

**PENGARUH TEMPORAL JANGKA PANJANG GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA ORGANISASI BERKELANJUTAN: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS**

**Bayu Aji Pramudia<sup>1</sup>, Roby Sambung<sup>2</sup>, Hendra saputra<sup>3</sup>, M. Sagif Atha Zain<sup>4</sup>, Jans William Beltsa Jarias<sup>5</sup>, Choudias rehuel<sup>6</sup>**

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya

Email Korespondensi: [sueh433roby.sambung@feb.upr.ac.id](mailto:sueh433roby.sambung@feb.upr.ac.id)

**ABSTRACT**

The increasing demand for sustainable business practices has encouraged organizations to integrate environmental aspects into human resource management through Green Human Resource Management (GHRM). GHRM is regarded as a strategic approach that supports the achievement of sustainable organizational performance by fostering environmentally friendly behavior, green organizational culture, and a commitment to sustainability. This study aims to analyze and synthesize previous research findings regarding the long-term impact of GHRM on sustainable organizational performance. The study employs a Systematic Literature Review (SLR) method using the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) approach. The reviewed articles were obtained from various reputable international databases and were published between 2020 and 2026. The review process included identification, screening, eligibility assessment, and thematic analysis of relevant literature. The findings indicate that GHRM contributes positively to improving organizations' environmental, social, and economic performance. Practices such as green recruitment, green training and development, green performance management, green compensation, employee involvement, and the implementation of green workplace environments have been shown to enhance employees' environmentally friendly behavior, work engagement, organizational commitment, and sustainability culture. Furthermore, leadership support, organizational culture, and commitment to sustainability serve as reinforcing factors in the relationship between GHRM and sustainable organizational performance. This review confirms that the integration of GHRM is a crucial strategy for supporting organizational sustainability transformation and provides direction for the development of future longitudinal research.

**Keywords:** Green Human Resource Management, Sustainability, Sustainable Organizational Performance

**ABSTRAK**

Meningkatnya tuntutan terhadap praktik bisnis berkelanjutan mendorong organisasi untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui Green Human Resource Management (GHRM). GHRM dipandang sebagai pendekatan strategis yang mampu mendukung pencapaian kinerja organisasi berkelanjutan melalui pengembangan perilaku ramah lingkungan, budaya organisasi hijau, dan komitmen terhadap keberlanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh jangka panjang GHRM terhadap kinerja organisasi berkelanjutan. Penelitian menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Artikel yang ditelaah diperoleh dari berbagai basis data internasional bereputasi dan dipublikasikan pada periode 2020–2026. Proses kajian meliputi identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan analisis tematik terhadap literatur yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa GHRM berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi organisasi. Praktik-praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen kinerja hijau, kompensasi hijau, keterlibatan karyawan, serta penerapan lingkungan kerja hijau terbukti mampu meningkatkan

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**

[redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id](mailto:redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id)

187

Indexed



SINTA 4



perilaku ramah lingkungan karyawan, keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan budaya keberlanjutan. Selain itu, dukungan kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen terhadap keberlanjutan berperan sebagai faktor penguat hubungan antara GHRM dan kinerja organisasi berkelanjutan. Kajian ini menegaskan bahwa integrasi GHRM merupakan strategi penting dalam mendukung transformasi keberlanjutan organisasi serta memberikan arah bagi pengembangan penelitian longitudinal di masa mendatang.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Keberlanjutan, Kinerja Organisasi Berkelanjutan

## PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, isu keberlanjutan atau sustainability menjadi salah satu perhatian utama dalam lingkungan bisnis global. Meningkatnya perubahan iklim, kerusakan lingkungan, emisi karbon, pencemaran, dan eksploitasi sumber daya alam mendorong organisasi untuk mulai menerapkan strategi bisnis yang lebih berorientasi pada keberlanjutan (United Nations, 2023; World Commission on Environment and Development, 1987). Organisasi modern tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai keuntungan finansial, tetapi juga harus mampu menjaga keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan yang dikenal sebagai konsep triple bottom line (Elkington, 1997). Perkembangan isu sustainability menyebabkan perubahan terhadap cara organisasi menjalankan aktivitas bisnis dan mengelola sumber daya manusia. Organisasi mulai menyadari bahwa keberhasilan sustainability tidak hanya bergantung pada teknologi dan kebijakan perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku, kesadaran, dan partisipasi karyawan dalam mendukung tujuan lingkungan organisasi (Renwick et al., 2013).

