Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 18181-18187

Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Lingkungan Perusahaan

Oki Anandari H, Ilham Faturrohman, Deden Komar Priatna, Winna Roswinna
Universitas Winaya Wukti
Email: oki.anandari@gmail.com, ilhamfaturrohman2001@gmail.com, dedenkomar@yahoo.com, winnaroswina71@gmail.com,

Published: March, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap kinerja karyawan dan kinerja lingkungan perusahaan. Green Human Resource Management merupakan pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan dalam berbagai kebijakan dan praktik organisasi. Penerapan GHRM diharapkan mampu mendorong terciptanya perilaku kerja yang ramah lingkungan serta meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber literatur seperti artikel jurnal ilmiah, buku, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik Green Human Resource Management. Analisis dilakukan dengan mengkaji berbagai konsep, teori, serta temuan penelitian terkait pengaruh GHRM terhadap kinerja karyawan dan kinerja lingkungan perusahaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kinerja lingkungan perusahaan. Melalui berbagai praktik seperti pelatihan lingkungan, sistem penilaian kinerja berbasis keberlanjutan, serta kebijakan kerja yang ramah lingkungan, organisasi mampu meningkatkan kesadaran serta partisipasi karyawan dalam menjaga lingkungan. Selain itu, penerapan GHRM juga dapat meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya serta memperkuat citra perusahaan sebagai organisasi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.
Kata kunci: Green Human Resource Management, kinerja karyawan,.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Green Human Resource Management (GHRM) on employee performance and corporate environmental performance. Green Human Resource Management is an approach to human resource management that integrates environmental sustainability principles into organizational policies and practices. The implementation of GHRM is expected to encourage environmentally friendly work behavior and improve employee performance within the organization. The research method used in this study is a literature review with a qualitative descriptive approach. The research data were obtained from various literature sources such as scientific journal articles, books, and previous studies related to the topic of Green Human Resource Management. The analysis was carried out by examining concepts, theories, and research findings related to the influence of GHRM on employee performance and corporate environmental performance. The results of the study indicate that the implementation of Green Human Resource Management has a positive influence on improving employee performance and corporate environmental performance. Through practices such as environmental training, sustainability-based performance evaluation systems, and environmentally friendly workplace policies, organizations can increase employee awareness and participation in environmental protection. In addition, the implementation of GHRM can also improve resource efficiency and strengthen the company's image as an environmentally responsible organization.
Keywords: Green Human Resource Management, employee performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, isu keberlanjutan lingkungan menjadi perhatian utama di berbagai sektor, termasuk sektor industri dan organisasi bisnis. Perubahan iklim, pencemaran lingkungan, serta meningkatnya eksploitasi sumber daya alam mendorong organisasi untuk menerapkan praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan. Perusahaan tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai keuntungan ekonomi, tetapi juga harus memperhatikan aspek lingkungan dan sosial dalam operasionalnya. Kondisi ini memunculkan konsep manajemen sumber daya manusia yang berorientasi

pada lingkungan atau yang dikenal dengan Green Human Resource Management (GHRM) (Nurmadani & Waskito, 2025).

Green Human Resource Management merupakan pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan praktik-praktik ramah lingkungan dalam kebijakan dan kegiatan organisasi. Praktik ini mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, penilaian kinerja yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan. Melalui penerapan GHRM, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan serta mendorong terciptanya perilaku kerja yang lebih berkelanjutan (Mulyani & Setyaningrum, 2023).

Fenomena meningkatnya perhatian terhadap isu lingkungan juga terlihat dari berbagai data global. Laporan internasional mengenai perubahan iklim menunjukkan bahwa emisi gas rumah kaca terus meningkat setiap tahunnya dan berkontribusi terhadap pemanasan global. Selain itu, laporan lingkungan hidup dunia menunjukkan bahwa aktivitas industri menjadi salah satu penyumbang utama kerusakan lingkungan, termasuk pencemaran udara, air, dan tanah. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk mulai mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam strategi bisnisnya, termasuk melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih ramah lingkungan (Aji & Nugroho, 2025).

