage: A moderated mediation model. *Heliyon*, 9(11), e21830. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21830>
- Sampene, A. K., Li, C., & Esther Agyeiwaa, O. (2024). Green human resource to stimulate low carbon behaviour through the mediation role of innovation practices and organizational commitment. *International Journal of Innovation Studies*, 8(4), 364–380. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2024.09.001>
- Tian, H., Siddik, A. B., Pertheban, T. R., & Rahman, M. N. (2023). Does fintech innovation and green transformational leadership improve green innovation and corporate environmental performance? A hybrid SEM–ANN approach. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100396>
- Ullah Khan, R., Saqib, A., Abbasi, M. A.,

- Mikhaylov, A., & Pinter, G. (2023). Green Leadership, environmental knowledge Sharing, and sustainable performance in manufacturing Industry: Application from upper echelon theory. *Sustainable Energy Technologies and Assessments*, 60(October), 103540. <https://doi.org/10.1016/j.seta.2023.103540>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>
- Zhang, X., Panatik, S. A., & Zhang, N. (2024). Employee green behavior: Bibliometric-content analysis. *Heliyon*, 10(10), e31045. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31045>