Dalam konteks tersebut, Green Human Resource Management (GHRM) muncul sebagai salah satu pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Jabbour & Santos, 2008; Renwick et al., 2013). Green Human Resource Management dipandang sebagai strategi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang lebih ramah lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung sustainability organisasi (Dumont et al., 2017). Green Human Resource Management mencakup berbagai praktik sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan, seperti green recruitment and selection, green training and development, green performance management, green compensation and rewards, green employee involvement, serta green workplace practices (Tang et al., 2018; Yong et al., 2020). Melalui praktik tersebut, organisasi berupaya membangun kesadaran lingkungan karyawan, meningkatkan komitmen sustainability, serta mendorong perilaku kerja yang lebih ramah lingkungan.

Implementasi Green Human Resource Management menjadi semakin penting karena sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung sustainability organisasi. Karyawan merupakan pihak yang menjalankan aktivitas operasional organisasi sehingga perilaku dan kesadaran lingkungan mereka dapat memengaruhi environmental performance organisasi secara langsung (Paillé et al., 2014). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu mendukung sustainability secara berkelanjutan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif terhadap environmental performance, employee green behavior, organizational commitment, green innovation, employee engagement, dan sustainable organizational performance (Dumont et al., 2017; Singh et al., 2020; Yusoff et al., 2020). Organisasi yang menerapkan praktik GHRM secara efektif cenderung memiliki budaya sustainability yang lebih kuat dibandingkan organisasi yang belum mengintegrasikan sustainability dalam sistem manajemen sumber daya manusianya (Pham et al., 2020).

Selain meningkatkan environmental performance, implementasi Green Human Resource Management juga mampu membantu organisasi meningkatkan efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif. Praktik sustainability-oriented human resource management dapat membantu organisasi mengurangi pemborosan sumber daya, meningkatkan efisiensi energi, dan menciptakan inovasi berbasis lingkungan yang mendukung sustainability organisasi dalam jangka panjang (Amrutha & Geetha, 2021; Jabbour et al., 2019). Meskipun penelitian mengenai Green Human Resource Management berkembang cukup pesat dalam beberapa tahun

terakhir, masih terdapat beberapa keterbatasan dalam literatur sebelumnya. Sebagian besar penelitian terdahulu masih menggunakan desain penelitian cross-sectional dan berfokus pada hasil organisasi jangka pendek (Yong et al., 2020; Roscoe et al., 2019). Penelitian tersebut umumnya hanya melihat hubungan langsung antara praktik GHRM dan organizational performance tanpa menjelaskan bagaimana sustainability-oriented human resource management berkembang dalam jangka panjang.

Padahal, implementasi sustainability dalam organisasi merupakan proses yang berlangsung secara bertahap. Perubahan budaya organisasi, pembentukan employee green behavior, peningkatan environmental awareness, dan penguatan sustainability commitment membutuhkan waktu yang relatif panjang (Daily et al., 2012; Dumont et al., 2017). Oleh karena itu, dampak Green Human Resource Management terhadap sustainability organisasi tidak selalu muncul secara langsung, tetapi berkembang secara progresif melalui proses adaptasi organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga masih didominasi oleh konteks negara maju dan sektor industri tertentu (Yong et al., 2020; Singh et al., 2020). Penelitian mengenai Green Human Resource Management pada negara berkembang, termasuk Indonesia, masih relatif terbatas. Padahal, setiap negara memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, tingkat kesadaran lingkungan, dan kesiapan teknologi yang berbeda sehingga implementasi GHRM dapat menghasilkan dampak yang berbeda pula (Amrutha & Geetha, 2021).