Di Indonesia, kesadaran terhadap pentingnya praktik bisnis yang berkelanjutan juga semakin meningkat. Pemerintah mendorong berbagai kebijakan terkait pembangunan berkelanjutan dan tanggung jawab lingkungan perusahaan. Selain itu, masyarakat juga semakin kritis terhadap dampak lingkungan dari aktivitas perusahaan. Hal ini menyebabkan organisasi perlu menyesuaikan strategi manajemen mereka agar lebih responsif terhadap isu lingkungan. Dalam konteks ini, Green Human Resource Management menjadi salah satu pendekatan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberlanjutan sekaligus meningkatkan kinerja organisasi (Prayuda, 2023)

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara Green Human Resource Management dengan berbagai aspek organisasi, seperti kinerja karyawan, perilaku kerja pro-lingkungan, dan keberlanjutan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik GHRM dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesadaran lingkungan karyawan serta mendorong perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Selain itu, penerapan GHRM juga terbukti mampu meningkatkan citra perusahaan serta memberikan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

Masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor industri tertentu dan menggunakan metode penelitian yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, beberapa penelitian lebih menitikberatkan pada aspek konseptual tanpa mengkaji secara mendalam bagaimana praktik GHRM diterapkan dalam konteks organisasi yang berbeda. Keterbatasan lainnya adalah kurangnya penelitian yang mengkaji hubungan antara Green Human Resource Management dengan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja organisasi maupun perilaku karyawan dalam konteks lokal.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Green Human Resource Management terhadap variabel yang diteliti dalam organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan organisasi. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang dan menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih ramah lingkungan, sehingga mampu mendukung terciptanya organisasi yang berkelanjutan serta memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan secara luas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau literature review yang bertujuan untuk mengkaji secara sistematis berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM). Metode studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, teori, serta temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan penerapan GHRM dalam organisasi.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif**,** yaitu dengan mengumpulkan, mengkaji, serta menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data sekunder, yaitu berbagai publikasi ilmiah

seperti artikel jurnal nasional dan internasional, buku ilmiah, prosiding konferensi, serta laporan penelitian yang membahas mengenai Green Human Resource Management dan dampaknya dalam organisasi.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah identifikasi literatur, yaitu dengan mencari berbagai sumber referensi yang berkaitan dengan topik penelitian. Literatur yang dipilih merupakan publikasi ilmiah yang memiliki relevansi dengan konsep Green Human Resource Management, praktik manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan, serta dampaknya terhadap berbagai aspek organisasi. Pada tahap ini, peneliti juga mempertimbangkan tahun publikasi, relevansi topik, serta kredibilitas sumber untuk memastikan bahwa literatur yang digunakan memiliki kualitas akademik yang baik.

Tahap kedua adalah seleksi literatur, yaitu proses penyaringan terhadap sumber-sumber yang telah ditemukan untuk menentukan literatur yang paling relevan dengan fokus penelitian. Literatur yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian akan dieliminasi, sehingga hanya sumber yang memiliki hubungan erat dengan pembahasan mengenai GHRM yang digunakan dalam analisis. Tahap ketiga adalah analisis data, yaitu dengan melakukan kajian secara mendalam terhadap isi literatur yang telah dipilih. Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi konsep utama, teori yang digunakan, metode penelitian yang diterapkan, serta temuan-temuan penting yang berkaitan dengan pengaruh Green Human Resource Management. Melalui proses ini, peneliti dapat membandingkan hasil penelitian terdahulu serta mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, maupun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian tersebut.

Hasil analisis literatur disusun secara sistematis untuk menggambarkan perkembangan penelitian mengenai Green Human Resource Management serta pengaruhnya dalam organisasi. Analisis ini juga digunakan untuk menemukan celah penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut sehingga dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Dengan menggunakan metode studi literatur ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep dan implementasi Green Human Resource Management serta dampaknya terhadap organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji secara empiris hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan dengan berbagai aspek kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Green Human Resource Management dalam Organisasi

Penerapan Green Human Resource Management (GHRM) dalam organisasi merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan perusahaan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Konsep ini muncul sebagai respons terhadap meningkatnya kesadaran global mengenai pentingnya perlindungan lingkungan serta tuntutan agar organisasi tidak hanya berfokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari aktivitas operasionalnya. Dalam konteks ini, GHRM berperan sebagai pendekatan manajerial yang mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam berbagai kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Melalui penerapan GHRM, organisasi diharapkan mampu membangun budaya kerja yang peduli terhadap lingkungan serta mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelestarian lingkungan (Putri & Setyaningrum, 2023).

