

Green Human Resource Management dalam Mendukung Kinerja Karyawan

**Fadlan Syariel Ali, Indah Wahyu Utami, Wijang Dwi Santoso,
Ryan Ardhiansyah Nugraha, Ilham Wahyu Purnama**
Jurusan Teknik Industri^{1,3,4}, Fakultas Sains dan Teknologi^{1,3,4},
Universitas Duta Bangsa Surakarta^{1,3,4},
Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20, Nusukan, Banjarsari, Surakarta, 57135
(0271) 7470550 fadlanali125@gmail.com

Abstrak

Di era modern yang semakin mengedepankan keberlanjutan, lingkungan menjadi salah satu aspek penting dalam strategi bisnis. Green Human Resource Management (GHRM) adalah pendekatan inovatif dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan pertimbangan lingkungan dalam setiap inisiatif yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh penerapan GHRM terhadap kinerja karyawan dan kinerja lingkungan di organisasi. GHRM mencakup berbagai praktik yang bertujuan untuk mengintegrasikan keberlanjutan lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti Green Involvement, Green Recruitment, Green Training, dan Green Pay and Rewards. Melalui analisis terhadap berbagai jurnal dan penelitian terkait, ditemukan bahwa implementasi GHRM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kesadaran karyawan terhadap isu lingkungan dan mendorong mereka untuk lebih aktif terlibat dalam praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa GHRM tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperkuat praktik GHRM, memperhatikan pengembangan pelatihan lingkungan, serta menerapkan sistem penghargaan yang berfokus pada keberlanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan secara optimal.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Kinerja Karyawan*

Abstract

In the modern era that increasingly emphasizes sustainability, the environment has become a crucial aspect of business strategy. Green Human Resource Management (GHRM) is an innovative approach to human resource management that integrates environmental considerations into every initiative undertaken. This research aims to explore the effect of implementing GHRM on employee performance and environmental performance in organizations. GHRM includes various practices aimed at incorporating environmental sustainability into human resource management, such as Green Involvement, Green Recruitment, Green Training, and Green Pay and Rewards. Through the analysis of various journals and related studies, it was found that the implementation of GHRM significantly contributes to increasing employees' awareness of environmental issues and encourages them to actively engage in eco-friendly practices in the workplace. The findings also show that GHRM not only enhances individual motivation and performance but also supports the achievement of organizational sustainability goals. Therefore, organizations are advised to strengthen GHRM practices, prioritize the development of environmental training, and implement reward systems focused on sustainability to optimally improve employee and environmental performance.

Keywords: *Green Human Resource Management, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Di era modern yang mengedepankan keinginan, lingkungan telah menjadi salah satu aspek penting dalam strategi bisnis. *Green Human Resource Management (GHRM)* adalah pendekatan inovatif dalam kinerja dan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengintegrasikan pertimbangan lingkungan sebagai dasar dalam setiap inisiatif yang dilakukan, dengan melibatkan semua kegiatan dalam pengembangan buat praktik SDM yang ramah lingkungan (Isrososiawan *et al.*, 2021).

Green Human Resource Management (GHRM) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Tze San *et al.* (2022), Pencapaian yang diraih oleh individu atau kelompok sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu disebut kinerja karyawan (Anis Fitria *et al.*, 2024) dan penerapan *Green Human Resource Management (GHRM)* secara signifikan memengaruhi kinerja berkelanjutan (Asiva Noor Rachmayani, 2015). *Green Human Resource Management (GHRM)* sendiri meliputi praktik utama seperti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pembayaran, pemberian penghargaan, dan keterlibatan karyawan yang semuanya harus berorientasi kepada praktik yang ramah lingkungan.

Berorientasi di sini bisa berarti baik dalam konteks arah atau fokus pada hal tertentu, atau bisa juga diartikan sebagai sikap yang *orientasi* pada tujuan yang mendukung keberlanjutan lingkungan (Wijonarko & Wirapraja, 2023). *Green Human Resource Management (GHRM)* dapat mendorong komitmen dan keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan kebanggaan karyawan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. penerapan GHRM tidak hanya meningkatkan komitmen karyawan tetapi juga perilaku ramah lingkungan mereka. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik GHRM dalam mendukung keberlanjutan organisasi secara menyeluruh melalui dimensi seperti pelatihan hijau, kompensasi, dan penghargaan berbasis lingkungan (Satria & Resmawa, 2022). Oleh karena itu, praktik ramah lingkungan ini dapat membantu lembaga atau perusahaan mengembangkan reputasi yang baik, mengurangi tekanan dari pemangku kepentingan, dan menguntungkan generasi mendatang dalam jangka panjang. Menguntungkan di sini bisa berarti baik dalam konteks keuntungan finansial atau keuntungan dalam hal dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat (Nasrifa, 2023).