Perkembangan transformasi digital juga menciptakan tantangan dan peluang baru dalam implementasi Green Human Resource Management. Integrasi digital HR systems, artificial intelligence, sustainability analytics, dan ESG-oriented management mulai menjadi bagian penting dalam pengembangan sustainability organisasi (Bondarouk et al., 2022; George et al., 2024). Namun, penelitian yang membahas integrasi antara Green Human Resource Management dan transformasi digital sustainability masih relatif sedikit sehingga memerlukan perhatian lebih lanjut dari para peneliti.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian literatur yang lebih komprehensif untuk memahami perkembangan penelitian terkait Green Human Resource Management dan sustainable organizational performance, khususnya dari perspektif longitudinal dan sustainability transformation. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan framework PRISMA untuk menganalisis dan mensintesis penelitian terdahulu terkait efek jangka panjang Green Human Resource Management terhadap sustainability organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis pengaruh jangka panjang Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Sustainable Organizational Performance. Data diperoleh dari artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2020–2026 dan terindeks dalam berbagai basis data internasional bereputasi, seperti Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink, dan Google Scholar. Artikel dipilih berdasarkan relevansi topik, status peer-reviewed, ketersediaan teks lengkap, serta fokus pada hubungan antara praktik GHRM dan kinerja organisasi berkelanjutan. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan thematic analysis untuk mengidentifikasi pola, tema, dan temuan utama terkait kontribusi GHRM terhadap aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi organisasi serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasinya dalam jangka panjang.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan sintesis literatur yang telah dilakukan, Green Human Resource Management (GHRM) terbukti memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian Sustainable Organizational Performance. Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik GHRM tidak hanya memberikan dampak terhadap kinerja lingkungan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja sosial dan ekonomi secara berkelanjutan. Namun demikian, pengaruh tersebut umumnya tidak terjadi secara langsung, melainkan berkembang melalui proses perubahan perilaku karyawan, pembentukan budaya organisasi yang berorientasi berkelanjutan, serta penguatan komitmen organisasi

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**

[redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id](mailto:redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id)

189

Indexed



SINTA 4



terhadap sustainability. Dalam perspektif longitudinal, implementasi GHRM dapat dipahami sebagai proses transformasi yang berlangsung secara bertahap, di mana manfaat yang dihasilkan akan semakin terlihat seiring dengan meningkatnya integrasi nilai-nilai keberlanjutan ke dalam sistem dan budaya organisasi.

a. Pengaruh Jangka Panjang Green Human Resource Management terhadap Kinerja Lingkungan

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa Green Human Resource Management (GHRM) memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja lingkungan (environmental performance) organisasi dalam jangka panjang. Berbagai praktik GHRM, seperti green recruitment and selection, green training and development, green performance management, serta green workplace practices, dirancang untuk mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui praktik-praktik tersebut, organisasi tidak hanya berupaya merekrut dan mengembangkan karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi (Dumont et al., 2017; Kim et al., 2019).

Green recruitment and selection menjadi langkah awal yang penting dalam membangun organisasi yang berorientasi pada lingkungan. Melalui proses rekrutmen yang mempertimbangkan nilai dan kepedulian calon karyawan terhadap isu lingkungan, organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kesesuaian dengan visi keberlanjutan perusahaan. Selanjutnya, program green training and development berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran karyawan mengenai praktik-praktik ramah lingkungan. Kombinasi kedua praktik tersebut membantu organisasi menciptakan tenaga kerja yang lebih siap untuk mendukung berbagai inisiatif keberlanjutan secara efektif dan berkelanjutan (Amrutha & Geetha, 2021).

Selain itu, green performance management dan green workplace practices berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Sistem penilaian kinerja yang memasukkan indikator lingkungan dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam mengurangi pemborosan sumber daya, meningkatkan efisiensi energi, serta mendukung berbagai program lingkungan yang dijalankan organisasi. Di sisi lain, penerapan lingkungan kerja hijau, seperti pengurangan penggunaan kertas, pengelolaan limbah yang lebih baik, dan penghematan energi, membantu membiasakan karyawan untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari (Kim et al., 2019; Elshaer et al., 2021).

Meskipun demikian, dampak positif GHRM terhadap kinerja lingkungan tidak muncul secara instan, melainkan berkembang melalui proses pembelajaran, adaptasi, dan perubahan budaya organisasi yang berlangsung secara bertahap. Dalam perspektif temporal, implementasi GHRM yang dilakukan secara konsisten memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, mengurangi limbah operasional, menekan emisi karbon, serta memperkuat environmental performance secara berkelanjutan (Amrutha & Geetha, 2021; Elshaer et al., 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan sustainability organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menginternalisasi nilai-nilai lingkungan ke dalam perilaku kerja karyawan sehingga menjadi bagian dari budaya organisasi yang berkelanjutan.

b. Pengaruh Jangka Panjang Green Human Resource Management terhadap Kinerja Sosial

Selain memberikan dampak terhadap kinerja lingkungan, Green Human Resource Management (GHRM) juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja sosial organisasi. Kinerja sosial mencerminkan kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, inklusif, dan mampu mendukung kesejahteraan karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan praktik-praktik GHRM dapat meningkatkan employee engagement, organizational commitment, serta employee well-being melalui pengembangan budaya kerja yang berorientasi pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (Dumont et al., 2017; Mousa & Othman, 2020). Dengan demikian, GHRM tidak hanya berfokus pada aspek lingkungan, tetapi juga berperan dalam menciptakan

hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Salah satu kontribusi utama GHRM terhadap kinerja sosial organisasi adalah peningkatan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Melalui berbagai program keberlanjutan, seperti pelatihan lingkungan, partisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan terkait *sustainability*, karyawan merasa memiliki peran yang lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan tersebut mendorong munculnya rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memperhatikan isu-isu sosial dan lingkungan, mereka cenderung menunjukkan tingkat partisipasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan maupun organisasi secara keseluruhan (Ali et al., 2023).

Selain meningkatkan keterlibatan karyawan, implementasi GHRM juga membantu memperkuat *organizational commitment*. Organisasi yang secara konsisten menerapkan prinsip keberlanjutan umumnya dipandang memiliki nilai dan tujuan yang lebih bermakna dibandingkan organisasi yang hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan seperti ini cenderung merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menurunkan tingkat *turnover*, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat stabilitas organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan bisnis dan perubahan lingkungan eksternal (Dumont et al., 2017; Mousa & Othman, 2020).

Dalam perspektif jangka panjang, praktik-praktik GHRM yang berorientasi pada keberlanjutan membantu organisasi membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif, inklusif, dan berorientasi pada tanggung jawab sosial. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dalam berbagai aktivitas keberlanjutan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan lebih aktif dalam mendukung tujuan organisasi (Ali et al., 2023). Oleh karena itu, manfaat GHRM tidak hanya tercermin dalam peningkatan kinerja lingkungan, tetapi juga dalam penguatan kualitas hubungan sosial, peningkatan kesejahteraan karyawan, serta terciptanya budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan secara menyeluruh.

### c. Pengaruh Jangka Panjang Green Human Resource Management terhadap Kinerja Ekonomi

Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi Green Human Resource Management (GHRM) tidak hanya memberikan manfaat lingkungan dan sosial, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ekonomi organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik GHRM mampu menciptakan efisiensi operasional melalui pengelolaan sumber daya yang lebih efektif, pengurangan pemborosan, serta optimalisasi proses kerja yang mendukung keberlanjutan (Mousa & Othman, 2020). Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam kebijakan dan praktik sumber daya manusia, organisasi dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi biaya yang timbul akibat penggunaan sumber daya yang tidak efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa GHRM memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan ekonomi organisasi secara berkelanjutan.