Secara umum, penerapan Green Human Resource Management dimulai dari komitmen manajemen puncak dalam menjadikan keberlanjutan lingkungan sebagai bagian dari visi dan misi organisasi. Komitmen ini kemudian diterjemahkan ke dalam berbagai kebijakan yang mendorong praktik kerja yang ramah lingkungan. Tanpa adanya dukungan dari pimpinan organisasi, penerapan GHRM akan sulit berjalan secara efektif karena perubahan perilaku organisasi memerlukan arahan serta contoh dari para pemimpin. Oleh karena itu, pimpinan organisasi memiliki peran penting dalam membangun kesadaran lingkungan serta menanamkan nilai-nilai keberlanjutan kepada seluruh anggota organisasi.

Salah satu bentuk penerapan GHRM dalam organisasi dapat dilihat dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dikenal dengan istilah green recruitment. Dalam proses ini, organisasi berupaya menarik kandidat yang memiliki kesadaran serta kepedulian terhadap isu lingkungan. Hal ini dapat

dilakukan dengan menampilkan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan dalam informasi lowongan pekerjaan, serta memasukkan aspek kepedulian lingkungan sebagai salah satu kriteria dalam proses seleksi. Dengan cara ini, organisasi dapat memperoleh karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional, tetapi juga memiliki nilai dan sikap yang sejalan dengan upaya pelestarian lingkungan (Krisnawati & Amalia, 2023).

Penerapan GHRM juga dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berorientasi pada lingkungan. Organisasi dapat memberikan pelatihan mengenai pengelolaan limbah, penggunaan energi secara efisien, serta praktik kerja yang ramah lingkungan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menerapkan prinsip keberlanjutan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Melalui kegiatan pelatihan tersebut, karyawan diharapkan mampu memahami pentingnya menjaga lingkungan serta berkontribusi secara aktif dalam mengurangi dampak negatif aktivitas organisasi terhadap lingkungan.

Penerapan Green Human Resource Management juga dapat terlihat dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Dalam pendekatan ini, organisasi tidak hanya menilai kinerja berdasarkan produktivitas atau pencapaian target kerja, tetapi juga mempertimbangkan kontribusi karyawan terhadap upaya pelestarian lingkungan. Misalnya, karyawan yang mampu menghemat penggunaan sumber daya, mengurangi limbah, atau mengusulkan inovasi ramah lingkungan dapat memperoleh penilaian kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja menjadi salah satu alat yang dapat mendorong karyawan untuk lebih peduli terhadap lingkungan.

Selain penilaian kinerja, organisasi juga dapat menerapkan sistem penghargaan dan insentif yang mendukung perilaku kerja ramah lingkungan. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi dalam kegiatan pelestarian lingkungan dapat menjadi motivasi bagi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. Penghargaan tersebut dapat berupa penghargaan formal, insentif finansial, maupun pengakuan dari organisasi terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Dengan adanya sistem penghargaan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan (Pramudita & Gunawan, 2023).

Penerapan GHRM juga berkaitan dengan upaya menciptakan budaya organisasi yang peduli terhadap lingkungan. Budaya organisasi merupakan nilai, norma, serta kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan memengaruhi perilaku anggota organisasi. Untuk membangun budaya yang ramah lingkungan, organisasi dapat melakukan berbagai kegiatan seperti kampanye lingkungan, program penghematan energi, penggunaan teknologi ramah lingkungan, serta pengurangan penggunaan kertas melalui digitalisasi dokumen. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat membantu meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya menjaga lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Partisipasi karyawan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan penerapan Green Human Resource Management. Organisasi dapat melibatkan karyawan dalam berbagai program lingkungan seperti kegiatan penghijauan, pengelolaan limbah, maupun inovasi ramah lingkungan di tempat kerja. Melalui keterlibatan tersebut, karyawan tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan organisasi, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan. Partisipasi aktif karyawan juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap lingkungan serta memperkuat komitmen organisasi terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan.

Penerapan Green Human Resource Management dalam organisasi juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman mengenai konsep GHRM di kalangan manajer maupun karyawan. Beberapa organisasi masih memandang praktik ramah lingkungan sebagai kegiatan tambahan yang tidak berkaitan langsung dengan tujuan bisnis. Selain itu, keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan, serta resistensi terhadap perubahan juga dapat menjadi hambatan dalam penerapan GHRM.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, organisasi perlu melakukan pendekatan yang terintegrasi dalam menerapkan Green Human Resource Management. Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan tenaga kerja hingga pengembangan karyawan. Selain itu, organisasi juga perlu meningkatkan kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya keberlanjutan melalui program edukasi serta komunikasi yang efektif kepada seluruh anggota organisasi.

B. Green Human Resource Management Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan integrasi prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan dalam kebijakan dan praktik organisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, konsep ini semakin mendapat perhatian karena meningkatnya kesadaran terhadap isu lingkungan serta tuntutan agar perusahaan menjalankan aktivitas bisnis secara lebih bertanggung jawab. Penerapan GHRM diyakini tidak hanya berdampak pada pelestarian lingkungan, tetapi juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Kehista, et al., 2024).

Kinerja organisasi merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti produktivitas kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, kualitas produk atau layanan, serta tingkat kepuasan pelanggan. Dalam konteks ini, penerapan Green Human Resource Management dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja melalui berbagai cara, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan berkelanjutan. Misalnya, melalui kebijakan penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, serta pengelolaan limbah yang lebih baik, organisasi dapat mengurangi biaya operasional sekaligus meningkatkan efisiensi kerja.

Selain itu, penerapan GHRM juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan melihat bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan keberlanjutan, mereka cenderung merasa lebih bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Rasa bangga ini dapat meningkatkan loyalitas serta semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang termotivasi biasanya akan bekerja dengan lebih produktif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh GHRM terhadap kinerja organisasi juga dapat dilihat dari peningkatan inovasi dalam organisasi. Praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dalam menemukan solusi yang ramah lingkungan. Inovasi tersebut dapat berupa pengembangan produk yang lebih ramah lingkungan, penggunaan teknologi yang lebih efisien, maupun perbaikan proses kerja yang dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Inovasi-inovasi ini tidak hanya memberikan manfaat bagi lingkungan, tetapi juga dapat meningkatkan daya saing organisasi di pasar (Alfiyatussholichah, 2026).

Penerapan Green Human Resource Management juga dapat meningkatkan citra dan reputasi organisasi di mata masyarakat. Perusahaan yang dikenal memiliki komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan biasanya akan mendapatkan kepercayaan yang lebih besar dari konsumen, investor, serta pemangku kepentingan lainnya. Reputasi yang baik ini dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi karena konsumen saat ini semakin memperhatikan aspek lingkungan dalam memilih produk atau layanan. Dengan demikian, penerapan GHRM tidak hanya berdampak pada aspek internal organisasi, tetapi juga memberikan manfaat dalam meningkatkan posisi organisasi di pasar.

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap kinerja organisasi tidak selalu terjadi secara otomatis. Keberhasilan penerapan GHRM sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengintegrasikan praktik-praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan dan budaya kerja. Jika penerapan GHRM hanya dilakukan secara simbolis tanpa adanya komitmen yang nyata, maka dampaknya terhadap kinerja organisasi akan sangat terbatas. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa prinsip-prinsip keberlanjutan benar-benar diterapkan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan bagi karyawan.

C. Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Perilaku Kerja Ramah Lingkungan Karyawan

Perilaku kerja ramah lingkungan karyawan merupakan tindakan atau kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari yang bertujuan untuk menjaga dan melestarikan lingkungan. Contoh perilaku tersebut antara lain menghemat penggunaan energi, mengurangi penggunaan kertas, memilah sampah, serta menggunakan sumber daya secara lebih efisien. Dalam konteks organisasi modern, perilaku kerja ramah lingkungan menjadi salah satu aspek penting karena dapat membantu organisasi mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Ngadi & Handayani, 2024).

Green Human Resource Management memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan mendorong perilaku kerja ramah lingkungan di kalangan karyawan. Melalui berbagai kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan, organisasi dapat mempengaruhi sikap, nilai, serta perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, melalui program pelatihan lingkungan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan mengenai pentingnya menjaga lingkungan serta cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak negatif aktivitas kerja terhadap lingkungan.

Selain pelatihan, sistem penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong perilaku kerja ramah lingkungan. Ketika organisasi memasukkan aspek lingkungan sebagai salah satu indikator penilaian kinerja, karyawan akan lebih terdorong untuk melakukan tindakan yang mendukung pelestarian lingkungan. Misalnya, karyawan yang mampu menghemat penggunaan energi atau mengusulkan ide inovatif untuk mengurangi limbah dapat memperoleh penilaian yang lebih baik. Dengan cara ini, organisasi dapat menciptakan sistem yang mendorong karyawan untuk berperilaku lebih peduli terhadap lingkungan.

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap perilaku kerja ramah lingkungan juga dapat terlihat melalui pembentukan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Budaya organisasi yang peduli terhadap lingkungan akan menciptakan norma dan kebiasaan yang mendorong karyawan untuk bertindak secara ramah lingkungan. Misalnya, jika organisasi secara konsisten menerapkan kebijakan pengurangan penggunaan plastik atau penghematan energi, maka karyawan akan terbiasa untuk mengikuti praktik tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Besarnya pengaruh GHRM terhadap perilaku kerja ramah lingkungan karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan karyawan dalam program-program lingkungan yang diselenggarakan oleh organisasi. Semakin tinggi tingkat partisipasi karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan terbentuknya perilaku kerja yang ramah lingkungan. Keterlibatan ini dapat diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti program penghijauan, pengelolaan limbah, maupun kegiatan sosial yang berkaitan dengan pelestarian lingkungan.

Namun demikian, pengaruh GHRM terhadap perilaku kerja ramah lingkungan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti tingkat kesadaran individu, nilai-nilai pribadi, serta dukungan dari pimpinan organisasi. Jika karyawan memiliki kesadaran lingkungan yang tinggi, maka mereka cenderung lebih mudah menerima dan menerapkan praktik-praktik yang ramah lingkungan. Sebaliknya, jika kesadaran tersebut masih rendah, maka organisasi perlu melakukan berbagai upaya edukasi dan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya menjaga lingkungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan Green Human Resource Management (GHRM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja lingkungan perusahaan. GHRM merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam berbagai kebijakan dan praktik organisasi. Melalui penerapan kebijakan yang mendukung perilaku ramah lingkungan, organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan GHRM dapat dilakukan melalui berbagai praktik, seperti rekrutmen berbasis lingkungan, pelatihan dan pengembangan kesadaran lingkungan, sistem penilaian kinerja yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi dalam upaya pelestarian lingkungan. Praktik-praktik tersebut mampu meningkatkan kesadaran serta partisipasi karyawan dalam menjaga lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan. Selain berdampak pada peningkatan kinerja individu, penerapan GHRM juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkungan perusahaan. Hal ini terlihat dari meningkatnya efisiensi penggunaan sumber daya, pengurangan limbah, serta terciptanya budaya organisasi yang lebih peduli terhadap lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, I. P., & Nugroho, S. P. (2025). Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) dan Self-Efficacy terhadap Green Culture melalui Commitment to Sustainability. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(4), 943-958.

Alfiyatussholichah, A., Fatchurrohman, M., Irfana, M. S. A., & Rosi, F. (2026). Peran Green Leadership dalam Memediasi Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Training terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(4), 15261-15268.

Kehista, A. P., Faeni, D. P., & Fikri, A. W. N. (2024). Pengaruh Green Human Resources Management, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *5*(2), 257-270.

Krisnawati, K., & Amalia, L. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Employee Green Behaviour Dimediasi Oleh Green Organization Identity. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(4), 9531-9545.

Mulyani, N., & Setyaningrum, R. P. (2023). The Effect Of Green Human Resource Management, Work Life Balance On Organizational Citizenship Behavior In Mediation Of Job Satisfaction Of Milenial Generations In Bekasi District. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, *3*(4), 1202-1212.

Ngadi, N. W., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Employee Green Behavior. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *2*(4), 106-122.

Nurmadani, P. T., & Waskito, J. (2025). Pengaruh Green Human Resource Management, Komitmen Karyawan dan Perilaku Ramah Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi: Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(4), 234-256.

Pramudita, E. J., & Gunawan, A. W. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Melalui Green Human Capital Dan Green Innovation Pada Pt Mitrakarya Cipta Gemilang. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, *4*(1).

Prayuda, R. Z. (2023). Pengaruh green human resource management, quality of work life, job satisfaction terhadap organizational citizenship behavior. *IJOSPOL-International Journal of Social, Policy and Law*, *4*(5), 11-16.

Putri, A. L., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Satisfaction dan Green Human Resource Management Terhadap Employee Performance di Mediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(4), 844-856.