Penerapan *Green Human Resource Management (GHRM)* memiliki potensi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip kebencian dan ramah lingkungan dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia. *Green Human Resource Management (GHRM)* merupakan strategi inovatif yang berfokus pada peningkatan efektivitas dan peran SDM dalam organisasi sambil mengintegrasikan aspek keberlanjutan lingkungan (Asiva Noor Rachmayani, 2015) Dengan melibatkan karyawan dalam praktik yang mendukung keberlanjutan lingkungan, perusahaan tidak hanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, tetapi juga membangun komitmen, motivasi, dan rasa kepemilikan yang lebih kuat di antara karyawan. GHRM dapat mendorong karyawan untuk berinovasi, bekerja lebih keras, dan lebih bertanggung jawab terhadap dampak sosial dan lingkungan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan dan menerapkan kebijakan GHRM guna mendukung pencapaian tujuan jangka panjang yang berkelanjutan, baik bagi karyawan maupun lingkungan.

2. Metodologi

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode resume jurnal untuk menganalisis dan menyarikan temuan-temuan penting dari berbagai jurnal yang relevan dengan topik *Green Human Resource Management (GHRM)* dan kinerja karyawan. temuan-temuan penting, metode yang digunakan, dan hasil yang diperoleh. Temuan-temuan dari berbagai jurnal kemudian disintesis untuk mengidentifikasi pola yang muncul mengenai hubungan antara GHRM dan kinerja karyawan. Evaluasi kritis terhadap metodologi yang digunakan dalam jurnal juga dilakukan untuk menilai validitas, relevansi, dan keterbatasan studi tersebut. Hasil dari analisis ini disusun dalam bentuk laporan yang mencakup ringkasan temuan, kesimpulan yang ditarik, serta implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia yang ingin mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis terhadap berbagai jurnal yang relevan, penelitian ini menemukan beberapa temuan utama yang menghubungkan antara *Green Human Resource Management (GHRM)* dengan kinerja karyawan. Penyelarasan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen lingkungan disebut *Green Human Resource Management* yang bertujuan membantu perusahaan untuk merangsang melalui peningkatan komitmen karyawan terhadap lingkungan. dalam hal ini bisa merujuk pada satu tujuan utama, yaitu untuk memfokuskan seluruh upaya pada pencapaian kinerja lingkungan yang optimal melalui peran karyawan yang terlibat aktif dalam praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja. (Wijonarko & Wirapraja, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ly (2023) tentang green human resources management dan komitmen organisasi terhadap keterlibatan karyawan dalam perilaku ramah lingkungan yang diperlukan dalam perusahaan karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan dan mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut. *GHRM* secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan di Divisi Human Capital Bank Bjb, Bandung. Mereka menemukan bahwa penerapan *GHRM* yang mencakup proses rekrutmen, pelatihan, dan penghargaan lingkungan dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan prestasi karyawan secara signifikan (Fikri Imaduddin & Suwarsi, 2023). Artinya, bahwa hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang bisa berarti baik dalam konteks hasil kerja yang lebih produktif maupun dalam hal peningkatan kesadaran dan kontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan di tempat kerja (Asiva Noor Rachmayani, 2015).

Pengaruh yang signifikan dari green human resource management adalah efektivitas dan efisiensi informasi kepada pelanggan menjadi lebih baik dan cepat. Dalam hitungan detik, informasi yang diinginkan oleh pelanggan dapat diberikan karena sistem digitalisasi data dan informasi, yang bisa *berarti* baik dalam konteks kecepatan penyampaian informasi maupun dalam hal peningkatan efektivitas komunikasi dan pelayanan kepada pelanggan melalui teknologi yang ramah lingkungan (Nasrifa, 2023). Pelatihan dan pengembangan hijau menonjol sebagai salah satu praktik *GHRM* paling penting yang diperlukan untuk keberhasilan manajemen hijau di perusahaan. Pelatihan lingkungan juga dianggap sebagai salah satu alat utama untuk mengembangkan sumber daya manusia. pelatihan berkelanjutan yang terintegrasi dengan strategi *Total Quality Management (TQM)* berperan penting dalam mendorong inovasi karyawan dan keberlanjutan operasional. Elemen-elemen seperti pengembangan sumber daya manusia dan komitmen terhadap kualitas menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja individu sekaligus mendukung tujuan keberlanjutan organisasi (Lusiana Nurwidia & Gunawan, 2023). Hal ini bertujuan untuk merangsang perhatian dan pengetahuan masyarakat terhadap masalah lingkungan, menciptakan sikap positif, mengambil pendekatan proaktif dalam inisiatif penghijauan, dan membangun kompetensi untuk mengurangi limbah dan menghemat energi. Pelatihan lingkungan adalah aspek kunci keberhasilan implementasi sistem manajemen lingkungan dan pembangunan budaya organisasi hijau. Program pelatihan ini harus dirancang berdasarkan kebutuhan pelatihan untuk memperoleh manfaat lingkungan terbaik dari pelatihan (Isrososiawan et al., 2021).

Penerapan *Green HRM* oleh organisasi akan mempengaruhi perkembangan moral karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan. Karyawan biasanya memberikan respons positif terhadap praktik *Green HRM* karena hal tersebut dapat mendorong peningkatan motivasi pribadi untuk menjadi lebih peduli (Wulansari et al., 2019). Menurut salah satu penelitian, penerapan *Green Human Resource Management (GHRM)* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi *GHRM* berkontribusi signifikan terhadap kinerja lingkungan di industri perhotelan (Isrososiawan et al., 2021).

Untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang optimal, perlu diperhatikan beberapa aspek penting yang dapat mendukung pencapaian tersebut, salah satunya melalui penerapan praktik *Green Human Resource Management (GHRM)*. Beberapa indikator dalam praktik *GHRM*, mencakup berbagai aktivitas yang berfokus pada integrasi kebijakan lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia. Indikator-indikator ini mencerminkan langkah-langkah konkret yang diambil oleh organisasi untuk mempromosikan keberlanjutan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan (Wijonarko & Wirapraja, 2023). Beberapa indikator dalam praktik *GHRM* menurut Jamal dkk. (2021) (Jamal et al., 2021).

1. **Green Involvement: Keterlibatan hijau** merujuk pada partisipasi karyawan dalam kegiatan yang berfokus pada praktik manajemen ramah lingkungan. Keterlibatan ini mendorong dan menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dalam upaya pencegahan polusi serta pengurangan limbah yang tidak perlu (Jamal et al., 2021).

2. **Green Recruitment dan Green Selection** Lingkungan merupakan strategi dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik serta memilih kandidat yang memiliki kesadaran terhadap lingkungan dan komitmen terhadap praktik keberlanjutan (Ullah, 2022). Dalam penelitian ini, Green Recruitment dan Green Selection dipandang sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja lingkungan organisasi.
3. **Green Training** adalah program pelatihan yang dirancang untuk memberikan edukasi tentang kesadaran lingkungan, dengan tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku baik staf manajerial maupun non-manajerial terhadap isu-isu lingkungan. (Wijonarko & Wirapraja, 2023)
4. **Green Pay and Rewards (GPR)** dapat diartikan sebagai pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pengelolaan pemberian penghargaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, untuk mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan. Sistem penghargaan ini bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang paling sesuai, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan lingkungan perusahaan (Jamal et al., 2021).

Green Human Resource Management (*GHRM*) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja lingkungan di organisasi. Praktik-praktik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa penerapan *GHRM*, seperti *Green Involvement*, *Green Recruitment* dan *Green Selection*, *Green Training*, serta *Green Pay and Rewards*, terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang ramah lingkungan. Dengan mengintegrasikan kebijakan lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih berkelanjutan, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung tujuan jangka panjang perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *GHRM* berkontribusi pada efektivitas komunikasi dan pelayanan kepada pelanggan, serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan informasi dan sumber daya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengimplementasikan dan mengembangkan praktik-praktik *GHRM* guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan *Green Human Resource Management (GHRM)* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kinerja lingkungan organisasi.
2. Praktik-praktik *GHRM*, seperti *Green Involvement*, *Green Recruitment*, *Green Training*, dan *Green Pay and Rewards*, terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap isu lingkungan dan mendorong keterlibatan mereka dalam inisiatif ramah lingkungan di tempat kerja. Praktik-praktik ini tidak hanya memperbaiki kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

B. Saran

1. Organisasi perlu mengembangkan kebijakan *GHRM* yang terstruktur, memperkuat program pelatihan lingkungan, dan memanfaatkan teknologi ramah lingkungan untuk mendukung keberlanjutan.
2. Sistem insentif berbasis keberlanjutan dan kampanye internal perlu ditingkatkan untuk mendorong kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam praktik ramah lingkungan.
3. Monitoring dan evaluasi berkala harus dilakukan untuk menilai efektivitas *GHRM*, dengan memasukkan indikator kinerja lingkungan ke dalam KPI organisasi.
4. Kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal dapat mendukung inovasi dan relevansi praktik *GHRM* dalam mendukung keberlanjutan jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Anis Fitria, Anniez Rachmawati Musslifah, & Faqih Purnomosidi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 18–31. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3091>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*Title. 7, 6.
- Fikri Imaduddin, M., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 455–460. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7123>
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., Mata, M. N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021). Perceived green human resource management practices and corporate sustainability: Multigroup analysis and major industries perspectives. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13063045>
- Lusiana Nurwidia, & Gunawan, A. (2023). Praktik Human Resource Management (HRM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Berbasis Total Quality Manajemen. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 54–59. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.144>
- Nasrifa, E. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Sekolah Insan Mandiri Jakarta). *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 142–152. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i3.5452>
- Satria, J. J., & Resmawa, I. N. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 72–87. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2443>
- Ullah, A. (2022). Impact of Green Recruitment and Selection on Organizational Environmental Performance: A Study of Medical Institutionsin Khyber Pakhtunkhwa. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 5(3), 345–354. <https://doi.org/10.47067/ramss.v5i3.243>
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran Green Human Resource Management (Ghrm) Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 458–471. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2836>
- Wulansari, N. A., Witiastuti, R. S., & Ridloah, S. (2019). Green Lifestyle and Pos: Which One Does Have the Biggest Role in Influencing the Influence of Green Hrm on Employee Performance? *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), 3–14. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.212>