Dalam perspektif jangka panjang, organisasi yang berhasil mengintegrasikan *sustainability* ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia cenderung memperoleh manfaat ekonomi yang lebih besar dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek. Hal ini terjadi karena penerapan GHRM mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih efisien, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi hijau karyawan dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan keberlanjutan sekaligus menciptakan peluang bisnis baru yang berorientasi pada ekonomi hijau. Dengan demikian, manfaat ekonomi yang dihasilkan tidak hanya bersifat sementara, tetapi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Praktik-praktik seperti *green innovation*, penghematan energi, dan efisiensi penggunaan sumber

daya merupakan faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja ekonomi organisasi. Green innovation memungkinkan organisasi mengembangkan produk, layanan, maupun proses bisnis yang lebih ramah lingkungan sekaligus lebih efisien dari segi biaya. Sementara itu, upaya penghematan energi dan pengelolaan sumber daya yang lebih efektif dapat menurunkan biaya operasional secara signifikan tanpa mengurangi kualitas layanan maupun produktivitas organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan inovasi hijau secara konsisten memiliki kemampuan yang lebih baik dalam meningkatkan nilai tambah serta mempertahankan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang (Elshaer et al., 2021).

Selain manfaat finansial secara langsung, implementasi GHRM juga dapat meningkatkan reputasi organisasi di mata berbagai pemangku kepentingan, termasuk pelanggan, investor, pemerintah, dan masyarakat. Reputasi yang positif sebagai organisasi yang peduli terhadap keberlanjutan dapat meningkatkan kepercayaan publik dan memperkuat posisi kompetitif organisasi di pasar. Oleh karena itu, temuan ini mendukung pandangan bahwa sustainability dan profitabilitas bukanlah dua tujuan yang saling bertentangan, melainkan dapat berkembang secara simultan melalui implementasi GHRM yang efektif. Ketika prinsip keberlanjutan berhasil diintegrasikan ke dalam strategi sumber daya manusia, organisasi tidak hanya memperoleh manfaat ekonomi, tetapi juga memperkuat ketahanan dan keberlanjutan bisnisnya dalam menghadapi dinamika lingkungan global yang terus berkembang.

#### d. Peran Employee Green Behavior sebagai Mekanisme Mediasi

Salah satu temuan utama dalam literatur Green Human Resource Management (GHRM) adalah pentingnya employee green behavior sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara praktik-praktik GHRM dan Sustainable Organizational Performance. Employee green behavior merujuk pada berbagai perilaku karyawan yang mendukung upaya pelestarian lingkungan, baik yang dilakukan sebagai bagian dari tugas formal maupun secara sukarela di tempat kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik GHRM, seperti green recruitment and selection, green training and development, green performance management, serta green rewards, mampu membentuk pengetahuan, kesadaran, dan motivasi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas yang mendukung keberlanjutan organisasi (Dumont et al., 2017). Dengan demikian, GHRM berfungsi sebagai mekanisme yang menciptakan lingkungan kerja yang mendorong munculnya perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan.

Pembentukan employee green behavior tidak terjadi secara instan, melainkan berkembang melalui proses pembelajaran dan internalisasi nilai-nilai lingkungan yang berlangsung secara berkelanjutan. Program pelatihan hijau, misalnya, membantu karyawan memahami pentingnya pengelolaan sumber daya yang efisien, pengurangan limbah, dan praktik kerja yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Selain itu, sistem penghargaan dan evaluasi kinerja yang memasukkan aspek lingkungan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Melalui proses tersebut, kesadaran lingkungan tidak hanya menjadi pengetahuan semata, tetapi berkembang menjadi kebiasaan dan budaya kerja yang melekat pada individu maupun organisasi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa employee green behavior merupakan faktor penting yang menjembatani pengaruh GHRM terhadap environmental performance dan berbagai sustainability outcomes organisasi (Ali et al., 2023). Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran lingkungan yang tinggi cenderung lebih aktif dalam melakukan penghematan energi, mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak diperlukan, memilah dan mengelola limbah, serta berpartisipasi dalam berbagai program lingkungan yang diselenggarakan organisasi. Perilaku-perilaku tersebut secara kolektif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja lingkungan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi strategi keberlanjutan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan mampu menerjemahkan kebijakan organisasi ke dalam tindakan nyata di lingkungan kerja.

Dalam perspektif jangka panjang, employee green behavior menjadi indikator penting keberhasilan implementasi GHRM karena mencerminkan tingkat internalisasi nilai-nilai keberlanjutan dalam organisasi. Organisasi yang berhasil membangun perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawannya cenderung lebih mudah mencapai tujuan keberlanjutan dibandingkan organisasi yang hanya mengandalkan kebijakan formal tanpa dukungan perilaku individu. Temuan ini menunjukkan bahwa dampak GHRM terhadap Sustainable Organizational Performance tidak hanya bergantung pada sistem dan prosedur yang diterapkan organisasi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam membentuk dan mempertahankan perilaku ramah lingkungan karyawan secara berkelanjutan. Dengan kata lain, employee green behavior merupakan penghubung utama yang memungkinkan praktik-praktik GHRM menghasilkan manfaat lingkungan, sosial, dan ekonomi dalam jangka panjang.

e. Peran Budaya Organisasi dan Dukungan Kepemimpinan

Budaya organisasi dan dukungan kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi Green Human Resource Management (GHRM) dalam mencapai Sustainable Organizational Performance. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik GHRM akan lebih efektif ketika didukung oleh budaya organisasi yang menempatkan keberlanjutan sebagai bagian dari nilai, norma, dan perilaku kerja sehari-hari. Budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai inisiatif lingkungan serta mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam aktivitas operasional organisasi (Roscoe et al., 2019). Dengan adanya budaya yang mendukung, implementasi GHRM tidak hanya menjadi kebijakan formal, tetapi berkembang menjadi bagian dari identitas dan karakter organisasi.

Budaya organisasi yang kuat juga berperan dalam memperkuat proses internalisasi nilai-nilai lingkungan di kalangan karyawan. Ketika organisasi secara konsisten mengomunikasikan pentingnya keberlanjutan melalui kebijakan, program, maupun praktik kerja, karyawan akan lebih mudah memahami dan menerima tujuan-tujuan lingkungan yang ingin dicapai. Kondisi ini mendorong terbentuknya employee green behavior yang lebih berkelanjutan karena perilaku ramah lingkungan tidak lagi dipandang sebagai kewajiban semata, melainkan sebagai bagian dari budaya kerja organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara praktik-praktik GHRM dan pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan (Roscoe et al., 2019).

Selain budaya organisasi, dukungan kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan implementasi GHRM. Pemimpin memiliki peran strategis dalam menetapkan visi keberlanjutan, mengalokasikan sumber daya, serta memberikan arahan yang jelas terkait implementasi program-program lingkungan. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki komitmen tinggi terhadap sustainability mampu meningkatkan partisipasi karyawan dalam berbagai aktivitas keberlanjutan dan menciptakan iklim organisasi yang mendukung perubahan menuju praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan (Singh et al., 2020). Dukungan kepemimpinan juga memberikan sinyal kepada seluruh anggota organisasi bahwa keberlanjutan merupakan prioritas strategis yang harus diwujudkan secara bersama-sama.

Dalam perspektif jangka panjang, sinergi antara budaya organisasi dan kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan menjadi fondasi utama bagi keberhasilan sustainability transformation. Organisasi yang memiliki budaya keberlanjutan yang kuat serta didukung oleh kepemimpinan yang konsisten cenderung lebih mampu mempertahankan implementasi GHRM dan mencapai Sustainable Organizational Performance secara berkelanjutan. Sebaliknya, tanpa adanya dukungan budaya dan kepemimpinan yang memadai, praktik-praktik GHRM berisiko hanya menjadi program administratif yang bersifat sementara dan kurang memberikan dampak nyata terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan GHRM tidak hanya ditentukan oleh kualitas praktik sumber daya manusia yang diterapkan, tetapi juga oleh kemampuan organisasi membangun budaya dan

kepemimpinan yang mendukung keberlanjutan dalam jangka panjang (Roscoe et al., 2019; Singh et al., 2020).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil systematic literature review, Green Human Resource Management (GHRM) terbukti memiliki peran strategis dalam meningkatkan sustainable organizational performance melalui penguatan kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi organisasi. Berbagai praktik GHRM, seperti green recruitment and selection, green training and development, green performance management, green compensation and rewards, green employee involvement, serta green workplace practices, berkontribusi positif terhadap pembentukan environmental awareness, employee green behavior, organizational commitment, employee engagement, dan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa employee green behavior, budaya organisasi, dukungan kepemimpinan, dan komitmen keberlanjutan menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara GHRM dan pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi. Secara teoretis, temuan ini mendukung Ability-Motivation-Opportunity Theory (AMO), Resource-Based View (RBV), Social Exchange Theory (SET), dan Institutional Theory dalam menjelaskan pengaruh praktik sumber daya manusia berorientasi keberlanjutan terhadap kinerja organisasi. Selain meningkatkan environmental sustainability, implementasi GHRM juga mampu memperkuat daya saing, inovasi, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Namun demikian, penelitian longitudinal mengenai transformasi keberlanjutan masih relatif terbatas dan sebagian besar studi masih menggunakan pendekatan cross-sectional. Oleh karena itu, penelitian mendatang perlu mengkaji lebih lanjut integrasi GHRM dengan transformasi digital, sustainability analytics, artificial intelligence, dan ESG-oriented HR practices untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran GHRM sebagai kapabilitas strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi di era modern.

## REFERENSI

- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290, 125876. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125876>
- Ali, M., Islam, T., Khan, M. M., & Pu, Z. (2023). Green human resource management and sustainable organizational performance: The mediating role of employee green behavior. *Sustainability*, 15(3), 2154. <https://doi.org/10.3390/su15032154>
- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2022). Electronic HRM and sustainability: Emerging trends and future directions. *International Journal of Human Resource Management*, 33(12), 2361–2385. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1964097>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- Elshaer, I. A., Sobaih, A. E. E., Aliedan, M., & Azzaz, A. M. S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance in the hotel industry: The mediating role of green innovation. *Sustainability*, 13(18), 10336. <https://doi.org/10.3390/su131810336>
- George, G., Merrill, R. K., & Schillebeeckx, S. J. D. (2024). Digital sustainability and organizational transformation: Emerging perspectives for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 33(1), 45–59. <https://doi.org/10.1002/bse.3578>
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133–2154. <https://doi.org/10.1080/09585190802479389>

### Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

194

Indexed



SINTA 4

PKP|INDEX



- Jabbour, C. J. C., Sarkis, J., de Sousa Jabbour, A. B. L., Renwick, D. W. S., Singh, S. K., Grebinevych, O., Kruglianskas, I., & Godinho Filho, M. (2019). Who is in charge? A review and a research agenda on the “human side” of the circular economy. *Journal of Cleaner Production*, 222, 793–801. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.038>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees’ eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations. *Sustainability*, 12(2), 635. <https://doi.org/10.3390/su12020635>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2020). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102392. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- United Nations. (2023). The sustainable development goals report 2023. United Nations. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023>
- World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future*. Oxford University Press.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Jabbour, C. J. C., 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>
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>