



GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Konsep, Praktik, dan Implikasi Bagi
Organisasi Modern

Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, Hendra Halim, Ida Bagus Separsa Kusuma,
Farah Chalida Hanoum T, Juniar Alisa, Elida Mahriani, Nadya Ayu Lestari,
Mulyani, Feryansyah, Indi Ramadhani, Sinta Rusmalinda,
Arie Hendra Saputro, Safarinda Imani

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Konsep, Praktik, dan Implikasi Bagi
Organisasi Modern**

Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, Hendra Halim, Ida Bagus Separsa Kusuma,
Farah Chalida Hanoum T, Juniar Alisa, Elida Mahriani, Nadya Ayu Lestari,
Mulyani, Feryansyah, Indi Ramadhani, Sinta Rusmalinda,
Arie Hendra Saputro, Safarinda Imani



GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT KONSEP, PRAKTIK, DAN IMPLIKASI BAGI ORGANISASI MODERN

Tim Penulis:

**Zandra Dwanita Widodo, Hendra Halim, Ida Bagus Separsa Kusuma,
Farah Chalida Hanoum T, Juniar Alisa, Elida Mahriani, Nadya Ayu Lestari,
Mulyani, Feryansyah, Indi Ramadhani, Sinta Rusmalinda,
Arie Hendra Saputro, Safarinda Imani**

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Zandra Dwanita Widodo

ISBN:

978-634-246-995-8

Cetakan Pertama:

Juni, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucapkan rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Green Human Resource Management Konsep, Praktik, Dan Implikasi Bagi Organisasi Modern” telah selesai disusun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Green Human Resource Management Konsep, Praktik, Dan Implikasi Bagi Organisasi Modern.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “*tiada gading yang tidak retak*” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Juni, 2026

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT:	
KONSEP, PRAKTIK, DAN IMPLIKASI	
BAGI ORGANISASI MODERN	1
A. Pendahuluan	1
B. Konsep dan Definisi Green Human Resource Management (GRHM).....	2
C. Teori dan Kerangka Dasar Green Human Resource Management.....	6
D. Dimensi dan Indikator Green Human Resource Management.....	10
E. Implikasi Green Human Resource Management (GHRM) Bagi Organisasi Modern	14
F. Rangkuman Materi	15
BAB 2 TEORI DAN KERANGKA DASAR	
GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	21
A. Pendahuluan.....	21
B. Landasan Teoretis Green Human Resource Management.....	22
C. Teori-Teori Pendukung Green Human Resource Management.....	28
D. Dimensi dan Komponen Utama Green Human Resource Management.....	33
E. Kerangka Konseptual Green Human Resource Management Dalam Organisasi	40
F. Rangkuman Materi	46
BAB 3 DIMENSI DAN INDIKATOR GREEN HRM.....	53
A. Pendahuluan.....	53
B. Rekrutmen Hijau.....	56
C. Pelatihan Hijau.....	59
D. Evaluasi Hijau.....	61

E. Kompensasi Hijau	64
F. Keterlibatan Karyawan	67
G. Rangkuman Materi	69
BAB 4 REKRUITMEN DAN SELEKSI HIJAU	75
A. Pendahuluan.....	75
B. Definisi Rekrutmen dan Seleksi Hijau	76
C. Rekrutmen Hijau.....	77
D. Faktor Yang Mempengaruhi Green Recruitment and Selection	78
E. Faktor Yang Dipengaruhi Green Recruitment and Selection	79
F. Indikator <i>Green Recruitment And Selection</i>	79
G. Seleksi Hijau	80
H. Landasan Teoretis Seleksi Hijau	81
I. Metode dan Teknik Seleksi Hijau	83
J. Tantangan Dalam Implementasi Seleksi Hijau	84
K. Peran Seleksi Hijau Dalam Keberlanjutan Organisasi.....	84
L. Rangkuman Materi	84
BAB 5 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BERBASIS BERKELANJUTAN.....	91
A. Sub Bab A.....	91
B. Pengembangan Kepemimpinan Hijau (Green Leadership) .	100
C. Peningkatan Kompetensi SDM Untuk Masa Depan Berkelanjutan	105
D. Rangkuman Materi	112
BAB 6 SISTEM PENILAIAN KINERJA HIJAU.....	119
A. Pendahuluan.....	119
B. Matrik Kinerja Berkelanjutan	120
C. Green KPI	126
D. Integrasi Dalam Appraisal Sistem	128
E. Rangkuman Materi	132
BAB 7 KOMPENSASI, INSENTIF, DAN BENEFIT RAMAH LINGKUNGAN	135
A. Pendahuluan.....	135
B. Pemberian Insentif Berbasis Perilaku Ramah Lingkungan ..	137

C. Reward Untuk Inovasi Hijau	142
D. Benefit Untuk Mendukung Peningkatan Kompetensi SDM	146
E. Rangkuman Materi	149
BAB 8 KETERLIBATAN KARYAWAN	
DAN BUDAYA ORGANISASI HIJAU	155
A. Pendahuluan.....	155
B. Keterlibatan Karyawan dan Budaya Organisasi Hijau	160
C. Rangkuman Materi	169
BAB 9 GREEN HRM DAN KEUNGGULAN	
KOMPETITIF ORGANISASI	175
A. Pendahuluan.....	175
B. Konsep dan Ruang Lingkup Green Human Resource Management.....	176
C. Peran GHRM Dalam Mendorong Keberlanjutan Organisasi.....	178
D. GHRM dan Kinerja Organisasi.....	179
E. GHRM dan Kinerja Berkelanjutan	183
F. GHRM dan Inovasi Organisasi.....	183
G. GHRM dan Reputasi Organisasi.....	184
H. Peran GHRM Dalam Mendorong Keberlanjutan Organisasi.....	185
I. Praktik-Praktik Green Human Resource Management	187
J. GHRM dan Efisiensi Organisasi.....	190
K. GHRM dan Keunggulan Kompetitif Global	190
L. Rangkuman Materi	191
BAB 10 TANTANGAN DAN HAMBATAN IMPLEMENTASI	
GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	199
A. Pendahuluan.....	199
B. Kendala Internal Dalam Implementasi Green HRM	201
C. Kendala Eksternal Dalam Implementasi Green HRM	204
D. Resistensi Budaya dan Perilaku Organisasi	206
E. Keterbatasan Regulasi dan Kebijakan Publik	208
F. Solusi Alternatif dan Strategi Adaptif Implementasi Green HRM	211

G. Rangkuman Materi	213
BAB 11 PERAN TEKNOLOGI DAN DIGITALISASI DALAM GREEN HEM (HR ANALYTICS, DIGITAL HR, AI, DAN GREEN IT) UNTUK Mendukung MANAJEMEN SDM HIJAU	221
A. Pendahuluan.....	221
B. Konsep Green HEM dan Peran Strategis Fungsi SDM	223
C. Digital HR dan E-HRM Sebagai Infrastruktur Proses SDM Hijau	224
D. HR Analytics Untuk Mengukur dan Meningkatkan Kinerja Sdm Hijau	225
E. Artificial Intelligence (AI) Dalam Green HEM: Potensi, Risiko, Dan Tata Kelola	227
F. Green IT dan ICT For Sustainability: Menjaga Digitalisasi Tetap Rendah Dampak	228
G. Roadmap Implementasi Green HEM Berbasis Teknologi di Organisasi Indonesia.....	230
H. Tantangan Kritis dan Agenda Riset/Praktik	231
I. Rangkuman Materi	231
BAB 12 STUDI KASUS PRAKTIK GREEN HRM DI ORGANISASI MODERN	235
A. Pendahuluan.....	235
B. Kerangka Konseptual Green HRM Dalam Organisasi Modern	236
C. Studi Kasus Green HRM Pada Perusahaan Multinasional ...	237
D. Studi Kasus Green HRM Pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN)	238
E. Studi Kasus Green HRM Pada Perusahaan Startup	239
F. Studi Kasus Green HRM Pada Institusi Pendidikan	239
G. Analisis Komparatif Studi Kasus	240
H. Implikasi Manajerial dan Teoretis	240
I. Tantangan dan Arah Pengembangan Green HRM	240
J. Rangkuman Materi	241

BAB 13 MASA DEPAN GREEN HRM:	
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	245
A. Pendahuluan.....	245
B. Tren Model Green HRM, <i>Service Quality</i> , dan Organisasi Inklusif Berkelanjutan	247
C. Agenda Riset	251
D. Rangkuman Materi	255
GLOSARIUM	261
PROFIL PENULIS	281



BAB 1

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: KONSEP, PRAKTIK, DAN IMPLIKASI BAGI ORGANISASI MODERN

Zandra Dwanita Widodo S.Pd., S.E., M.M
Universitas Tunas Pembangunan (UTP) Surakarta

A. PENDAHULUAN

Krisis lingkungan global yang ditandai oleh perubahan iklim, degradasi ekosistem, dan peningkatan emisi gas rumah kaca telah mendorong perubahan paradigma dalam pengelolaan organisasi modern. Organisasi tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai kinerja ekonomi, tetapi juga bertanggung jawab terhadap dampak sosial dan lingkungan dari seluruh aktivitas operasionalnya. Dalam konteks ini, transisi menuju ekonomi hijau menjadi keniscayaan, di mana inspirasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abau, K. (2025). GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) SEBAGAI INSTRUMEN IMPLEMENTASI ETIKA LINGKUNGAN: BUKTI DARI PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 79–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.46975/ga7q8w82>
- Abid, H. M. S., Asif, D. M., & Abbas, R. (2025). The Impact of Green HRM on Organizational Productivity, Employee Engagement, and Long-Term Sustainability Goals. *Journal of Business and Management Research*, 4(1), 589–614. <https://www.jbmrjournal.com/index.php/Journal/article/view/357>
- Adowah, M. A., Oli, S., Boasiako, N. A., Lartey, E., & Osei, B. A. (2025). Impact of Green HRM Practices and Employee Green Perception on Sustainable Organizational Performance. *International Business Research*, 18(1), 94–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/ibr.v18n1p94>
- Alfadel, A., Al-Kahtani, S. M., Al-Mekhlafi, A.-W. A.-G. S., Alhebri, A., & Ahmed, A. (2025). Fostering sustainable development : the role of green HRM and green work engagement. *Discover Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01167-z>
- Chiboiwa, M., Babafemi, E., Oseghale, F. M., & Oseghale, R. (2024). *Green Human Resource Management and Sustainable Performance Management*. 131–158. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2595-7.ch007>
- Coelho, J. P., Couto, A. I., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2024). *Green Human Resource Management: Practices, Benefits, and Constraints—Evidence from the Portuguese Context*. 1–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su16135478>
- Faisal, S. (2023). *Green Human Resource Management—A Synthesis*. 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su15032259>

- Halawa, M., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Sustainable Human Resource Management Sebagai Strategi Penguatan Keberlanjutan Organisasi. *Jurnal Ekonomidan Ilmu Berkaitan*, 1(3), 122–127.
<https://doi.org/https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.471>
- Indraswari, I. G. A. A. P., Pradnyani, I. G. A. A., Budiadnyani, N. P., & Dewi, P. P. R. A. (2024). PENGARUH TINGKAT PEMAHAMAN DAN KEPEDULIAN PELAKU UMKM TERHADAP IMPLEMENTASI GREEN ACCOUNTING DALAM MENINGKATKAN KEBERLANJUTAN BISNIS. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 8(3), 2900–2911.
- Islam, M. F., Masud, A. Al, Emon, M., Shuvro, R. A., Jony, M. T. I., & Akter, T. (2025). Integrating green HRM for productivity and sustainability: green innovation, engagement and pro-environmental behavior as key mediators. *Future Business Journal*, 11(24), 1–25.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s43093-025-00433-w>
- Ismail, B., & Abdelghani, L. (2024). GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT : POLICIES AND PRACTICES. *International Journal of Entrepreneurship*, 28(4), 1–15.
- Lawter, L., & Garnjost, P. (2025). *Green Human Resource Management and Organizational Performance: A Systematic Review*. 1–19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su17073132>
- Miah, M., Szabó-Szentgróti, G., & Walter, V. (2024). A systematic literature review on green human resource management (GHRM): an organizational sustainability perspective. 11(1), 1–29.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371983>
- Munziar, F., & Hodijah, C. (2025). Sustainable HRM: Integrating Green Human Resource Management Practices for Organizational Resilience. *Journal of Economics and Management Sciences*, 137–145.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37034/jems.v7i3.100>

- Patil, R. V., Padhye, P. S., Vyas, A. M., Swathi, B., Deepti, & Cholakkal, I. (2025). Triple Bottom Line Approach To Business : Balancing Profit , People And Planet Through Effective Management. *International Journal of Environmental Sciences*, 11(23), 5209–5216.
- Raharjo, S. B., & Wening, N. (2023). Green human resource management dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i2.1186>
- Riyanto, D. W. U. (2025). Pengaruh Green HRM dan Dukungan Organisasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Melalui Keterlibatan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif Di UKM Manufaktur. *Jurnal Manajerial*, 12(2), 357–377. <https://doi.org/https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i02.9662>
- Saputra, A. R. P., Apriyan, M., & Subarjo. (2025). The effect of green recruitment and selection, green training, and green intellectual capital on employee performance in Indonesia. *Management Science Letters*, 1–10. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2024.4.003>
- Wicaksono, P., Susbiyani, A., & Zakiyyah, A. M. (2025). *Innovation Work Behavior as Mediator of Social Support and Engagement on Performance: Perilaku Inovasi sebagai Mediator Dukungan Sosial dan Keterlibatan terhadap Kinerja*. 10(2). <https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.12247>
- Widodo, Z. D., Agustini, I. G. A. A., Utama, A. M., Santosa, S., Rini Novianti, Anggraini, R. I., Bangun, R., Pramanik, P. D., Permata, D., Ahdiyat, M., Dudija, N., Wijiharta, & Nugroho, L. (2023). *Manajemen Talenta* (Vol. 4, Issue 1).
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Al-Husin, S., Darsono, & Zailani, A. (2023). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, UPAH DAN UMUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 825–836.

- Widodo, Z. D., Zaelani, A., Wijastuti, S., Adiyani, R., Alhusin, S., & Choiri, D. U. (2023). PELATIHAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS (SDM) PADA INDUSTRI KREATIF CETAK SARING SABLON MANUAL. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 137–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36728/ganesha.v3i2.2586>
- Wijastuti, S., Widodo, Z. D., & Darmaningrum, K. (2021). PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KREATIF SABLON (ZEE SCREENPRINTING) KARANGANYAR DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, 8(1), 58–66.
- Windrati, C. R. W., Irmawanti, & Asih, T. P. (2025). *Sustainable Human Resource Management: The Interconnection between Green HRM , Ethics , and Talent Development in Enhancing Organizational Impact*. 6(1), 274–281.
- Xie, H., & Lau, T. C. (2023). *Evidence-Based Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review*. 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su151410941>
- Yulistria, R., Sundara, W. C., Marsusanti, E., & Yanti, V. A. (2025). Green Human Resource Management : Integrating Sustainability into Talent Development and Retention. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 689–700. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i3.6225>
- Zebua, A. I. (2026). Green Human Resource Management: Kajian Literatur tentang Konsep, Praktik dan Implikasinya terhadap Keberlanjutan Organisasi. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 69–79. <https://doi.org/doi.org/10.63822/f4950s08>



BAB 2

TEORI DAN KERANGKA DASAR GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Hendra Halim, M.E.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala

A. PENDAHULUAN

Pemahaman yang komprehensif mengenai Green Human Resource Management tidak dapat dilepaskan dari fondasi teoretis dan kerangka konseptual yang melandasinya. Sebelum membahas praktik dan implikasi Green HRM secara lebih operasional, penting untuk menempatkan konsep ini dalam konteks perkembangan teori manajemen sumber daya manusia, keberlanjutan organisasi, serta dinamika lingkungan bisnis modern. Bab ini berfungsi sebagai landasan konseptual yang menjelaskan mengapa dan bagaimana Green HRM

DAFTAR PUSTAKA

- Adomako, S., et al. (2023). Green HRM practices, employee well-being, and sustainable work behavior: Examining the moderating role of resource commitment. *Business Strategy and the Environment*.
- Alrifae, A. A. M., et al. (2026). Green human resource management and sustainable performance: A systematic literature review (2020–2024). *Cleaner Environmental Systems*.
- Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). Green human resource management and sustainable performance with the mediating role of green innovation: A perspective of new technological era. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 901235.
- Bindeeba, D. S., et al. (2025). Green human resources management and green innovation: A meta-analytic review of strategic human resources levers for environmental sustainability. *Discover Sustainability*.
- Carballo-Penela, A., Ruzo-Sanmartín, E., Álvarez-González, P., & Paillé, P. (2023). How do GHRM practices influence firms' economic performance? A meta-analytic investigation of the role of GSCM and environmental performance. *Journal of Business Research*, 165, 113984.
- García-Cruz, J., et al. (2024). When the stars align: The effect of institutional pressures on sustainable human resource management through organizational engagement. *European Management Journal*.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.03.009>
- Kurniawan, B. (2025). A conceptual framework for sustainable human resource management: Integrating green practices, ethical leadership, and digital resilience to advance the SDGs. *Sustainability*, 17(21), 9904.
- Liang, X., & Li, J. (2025). Sustainable human resource management and employee performance: A conceptual framework and research agenda. *Human Resource Management Review*, 35(2), 101060.

- Makumbe, W., et al. (2024). A mediation–moderation mechanism for green innovation and green knowledge sharing in the GHRM–green performance relationship. *Sustainability*, 16(24), 10849.
- Nica, I., et al. (2025). Triple bottom line in sustainable development. *Sustainability*, 17(5), 1932.
- Pontillo, H. R., Dominguez, S. M., Bustamante, A. R., Genodjala, A., Gahum, S., Pontillo, V. A. R., Pontioso, E., Jr., & Villaluz, F. (2025). The mediating role of green human capital in the relationship between green human resource management practices and green employee behavior for a sustainable future. *Sustainability*, 17(23), 10767.
- Purba, S. D., et al. (2024). Increasing commitment through the effect of green training and development on green behavior. *Binus Business Review*.
- Ren, S., Cooke, F. L., Stahl, G. K., Fan, D., & Timming, A. R. (2023). Advancing the sustainability agenda through strategic human resource management: Insights and suggestions for future research. *Human Resource Management*, 62, 251–265.
- San Román-Niaves, M., Morandini, S., Antonini, M., & Pietrantonio, L. (2025). Green human resource management and green psychological climate: A scoping review through the AMO framework. *Sustainability*, 17(6), 2535.
- Tran, N. K. H., et al. (2023). An empirical investigation on the impact of green human resource management, green leadership, and green organizational culture on green work engagement. *Heliyon*.
- Umrani, W. A., et al. (2022). Role of green human resources, culture and environmental orientation in organizational attractiveness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*.
- Wang, Z., Makhbul, Z. K. M., & Alam, S. S. (2024). Green human resource management in practice: Assessing the impact of readiness and corporate social responsibility on organizational change. *Sustainability*, 16(3), 1153.

- Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*.
- Zaharia, R. M. (2021). Triple bottom line. In *[Book chapter]*. Springer.



BAB 3

DIMENSI DAN INDIKATOR GREEN HRM

Ida Bagus Separsa Kusuma, S.E., M.M.
Politeknik Negeri Bali

A. PENDAHULUAN

Green Human Resource Management (Green HRM) merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam seluruh kebijakan dan praktik pengelolaan tenaga kerja. Konsep ini berkembang seiring meningkatnya kesadaran global terhadap isu degradasi lingkungan, perubahan iklim, serta tuntutan masyarakat dan pemangku kepentingan terhadap organisasi agar beroperasi secara bertanggung jawab dan berkelanjutan. Pada konteks organisasi modern, sumber daya manusia dipandang tidak hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang berperan aktif dalam mendukung

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, N. (2020). Green human resource management for organisational citizenship behaviour towards the environment. *Journal of Cleaner Production*, 257, 120637. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120637>
- Haldorai, K., Kim, W. G., Pillai, S. G., & Li, J. J. (2022). Green human resource management, employee green behavior, and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 100, 103078. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103078>
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2022). Green human resource management practices and sustainable performance: The moderating role of employee green behavior. *Sustainability*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su14010001>
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2022). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior. *Journal of Management*, 48(1), 212–236. <https://doi.org/10.1177/0149206320948594>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2021). Greening human resource management and employee commitment toward the environment. *Journal of Business Research*, 132, 628–637. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.058>
- Renwick, D. W. S. (2023). Contemporary developments in green human resource management. *Human Resource Management Review*, 33(2), 100925. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100925>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2021). Green human resource management and the enablers of green organisational culture. *Journal of Business Research*, 132, 597–608. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.047>

- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2021). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 100–113. <https://doi.org/10.1002/csr.2048>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2022). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(3), 413–436. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12314>
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2020). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 250, 119535. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119535>
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2020). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 259, 120737. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120737>



BAB 4

REKRUITMEN DAN SELEKSI HIJAU

(Strategi Manajemen Talenta Yang Berorientasi Lingkungan,
Employer Branding Hijau, Dan Seleksi Berbasis Nilai Berkelanjutan)

Dr. Farah Chalida Hanoum. T, S.P., M.M
Universitas PGRI Semarang

A. PENDAHULUAN

Perhatian terhadap isu lingkungan hidup telah mendorong organisasi modern untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam strategi bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu bentuk konkret dari integrasi tersebut adalah penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM), yang menempatkan aspek lingkungan sebagai bagian integral dari seluruh siklus manajemen SDM, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, hingga kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057–1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Arulrajah, A. A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2016). Analytical and theoretical perspectives on green human resource management: A simplified model approach. *International Business Research*, 9(12), 153–164. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n12p153>
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v5i1.5624>
- Azzone, G., & Manzini, R. (2018). The green human resource management: A framework for sustainable organizations. *Journal of Cleaner Production*, 172, 3544–3556. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.11.134>
- Bocken, N. M. P., Ritala, P., & Huizingh, E. J. (2018). Circular business model innovation: Defining a concept and framing an emerging research field. *Journal of Cleaner Production*, 185, 402–413. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.102>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). Green marketing: A study of consumers' attitude towards environment friendly products. *Asian Social Science*, 8(12), 117–126. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n12p117>
- Gholami, H., