



Efisiensi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Ilmu Manajemen

| ISSN (Online) [3089-0756](https://doi.org/10.30605/efisiensi) |

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

DOI: <https://doi.org/10.63217/efisiensi.v3i1>



Peran Inovasi Ramah Lingkungan Dalam Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Keberlanjutan Organisasi: Systematic Literature Review

Muhammad Rizky Pratama¹, Zahara Tussoleha Rony²

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jawa Barat, Indonesia, muhammad.rizky.pratama17@mhs.ubharajaya.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jawa Barat, Indonesia, zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: muhammad.rizky.pratama17@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: *This research investigates the extent to which Green Human Resource Management (GHRM) practices and green innovation contribute to long-term organizational sustainability and resilience. Given the contemporary imperative to mitigate environmental degradation for global survival, corporations face mounting pressure to transition their operational activities toward ecological sustainability. However, a significant dichotomy exists between organizations that merely adopt superficial, short-term environmental plans and those that authentically execute sustainable strategies. The primary impediment often lies within internal organizational dynamics, specifically the lack of human capital readiness to effectively implement GHRM initiatives. To elucidate this phenomenon, a systematic review of 20 peer-reviewed articles published between 2022 and 2026 was conducted. The findings reveal that environmentally oriented HR policies do not directly result in organizational sustainability; rather, they serve as a critical foundational catalyst. These policies enhance employee competencies and motivation, which subsequently stimulate green innovation and cultivate a pro-environmental corporate culture. Green innovation encompassing process optimizations and technological advancements functions as a pivotal mediating mechanism. It effectively translates human capital readiness into tangible ecological and financial performance outcomes. Furthermore, the analysis identifies a critical challenge: accelerated digital transformation, when executed without parallel human resource preparedness, paradoxically impedes sustainable progress. In conclusion, achieving long-term organizational resilience necessitates the seamless integration of GHRM policies, supportive leadership, and continuous technological advancement. These insights provide a robust framework for modern enterprises seeking to secure a sustainable competitive advantage while simultaneously fulfilling their ecological responsibilities.*

Keywords: Green Human Resource Management, Green Innovation, Organizational Sustainability, Human Capital, Systematic Literature Review

Abstrak: Penelitian ini mengkaji sejauh mana praktik *Green Human Resource Management (GHRM)* dan inovasi hijau berkontribusi terhadap keberlanjutan dan ketahanan organisasi dalam jangka panjang. Mengingat tuntutan mendesak saat ini untuk memitigasi kerusakan lingkungan demi kelangsungan hidup global, perusahaan menghadapi tekanan yang terus meningkat untuk mengalihkan kegiatan operasional mereka menuju keberlanjutan ekologis. Namun, terdapat dikotomi yang signifikan antara organisasi yang hanya mengadopsi rencana lingkungan yang bersifat dangkal dan jangka pendek dengan organisasi yang secara autentik menjalankan strategi berkelanjutan. Hambatan utama sering kali terletak pada dinamika internal organisasi, khususnya kurangnya kesiapan modal manusia untuk mengimplementasikan inisiatif GHRM secara efektif. Untuk menguraikan fenomena ini, dilakukan tinjauan sistematis terhadap 20 artikel yang telah melalui telaah sejawat (peer-reviewed) dan diterbitkan antara tahun 2022 hingga 2026. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebijakan SDM yang berorientasi pada lingkungan tidak secara langsung menghasilkan keberlanjutan organisasi, melainkan berfungsi sebagai katalis dasar yang krusial. Kebijakan-kebijakan ini meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya mendorong inovasi hijau dan menumbuhkan budaya perusahaan yang pro-lingkungan. Inovasi hijau yang mencakup optimalisasi proses dan kemajuan teknologi berfungsi sebagai mekanisme perantara yang vital; inovasi ini secara efektif menerjemahkan kesiapan modal manusia menjadi hasil kinerja ekologis dan finansial yang nyata. Lebih lanjut, analisis ini mengidentifikasi tantangan kritis: percepatan transformasi digital, jika dilakukan tanpa kesiapan sumber daya manusia yang memadai, justru secara paradoks dapat menghambat kemajuan yang berkelanjutan. Sebagai kesimpulan, pencapaian ketahanan organisasi jangka panjang menuntut integrasi yang harmonis antara kebijakan GHRM, kepemimpinan yang suportif, dan kemajuan teknologi yang berkelanjutan. Wawasan ini memberikan kerangka kerja yang kokoh bagi perusahaan modern yang berupaya meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sekaligus memenuhi tanggung jawab ekologis mereka.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, Inovasi Ramah Lingkungan, Keberlanjutan Organisasi, Modal Manusia, Tinjauan Literatur Sistematis

PENDAHULUAN

Perubahan zaman yang sudah mengarah ke transformasi menuju ekonomi Ramah Lingkungan (*green economy*) sudah menjadi agenda wajib bahkan sampai masuk ke Langkah yang strategis tidak dapat dihindari oleh setiap perusahaan (Utami et al., 2025).

Selain faktor lingkungan, keberhasilan transformasi organisasi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana fungsi manajemen sumber daya manusia mampu membangun kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), penggunaan teknologi, dan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, transformasi menuju keberlanjutan tidak hanya memerlukan investasi teknologi, tetapi juga penguatan fungsi SDM sebagai mitra strategis organisasi (Rony & Yulianti, 2023).

Di tengah krisis iklim global, ketatnya peraturan emisi karbon, dan perubahan perilaku konsumen, institusi bisnis maupun sektor publik yang dituntut untuk mencapai *Organizational Sustainability* atau Keberlanjutan Organisasi (Van It et al., 2026). Konsep keberlanjutan ini mewajibkan perusahaan atau organisasi untuk menyesuaikan kembali kinerja ekonomi, tanggung jawab sosial, dan pelestarian ekologi, atau yang dikenal dengan istilah triple bottom line (Amrutha & Geetha, 2020). Secara bersamaan juga,

tuntutan perubahan bisnis ini akan mengarah ke penguatan prinsip-prinsip pelestarian lingkungan ke seluruh fungsi manajemen operasional (Suyantiningsih & Wening, 2025).

Meski demikian, yang menjadi persoalan kunci ialah bukan sekadar pembenaran tentang pentingnya keberlanjutan, melainkan tingginya fenomena dalam mengimplementasikan peraturan tersebut di lapangan (Farli Meisaputra, 2025). Banyak manajemen puncak yang sudah merumuskan visi keberlanjutan dan berinvestasi besar pada teknologi ramah lingkungan, namun gagal mencapai efisiensi ekologis yang nyata di tingkat operasional (Purnoto, 2024). Kegagalan ini sering kali bersumber dari tidak berhasil dalam mengadopsi Green Human Resource Management (GHRM) (Yong et al., 2020). Dalam pelaksanaan manajemen SDM tradisional kerap tidak berjalan dengan apa yang diinginkan karena selalu terdapat perbedaan agenda dari lingkungan perusahaan itu sendiri (Saeed et al., 2019). Beberapa literatur terkini sudah menegaskan bahwa teknologi secanggih apa pun tidak akan berdampak optimal tanpa adanya kesiapan, motivasi, dan perilaku pro-lingkungan dari sumber daya manusia yang mengoperasikannya (Gitaya & Waskito, 2024).

Permasalahan ini semakin relevan karena keberlanjutan organisasi tidak hanya dipengaruhi dari sisi keuangan perusahaan saja atau *Hardware*, tetapi juga dilihat dari faktor psikologis dan inovatif dari sumber daya manusianya (Kuswati et al., 2024). Ini dapat menunjukkan bahwa GHRM yang mencakup rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga sistem kompensasi berbasis ekologi berperan krusial dalam membangun *Organizational Citizenship Behaviour towards the Environment (OCBE)* (Anwar et al., 2020). Selain itu, kebijakan GHRM diketahui berperan kuat pada terciptanya Inovasi Ramah Lingkungan (*Green Innovation*), baik dari segi proses operasional maupun produk yang dihasilkan (Singh et al., 2020). Namun, temuan-temuan tersebut sering kali memunculkan perdebatan: sebagian peneliti mengindikasikan bahwa GHRM memengaruhi kinerja keberlanjutan secara langsung (Yong et al., 2020), sementara pada jurnal lainnya berargumen bahwa GHRM hanyalah katalisator yang mutlak karena membutuhkan "mesin penggerak" berupa Inovasi Ramah Lingkungan untuk mencapai efisiensi yang terukur (Fang et al., 2022; Rahman & Saba, 2025).

Berdasarkan permasalahan tersebut, berikut pertanyaan pada penelitian ini yaitu: Bagaimana hubungan penerapan GHRM dengan Inovasi Ramah Lingkungan dalam keberlanjutan organisasi?.

METODE

Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi (Farli Meisaputra, 2025). Kebaruan pada penelitian ini yaitu pada pendekatan sintesis lintas tema yang menghubungkan tiga topik krusial: 1) Operasionalisasi GHRM, 2) Luaran Inovasi Ramah Lingkungan dan 3) Metrik *Organizational Sustainability* lintas sektor mulai dari manufaktur, energi, UMKM, hingga publik (Purnomo & Sukesu, 2026; Suyantiningsih & Wening, 2025). Hasil kajian penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pimpinan instansi untuk merancang strategi GHRM yang selaras dengan inovasi teknologi Ramah Lingkungan (Sitio et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Judul, Penulis, dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Inti Dari Setiap Pembahasan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>The mediating</i>	Menganalisis	Kuantitatif	Inti Dari Setiap pembahasan penelitian ini lebih	<i>Green Human</i>

	<i>role of green innovation and green culture in the relationship between green human resource management and environmental performance, Fang et al. (2022)</i>	pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> terhadap <i>Sustainability</i> perusahaan melalui perantara inovasi Ramah Lingkungan.		memfokuskan kepada bagaimana cara merekrut karyawan dan menyelenggarakan pelatihan secara Ramah Lingkungan guna mendorong setiap staff menghasilkan sebuah inovasi yang ramah lingkungan.	<i>Resource Management</i> berpengaruh signifikan terhadap sebuah <i>Green Innovation</i> , yang hasilnya dapat meningkatkan <i>organizational sustainability</i> .
2.	<i>Driving Sustainable Business Performance through Green HRM: Examining the Mediating Roles of Green Technology Innovation and Green Organizational Culture, Rahman, Md Abidur & Saba, Nazifa Anbar (2025)</i>	Penelitian ini menyelidiki keterkaitan dari <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) terhadap Kinerja Bisnis Berkelanjutan (Sustainable Business Performance / SBP). selanjutnya, pada pada penelitian ini menganalisa peran dari mediasi Inovasi Teknologi Ramah Lingkungan (<i>Green Technology Innovation</i>) dan Budaya Organisasi Ramah Lingkungan (<i>Green Organizational Culture</i>) dalam upaya untuk meningkatkan hubungan di tengah meningkatnya tantangan lingkungan global.	Kuantitatif.	Pada penelitian ini menerapkan fungsi SDM Ramah Lingkungan mulai dari rekrutmen hingga penyelenggaraan pelatihan ramah lingkungan yang secara langsung mentransformasikan proses bisnis yang konvensional menjadi kegiatan operasional yang lebih berkelanjutan secara ekonomi, sosial, dan ekologi. Selanjutnya, operasional <i>Green Human Resource Management</i> diharapkan dapat memberikan sebuah inovasi lahirnya kreativitas dan adopsi teknologi ramah lingkungan di dalam perusahaan, dengan tujuan dapat mengurangi emisi karbon serta efisiensi energi dapat berjalan maksimal. Selanjutnya, pada penelitian ini membahas pentingnya membangun sebuah lingkungan kerja yang memiliki nilai-nilai dasar kepedulian lingkungan secara kolektif, sehingga perilaku tersebut muncul atas kesadaran budaya perusahaan tidak hanya sebuah paksaan berupa peraturan formal.	Pelaksanaan <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) memberikan hasil positif yang signifikan dalam mendorong peningkatan Kinerja Bisnis Berkelanjutan (<i>Sustainable Business Performance</i>) organisasi. Hasil pengujian empiris memberikan hasil bahwa Inovasi Teknologi Ramah Lingkungan (<i>Green Technology Innovation</i>) dan Budaya Organisasi Ramah Lingkungan (<i>Green Organizational Culture</i>) berfungsi sebagai mediator yang sangat krusial. Artinya, tingkat keefektifitas <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) dalam meningkatkan kinerja bisnis akan meningkat secara signifikan jika kebijakan SDM tersebut dapat menumbuhkan inovasi teknologi ramah lingkungan dan membentuk kultur kerja yang Ramah Lingkungan di internal perusahaan.
3.	<i>Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of</i>	Menganalisis dampak dari pelaksanaan praktik <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) terhadap	Kuantitatif	Membahas peran paling penting dari <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) sebagai peranan utama bagi perusahaan untuk mencapai target keberlanjutan. Serta	Praktik <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

	<i>environmental and employee performance, Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. ur. (2021).</i>	keberlanjutan organisasi (organizational sustainability) dengan peran mediasi dari kinerja lingkungan dan kinerja karyawan.		menjelaskan bagaimana kinerja lingkungan dan kinerja karyawan bekerja sebagai "jembatan perantara" (variabel mediasi) yang menghubungkan praktik manajemen SDM Ramah Lingkungan dengan keberhasilan keberlanjutan organisasi.	keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam fungsi HRM secara efektif akan menghasilkan kinerja lingkungan dan kinerja karyawan yang lebih baik, yang pada akhirnya memperkuat keberlanjutan bisnis. Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang kuat bahwa kegagalan mengintegrasikan aspek sosial ke dalam praktik Green HRM akan membuat program keberlanjutan lingkungan perusahaan menjadi tidak bertahan lama. Praktik GHRM ini juga dapat meningkatkan reputasi pemberi kerja, yang pada akhirnya dapat menarik talenta berkualitas yang memiliki tujuan moral terhadap isu-isu sosial-lingkungan. Penelitian ini menghasilkan sebuah kerangka kerja komprehensif baru yang menggabungkan pilar lingkungan dan sosial dalam manajemen SDM demi mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan
4.	<i>A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability, Amrutha & Geetha (2020)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur-literatur yang membahas Green Human Resource Management (GHRM). Fokus utamanya adalah memetakan bagaimana praktik-praktik manajemen SDM berbasis lingkungan (seperti rekrutmen Ramah Lingkungan, pelatihan Ramah Lingkungan, dll.) tidak hanya berdampak pada ekologi, tetapi juga berimplikasi langsung pada aspek Keberlanjutan Sosial (Social Sustainability), kesejahteraan karyawan, serta keadilan di tempat kerja.	Penelitian ini menggunakan metode Tinjauan Literatur Sistematis (Systematic Literature Review / SLR) dengan protokol yang ketat (seperti PRISMA).	Pada penelitian ini membahas sisi lain dari pelaksanaan GHRM yang selama ini dinilai hanya dari orientasi pada penghematan energi atau pengurangan limbah fisik, kini diperluas ke bagaimana kebijakan tersebut memengaruhi kepuasan kerja, kesehatan mental, dan keselamatan kerja karyawan . Selanjutnya, pada penelitian ini menganalisis fungsi operasional SDM yaitu rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi dan bagaimana setiap fungsi tersebut dapat dinilai keberlanjutan sosial untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Selanjutnya pada penelitian ini membahas bahwa keterlibatan aktif dalam program lingkungan organisasi dapat meningkatkan rasa kepemilikan, motivasi, dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.	
5.	<i>Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh praktik-praktik <i>Green Human Resource</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Berbasis Survei.	Pada penelitian ini membahas karyawan dan kebijakan manajemen SDM ramah lingkungan sebagai modal internal berharga yang	Hasil Penelitian ini ialah dari berbagai dimensi yang diuji, Rekrutmen Ramah Lingkungan (Green Recruitment) dan

	<i>evidence on the role of green human resource management, Yong et al. (2020)</i>	<i>Management (GHRM) terhadap keberlanjutan (sustainability) organisasi. Secara spesifik, penelitian ini menganalisis kontribusi fungsi sehari-hari HR yang menerapkan GHRM dalam menekan degradasi lingkungan pada sektor industri manufaktur.</i>		memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang bagi perusahaan. Selanjutnya pada penelitian ini menganalisis secara terpisah efektivitas dari berbagai fungsi GHRM seperti rekrutmen Ramah Lingkungan, pelatihan Ramah Lingkungan, penilaian kinerja Ramah Lingkungan, hingga sistem kompensasi Ramah Lingkungan. Selanjutnya pada penelitian ini membahas urgensi perubahan model operasional industri padat karya ke arah yang lebih ramah ekologi demi mereduksi limbah produksi.	Pelatihan Ramah Lingkungan (Green Training) terbukti memiliki dampak positif paling signifikan langsung terhadap keberlanjutan organisasi. Penggabungan nilai ke dalam proses rekrutmen berdampak positif menarik talenta unggul yang memiliki visi moral yang sama. Pelatihan Ramah Lingkungan secara positif dapat meningkatkan kesadaran karyawan, yang dapat memberikan dampak pengurangan emisi dan penghematan energi pada proses kegiatan produksi. Pada penelitian ini studi empiris membuktikan bahwa GHRM memiliki dampak positif yang sangat signifikan terhadap pengembangan budaya organisasi Ramah Lingkungan. Budaya organisasi Ramah Lingkungan terbukti dapat menjadi perantara antara hubungan GHRM dan eco-innovation, ini menunjukkan bahwa fungsi HR baru bisa menghasilkan inovasi lingkungan jika berhasil mengubah nilai dasar budaya perusahaan terlebih dahulu. Integrasi yang sukses antara GHRM dan eco-innovation terbukti secara empiris dapat meningkatkan efisiensi
6.	<i>Green human resource management and the enablers of green organizational culture: Enhancing a firm's environmental performance, Roscoe et al. (2019)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana praktik Green Human Resource Management (GHRM) berfungsi sebagai penggerak utama dalam membentuk Budaya Organisasi Ramah Lingkungan. Selain itu, penelitian ini mendalami bagaimana kesesuaian kultur ini mampu menjadi nilai atau budaya perusahaan dan dapat membut komitmen karyawan terhadap inovasi ramah lingkungan demi meningkatkan performa lingkungan perusahaan secara menyeluruh.	Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif	Pada penelitian ini membahas bahwa implementasi Green HRM (seperti rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berbasis lingkungan) tidak dapat berdiri sendiri; melainkan harus menggabungkan antara untuk membangun pola pikir karyawan secara menyeluruh. Selanjutnya, pada penelitian ini membahas bahwa inovasi Ramah Lingkungan, baik dalam bentuk proses produksi maupun inovasi produk baru, dibuat dengan melihat dari psikologis dan teknis para pekerja yang didukung oleh sistem SDM ramah lingkungan. Selanjutnya pada penelitian ini membahas pentingnya dukungan manajemen puncak dalam memfasilitasi transisi operasional menuju praktik industri netral karbon.	

					penggunaan bahan baku serta menekan limbah emisi industri manufaktur secara berkelanjutan.
7.	<i>Green human resource management and environmental performance: The mediating role of green innovation and environmental strategy, Saeed et al. (2019)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Secara khusus, penelitian ini mendalami bagaimana Inovasi Ramah Lingkungan dan Strategi Lingkungan bertindak sebagai variabel mediasi (penjembatan) yang memperkuat hubungan tersebut.	Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif	Pada penelitian ini membahas peralihan kebijakan lingkungan ke dalam seluruh siklus SDM, termasuk rekrutmen Ramah Lingkungan, pelatihan Ramah Lingkungan, manajemen kinerja Ramah Lingkungan, dan sistem penghargaan Ramah Lingkungan. Selanjutnya pada penelitian ini membahas bagaimana keterlibatan karyawan yang didukung oleh sistem GHRM guna mendorong terciptanya inovasi ramah lingkungan, baik dalam menggunakan teknologi untuk proses produksi maupun produk yang dihasilkan.	Hasil pada penelitian ini ialah menunjukkan bahwa GHRM memiliki dampak positif yang signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja lingkungan organisasi. Inovasi Ramah Lingkungan terbukti menjadi mediator yang sangat kuat; artinya, praktik GHRM akan berdampak menghasilkan lingkungan yang jauh lebih optimal jika berhasil memicu lahirnya inovasi-inovasi Ramah Lingkungan di dalam operasional perusahaan.
8.	<i>Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management, Singh et al. (2020)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana perusahaan (khususnya UKM) dapat meningkatkan kinerja lingkungan mereka. Studi ini menguji peranan dari Green Human Resource Management (GHRM) dan Inovasi Ramah Lingkungan (Green Innovation) dalam menghubungkan Kepemimpinan Transformasional Ramah Lingkungan ke pencapaian performa lingkungan yang optimal.	Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif.	Pada penelitian ini membahas bahwa gaya kepemimpinan yang berwawasan lingkungan saja tidak cukup; kepemimpinan tersebut harus dapat diterjemahkan ke dalam kebijakan HR operasional seperti pelatihan dan rekrutmen Ramah Lingkungan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya pada penelitian ini membahas bagaimana GHRM menstimulasi kemampuan dan motivasi karyawan untuk menciptakan inovasi ramah lingkungan, baik dalam memproses produksi yang konvensional menjadi Ramah Lingkungan.	Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa praktik GHRM secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional Ramah Lingkungan terhadap inovasi Ramah Lingkungan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa GHRM tidak berdampak instan, melainkan memengaruhi kinerja lingkungan perusahaan secara tidak langsung melalui mediasi inovasi Ramah Lingkungan (green innovation).
9.	<i>Corporate social responsibility, green human resource</i>	Penelitian ini bertujuan untuk memetakan dan mengintegrasikan	Penelitian ini menggunakan metode gabungan	Pada penelitian ini membahas bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan secara	Hasil pada penelitian ini menunjukkan peningkatan tren

	<i>management, green innovation, and sustainable performance through bibliometric and systematic review, Van It et al. (2026)</i>	literatur global mengenai hubungan antara Corporate Social Responsibility (CSR), Green Human Resource Management (GHRM), Inovasi Ramah Lingkungan (Green Innovation), dan Kinerja Berkelanjutan (Sustainable Performance).	antara Analisis Bibliometrik dan Tinjauan Literatur Sistematis (Systematic Literature Review / SLR).	eksternal diselaraskan dengan praktik manajemen SDM Ramah Lingkungan di dalam organisasi untuk membangun kapabilitas keberlanjutan yang kuat. Peran Mediasi Inovasi Ramah Lingkungan: Menelaah bagaimana adopsi GHRM dan komitmen CSR mendorong kreativitas organisasi dalam menciptakan produk, proses, dan teknologi ramah lingkungan (green innovation).	publikasi yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, menegaskan bahwa integrasi antara CSR, GHRM, dan inovasi Ramah Lingkungan menjadi prasyarat mutlak untuk mencapai kinerja bisnis yang berkelanjutan secara holistik.
10.	<i>Integrating green HRM and sustainable operations: the moderating role of digital transformation in the Indonesian energy sector, Setyadi, A., Pawirosumarto, S., Damaris, A., & Syarif, D. (2025)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh integratif dari Green Human Resource Management (GHRM) dan Sustainable Operations Management (SOM) terhadap Kinerja Keberlanjutan (Sustainability Performance). Secara khusus, studi ini meneliti bagaimana Transformasi Digital (Digital Transformation / DT) berperan sebagai variabel pemoderasi (moderating role) dalam memperkuat atau memengaruhi hubungan-hubungan tersebut pada sektor energi di Indonesia.	Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Empiris.	Pada penelitian ini membahas pentingnya menyelaraskan pola pikir serta perilaku Ramah Lingkungan karyawan lewat rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi Ramah Lingkungan dengan struktur operasional bisnis yang berkelanjutan guna memaksimalkan efisiensi. Selanjutnya pada penelitian ini menelaah adopsi teknologi maju (seperti AI, IoT, dan analisis data) dalam sektor energi untuk melacak emisi, mengurangi pemborosan material, dan mengotomatisasi pemantauan lingkungan.	Hasil penelitian pada penelitian ini mengonfirmasi bahwa GHRM dan SOM memiliki pengaruh positif yang signifikan secara langsung terhadap capaian kinerja keberlanjutan organisasi. Selanjutnya, Transformasi Digital terbukti berhubungan erat karena secara signifikan memperkuat pengaruh positif GHRM terhadap keberlanjutan. Namun, secara paradoks, DT justru melemahkan hubungan antara manajemen operasional berkelanjutan (SOM) dan kinerja keberlanjutan.
11.	<i>Pengaruh Green Human Resources Management dan Green Innovation terhadap Business Sustainability, Tri Suyantiningsih & Nur Wening (2025)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Human Resources Management (GHRM) dan Green Innovation terhadap Business Sustainability. Secara khusus, studi ini meneliti bagaimana praktik SDM dan inovasi yang berorientasi	Kuantitatif deskriptif.	Membahas pentingnya pelaku usaha lokal untuk merespons masalah lingkungan akibat aktivitas bisnis eksploitatif (misalnya peningkatan volume sampah dari warung pecel lele) dengan menerapkan konsep keberlanjutan. Selanjutnya, Menelaah pentingnya implementasi manajemen SDM mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja	Inovasi ramah lingkungan (green innovation) terbukti memberikan dampak langsung yang lebih efektif dalam meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat citra usaha sebagai entitas yang peduli lingkungan, dibandingkan

		pelestarian lingkungan dapat mendukung kelangsungan usaha, dengan fokus studi kasus pada pelaku bisnis kuliner lokal di Yogyakarta.		yang berorientasi Ramah Lingkungan guna menciptakan karyawan yang peduli lingkungan.	sekadar penerapan kebijakan SDM Ramah Lingkungan pada konteks usaha skala ini.
12.	<i>Integrasi Green Leadership dan Green Human Resource Management: Strategi Mencapai Keberlanjutan Organisasi di Era Bisnis Modern, Perwira et al. (2025).</i>	Menguji integrasi kepemimpinan ramah lingkungan dan GHRM sebagai pendekatan strategis untuk mencapai organizational sustainability (keberlanjutan organisasi).	Kualitatif (Systematic Literature Review berbasis protokol PRISMA).	Fokus pada bagaimana green recruitment dan pelatihan berfungsi sebagai instrumen operasional. Integrasi GHRM ini dinilai mampu menciptakan sinergi yang meningkatkan green innovation dan daya saing rantai pasokan.	Integrasi GHRM terbukti secara signifikan memacu terciptanya inovasi Ramah Lingkungan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada keberlanjutan organisasi di era bisnis modern.
13.	<i>Pengaruh Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management, dan Green Innovation Terhadap Kinerja Keberlanjutan Perusahaan SRI-Kehati 2021-2023, Utami et al. (2025).</i>	Menganalisis pengaruh GHRM dan Inovasi Ramah Lingkungan terhadap kinerja keberlanjutan (sustainability performance) perusahaan-perusahaan di bursa SRI-Kehati.	Kuantitatif empiris (Analisis Regresi Berganda dengan data sekunder).	Perusahaan harus mengadopsi pola pikir Ramah Lingkungan. Green Innovation dibahas sebagai pendorong utama bagi perusahaan untuk menurunkan dampak negatif lingkungan sekaligus menghemat biaya operasional.	GHRM dan Green Innovation terbukti secara statistik memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja keberlanjutan (sustainability performance) perusahaan.
14.	<i>Strategi Kinerja Organisasi Berbasis Green Human Resources Management (HRM) dan Inovasi Ramah Lingkungan, Purnoto (2024).</i>	Menganalisis peran strategis GHRM dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi melalui mediasi green innovation.	Kualitatif (Tinjauan Literatur Sistematis periode 2021-2025).	Membahas integrasi kompensasi Ramah Lingkungan dan penilaian kinerja Ramah Lingkungan untuk mendorong karyawan berfikir out-of-the-box dalam menciptakan inovasi berwawasan lingkungan.	Praktik GHRM tidak hanya berdampak langsung pada keberlanjutan organisasi, namun inovasi Ramah Lingkungan bertindak sebagai variabel mediasi yang kuat dalam mempercepat pencapaian efisiensi perusahaan.
15.	<i>Strategi Pengelolaan Green Human Resource Management sebagai Penguatan Identitas pada PT Djawir Mitra Syandana, Fadhil & Rudiatno (2025).</i>	Mengeksplorasi penerapan GHRM secara nyata di perusahaan dalam membangun green innovation untuk memperkuat keberlanjutan (sustainability) operasional bisnis.	Kualitatif (Studi Kasus melalui teknik wawancara mendalam dengan pihak HRD).	Menganalisis program green rewards (insentif lingkungan) yang terbukti memicu motivasi karyawan untuk memberikan ide-ide operasional yang lebih hemat energi.	GHRM berperan vital dalam merangsang inovasi ramah lingkungan dari akar rumput karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan ekuitas dan keberlanjutan perusahaan di mata pelanggan.
16.	<i>Pengaruh Green Human Resource Management, Eco Friendly Attitude dan Eco Friendly Behavior</i>	Mengukur efektivitas kebijakan GHRM perusahaan dalam membentuk sikap pro-lingkungan	Kuantitatif (Analisis menggunakan Partial Least Square - PLS).	Disandarkan pada Resource-Based View (RBV), pembahasan menekankan bahwa SDM Ramah Lingkungan adalah aset unik yang tidak	Implementasi GHRM berkorelasi positif sangat kuat dalam menghasilkan temuan Inovasi

	<i>Terhadap Green Innovation, Kuswati et al. (2024).</i>	untuk menstimulasi inovasi Ramah Lingkungan yang berkelanjutan.		mudah ditiru dan menjadi basis inovasi proses.	Ramah Lingkungan yang berkelanjutan dalam internal operasional perusahaan.
17.	<i>Strategi Pengembangan Kompetensi Green Human Resource Management dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Organisasi: Studi Literatur Sistematis pada Sektor Industri Ramah Lingkungan di Asia Tenggara, Farli Meisaputra (2025).</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan kompetensi Green Human Resource Management (GHRM) yang relevan untuk meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi, khususnya di sektor industri Ramah Lingkungan di Asia Tenggara.	Studi literatur sistematis (Systematic Literature Review) berdasarkan kerangka kerja PRISMA.	Membahas secara mendalam bagaimana aktivitas operasional seperti rekrutmen Ramah Lingkungan, pelatihan berbasis lingkungan, manajemen kinerja Ramah Lingkungan, dan kompensasi Ramah Lingkungan dapat membangun budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan.	keberhasilan strategi GHRM sangat bergantung pada dukungan kebijakan, budaya organisasi, serta kemajuan teknologi yang memfasilitasi inovasi Ramah Lingkungan di internal organisasi.
18.	<i>Integrating Green Human Resource Management and Green Innovation to Enhance Environmental Sustainability and Employee Performance through Sustainable Competitive Advantage, Bambang Raditya Purnomo & Sukes (2026).</i>	Menyelidiki peran Green Human Resource Management (GHRM) dan Inovasi Ramah Lingkungan (Green Innovation) dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberlanjutan lingkungan dengan menjadikan Sustainable Competitive Advantage (SCA) sebagai variabel pemediasi (intervening).	Penelitian kuantitatif menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).	Membahas bagaimana GHRM mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam fungsi SDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan penghargaan) untuk membentuk perilaku pro-lingkungan. Inovasi Ramah Lingkungan (Green Innovation) dibahas sebagai pengembangan teknologi, sistem daur ulang, dan operasional hemat energi untuk mengurangi dampak lingkungan.	Penerapan kebijakan GHRM dan Inovasi Ramah Lingkungan meningkatkan efektivitas modal manusia, daya saing perusahaan, serta ketahanan ekologis secara berkelanjutan.
19.	<i>Pengaruh Green Human Resources Management dan Employee Eco Friendly Behavior terhadap Keberlanjutan Organisasi yang Dimediasi oleh Kinerja Lingkungan pada Perusahaan PDAM Surakarta, Gitaya, R. V. S., & Waskito, J. (2024).</i>	Menganalisis pengaruh Green Human Resources Management (GHRM) dan Employee Eco Friendly Behavior (EEFB) terhadap keberlanjutan organisasi dengan kinerja lingkungan sebagai variabel mediasi.	Kuantitatif dengan data primer.	Membahas penerapan GHRM (rekrutmen, pelatihan, penilaian) sebagai pendorong utama perilaku Ramah Lingkungan karyawan dan kinerja lingkungan perusahaan. Menjelaskan peran teori AMO (Ability-Motivation-Opportunity) dalam mengelola sumber daya manusia agar mendukung tujuan keberlanjutan.	GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan. Employee Eco Friendly Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan. Hasil mediasi menunjukkan bahwa kinerja lingkungan tidak mampu memediasi hubungan antara GHRM/perilaku karyawan terhadap keberlanjutan organisasi secara langsung, namun GHRM dan perilaku

					Ramah Lingkungan tetap menjadi elemen penting dalam operasional perusahaan.
20.	<i>Peran Green Human Resource Management dan Inovasi Teknologi Ramah Lingkungan dalam Mendorong Transformasi Ekonomi Ramah Lingkungan: Implikasi pada Sektor Transportasi Indonesia, Vera Sylvia Saragi Sitio, Juhaeti Juhaeti, Rio Afrianda, Siska Ardini, Zahra Febriyanti L (2025).</i>	Mengkaji dampak Green Human Resource Management (GHRM) dan inovasi teknologi Ramah Lingkungan dalam mendorong transformasi ekonomi Ramah Lingkungan di sektor transportasi Indonesia.	Kuantitatif dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)	Menganalisis bagaimana kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan dalam GHRM menjadi modal utama pendorong inovasi teknologi Ramah Lingkungan. Mengeksplorasi peran inovasi teknologi Ramah Lingkungan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh praktik GHRM terhadap keberhasilan transformasi ekonomi Ramah Lingkungan.	GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi teknologi Ramah Lingkungan maupun transformasi ekonomi Ramah Lingkungan. Inovasi teknologi Ramah Lingkungan terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh GHRM dalam mempercepat transformasi ekonomi Ramah Lingkungan.

Analisis dalam penelitian ini mencakup 20 artikel yang dianalisis. Data dari dua puluh literatur tersebut dapat dihasilkan sebagai berikut:

GHRM sebagai Faktor Pendorong Kapasitas dan Perilaku Pro-Lingkungan (OCBE)

Praktik GHRM yang dilakukan secara berkelanjutan dengan tidak mengubah emisi atau limbah perusahaan secara langsung (Roscoe et al., 2019). Pada jurnal yang dianalisa menegaskan bahwa *green recruitment* dan *green training* adalah variabel yang paling berdampak (Yong et al., 2020; Amrutha & Geetha, 2020). Melalui praktik ini, perusahaan membangun kesadaran yang dimulai dari perilaku sukarela, atau *Organizational Citizenship Behaviour towards the Environment (OCBE)* (Anwar et al., 2020). Karyawan mulai memiliki rasa inisiatif lebih untuk melakukan praktik ramah lingkungan seperti memilah limbah ditempat kerja mereka (Gitaya & Waskito, 2024). GHRM mentransformasi regulasi kepatuhan menjadi budaya organisasi Ramah Lingkungan yang kuat (Rahman & Saba, 2025).

Inovasi Ramah Lingkungan Memegang Peranan Kunci

Hasil analisa pada jurnal diatas ialah Inovasi Ramah Lingkungan adalah sebagai mediator utama diantara praktik SDM dan kinerja lingkungan (Fang et al., 2022; Saeed et al., 2019). Mayoritas jurnal memperlihatkan bahwa karyawan yang didukung oleh GHRM melalui *green rewards* menjadi jauh lebih berani mengajukan gagasan *out-of-the-box* (Kuswati et al., 2024; Fadhil & Rudiarno, 2025). Ide kreatif ini diartikan sebagai Inovasi Teknologi Ramah Lingkungan yang dapat mengurangi biaya bahan baku dan emisi (Sitio et al., 2025; Purnomo & Sukesni, 2026). Pada skala bisnis UMKM, inovasi ramah lingkungan terbukti memberikan dampak langsung yang lebih efektif dibandingkan sekadar aturan SDM (Suyantiningsih & Wening, 2025). Pada akhirnya kepemimpinan memiliki peranan krusial pada transformasional Ramah Lingkungan dalam memicu lahirnya inovasi ini (Singh et al., 2020).

Tantangan Implementasi: Gap Fungsional dan Kesiapan Penerapan Teknologi Digital

Sinergi penerapan GHRM dan inovasi dalam menghadapi pesatnya digitalisasi di perusahaan atau organisasi (Farli Meisaputra, 2025). Pada sektor energi memperlihatkan sebuah fenomena, fenomena ini terjadi di mana penerapan adopsi teknologi energi Ramah Lingkungan dan transformasi digital melesat jauh meninggalkan kesiapan kapabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Ketimpangan kapasitas ini mengakibatkan investasi teknologi yang masif gagal mencapai efisiensi ekologis dan ekonomis yang optimal. Oleh karena itu, solusi yang diberikan perlu sinergi yang kuat antara inovasi teknologi dengan implementasi Green Human Resource Management (GHRM) agar tercipta kesiapan operasional yang menyeluruh (Setyadi et al., 2025). Transformasi digital dapat berbalik merugikan kinerja karyawan keberlanjutan apabila tidak diimbangi dengan kesiapan karyawannya (Setyadi et al., 2025). SDM saat ini masih memiliki ketergantungan pada teknologi otomatisasi ramah lingkungan di bagian produksi, tanpa adanya *green training* yang memadai dari departemen HR dapat menciptakan kegagalan dalam melaksanakan GRHM secara menyeluruh (Setyadi et al., 2025).

Pembahasan

Pada hasil penelitian yang menggunakan metode SLR hasil analisisnya ialah masalah lambatnya perusahaan untuk mencapai *Organizational Sustainability* permasalahan utamanya bukan dari sisi keuangan perusahaan, melainkan kegagalan dalam membangun ekosistem diperusahaan yang melahirkan Inovasi Ramah Lingkungan.

Penelitian ini menegaskan bahwa GHRM didesain sebagai "Budaya Organisasi Ramah Lingkungan". Budaya Organisasi Ramah Lingkungan ini dimulai dari ketika perusahaan melakukan kegiatan merekrut karyawan, memberi mereka kesempatan untuk mencari solusi permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan budaya organisasi ramah lingkungan, dan memberikan apresiasi atas kinerjanya mereka yang sudah melaksanakan. Budaya Organisasi Ramah Lingkungan, sistem ini akan menimbulkan psikologis ketika ingin memberikan Inovasi Ramah Lingkungan (Iqbal & Chishti, 2025). Inovasi Ramah Lingkungan ini dapat dilakukan mulai dari membeli mesin produksi atau penciptaan kemasan daur ulang yang secara tidak langsung akan berkaitan dengan finansial dan ekologis perusahaan (Van et al., 2023).

Inovasi Ramah Lingkungan tanpa inovasi yang memadai maka tidak akan menghasilkan apa-apa, tanpa inovasi karyawan hanya seakan-akan 'peduli lingkungan', tetapi tidak dapat menerapkan dari segi pelaksanaannya seperti pembuangan limbah skala industri yang berdampak pada *Triple Bottom Line* yaitu ekonomi, sosial, lingkungan (Hug & Zhang, 2024).

Pembahasan ini menjawab urgensi permasalahan gap fungsional dalam hal tantangan pelaksanaan GRHM. Mulai dari industri padat karya maupun padat modal tidak bisa lagi memisahkan manajemen produksi dengan manajemen SDM dalam pelaksanaan sebuah industri ramah lingkungan (Petreski et al., 2024). Perusahaan yang menerapkan GRHM akan menjadi gagal pada level staf tidak ada pengetahuan tentang *green competencies*. Oleh sebab itu, keselarasan antara *Green Leadership* di level pimpinan eksekutif dan kebijakan SDM menjadi syarat mutlak (Utami et al., 2025). Fungsi *Human Resource* tidak bisa dipandang sebelah mata sebagai administrasi kepegawaian, melainkan harus duduk sebagai *strategic partner* yang mengorkestrasi keselarasan antara inovasi teknologi dan kesiapan kapasitas manusia (Zafar et al., 2026).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rony dan Yulianti (2023) yang menjelaskan bahwa fungsi Human Resource Management tidak lagi hanya berorientasi pada

administrasi kepegawaian, tetapi menjadi penggerak utama keunggulan kompetitif melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), pengembangan kompetensi, dan kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan teknologi.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review*, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) memiliki peran fundamental dalam menentukan keberhasilan *Organizational Sustainability*. Penerapan rekrutmen, pelatihan, dan sistem penghargaan yang lebih menekankan *eco green* berkontribusi besar dalam membangun kapasitas talenta dan mengkristalkan perilaku sukarela peduli lingkungan.

Namun, ditemukan juga bahwa manfaat kompetensi SDM tersebut menjadi krusial dan berdampak nyata ketika ia memulai Inovasi Hijau. Inovasi Hijau berperan sebagai mekanisme mediasi sentral yang menerjemahkan kesiapan karyawan menjadi reduksi biaya material dan efisiensi energi. Selain itu, keberhasilan integrasi ini sangat dipengaruhi oleh keselarasan antara adopsi teknologi digital dengan kesiapan SDM, guna menghindari jebakan asimetri fungsional.

Dari hasil analisis 20 jurnal tersebut menegaskan pentingnya peran dari HR sebagai posisi yang strategis. Saran penelitian berikutnya sangat disarankan untuk menguji efektivitas GHRM dan inovasi hijau secara longitudinal, serta mengeksplorasi interseksi adaptasi *big data analytics* dalam manajemen SDM.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bagi pihak manajemen perusahaan untuk memposisikan departemen sumber daya manusia sebagai mitra strategis yang mengorkestrasi keselarasan antara inovasi teknologi dengan kesiapan kapasitas karyawan. Perusahaan harus memastikan adanya integrasi yang harmonis antara penerapan kebijakan *Green Human Resource Management* (GHRM), kepemimpinan yang suportif, serta adopsi kemajuan teknologi yang berkelanjutan guna mencegah terjadinya ketimpangan fungsional. Untuk ranah akademis, penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk menguji tingkat efektivitas dari praktik GHRM dan inovasi ramah lingkungan dengan menggunakan pendekatan penelitian secara longitudinal. Selain itu, peneliti di masa depan juga disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam terkait interseksi adaptasi penggunaan *big data analytics* di dalam lingkup operasional manajemen sumber daya manusia.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan utama dalam penelitian ini terletak pada metode pendekatannya yang berfokus pada penggunaan metode Tinjauan Literatur Sistematis atau *Systematic Literature Review* (SLR). Analisis pada pengkajian ini memiliki batasan cakupan sumber data karena hanya meninjau secara spesifik pada 20 artikel yang telah melalui proses telaah sejawat (*peer-reviewed*). Selain itu, referensi literatur yang dianalisis dibatasi secara ketat pada rentang waktu publikasi artikel yang diterbitkan dari tahun 2022 hingga tahun 2026.

REFERENSI

Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*. DOI: [10.1016/j.jclepro.2019.119131](https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131)

- Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Fadhil, M., & Rudiantno, A. (2025). Strategi Pengelolaan Green Human Resource Management sebagai Penguatan Identitas pada PT Djawir Mitra Syandana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEBS)*.
- Fang, Z., et al. (2022). The mediating role of green innovation and green culture in the relationship between green human resource management and environmental performance. *PLoS ONE*. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274820>
- Farli Meisaputra (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Green Human Resource Management dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Organisasi: Studi Literatur Sistematis pada Sektor Industri Hijau di Asia Tenggara. *Jurnal Riset Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*. DOI: <https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i1.43341>
- Gitaya, R. V. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Green Human Resources Management dan Employee Eco Friendly Behavior terhadap Keberlanjutan Organisasi yang Dimediasi oleh Kinerja Lingkungan pada Perusahaan PDAM Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBBE)*. DOI: <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.515>
- Hug, K., & Zhang, L. E. (2024). When and how to engage with employee environmental activism: Lessons learned from a global service firm. *European Management Journal*, 42(3), 288–294. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.05.003>
- Iqbal, M. N., & Chishti, U. G. (2025). Eco-friendly leadership: Shaping sustainable organizational culture. In *IGI GLOBAL* (p. 32). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-2106-6.ch011>
- Kuswati, Y., et al. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management, Eco Friendly Attitude dan Eco Friendly Behavior Terhadap Green Innovation. *Ekayr*.
- Perwira, A., et al. (2025). Integrasi Green Leadership dan Green Human Resource Management: Strategi Mencapai Keberlanjutan Organisasi di Era Bisnis Modern. *Technobiz*. <https://doi.org/10.33365/technobiz.v8i1.147>
- Petreski, M., Tanevski, S., & Stojmenovska, I. (2024). Employment, labor productivity and environmental sustainability: Firm-level evidence from transition economies. *Business Strategy & Development*, 7(1), e347. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/bsd2.347>
- Purnomo, B. R., & Sukesu (2026). Integrating Green Human Resource Management and Green Innovation to Enhance Environmental Sustainability and Employee Performance through Sustainable Competitive Advantage. *Sultanist*. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v14i1S.805>
- Purnoto, P. (2024). Strategi Kinerja Organisasi Berbasis Green Human Resources Management (HRM) dan Inovasi Hijau. *Nusantara*. <https://doi.org/10.31604/jips.v13i6.2026>
- Rahman, M. A., & Saba, N. A. (2025). Driving Sustainable Business Performance through Green HRM: Examining the Mediating Roles of Green Technology Innovation and Green Organizational Culture. *GRHRM*. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i2.1326>
- Rony, Z. T., & Yulianti, D. (2023). Human Resources Management Function, Technology Capabilities and Quality of Work Life Towards Competitive Advantage. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 7(1), 109-125. <https://doi.org/10.30741/adv.v7i1.1049>
- Roscoe, S., et al. (2019). Green human resource management and the enablers of green organizational culture: Enhancing a firm's environmental performance. *Business Strategy and the Environment*. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>

- Saeed, B. B., et al. (2019). Green human resource management and environmental performance: The mediating role of green innovation and environmental strategy. *Business Strategy and the Environment*.
- Setyadi, A., Pawirosumarto, S., Damaris, A., & Syarif, D. (2025). Integrating green HRM and sustainable operations: the moderating role of digital transformation in the Indonesian energy sector. *Discover Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01764-y>
- Singh, S. K., et al. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Sitio, V. S. S., Juhaeti, J., Afrianda, R., Ardini, S., & Febriyanti L, Z. (2025). Peran Green Human Resource Management dan Inovasi Teknologi Hijau dalam Mendorong Transformasi Ekonomi Hijau: Implikasi pada Sektor Transportasi Indonesia. *JEMSI*. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2.6703>
- Sugiyono, Hadita, Machdar, N. M., & Rony, Z. T. (2026). Reward Systems and Sustainable Human Resource Management: The Mediating Roles of Employee Commitment, Employee Culture, Situational Leadership, and Employee Performance. <https://doi.org/10.25217/ji.v11i1.7434>
- Suyantiningsih, T., & Wening, N. (2025). Pengaruh Green Human Resources Management dan Green Innovation terhadap Business Sustainability. *Rimba*. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i4.1336>
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., Dewantara, R. Y., Sasmita, E. E., & Putra, F. R. R. (2025). Strategic enablers of employee green behavior: the role of HRM, culture, and leadership alignment. *Strategy & Leadership*, 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SL-04-2025-0070>
- Van, H. V., Hoai, T. T., Minh, N. N., & Nguyen, N. P. (2023). Green transformational leadership and green mindfulness as contributors to green innovation and environmental performance: evidence from manufacturing firms in Vietnam. *Sage Open*, 13(3), 21582440231193920. <https://doi.org/10.1177/21582440231193919>
- Van It, et al. (2026). Corporate social responsibility, green human resource management, green innovation, and sustainable performance through bibliometric and systematic review. *Cogent Business & Management*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2026.2656021>
- Yong, J. Y., et al. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>
- Zafar, Z., Khan, I., & Zafar, S. (2026). Strategic Human Resource Management in the Digital Age. In *Digital HRM and Emerging Technologies* (pp. 207–229). Routledge. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528436>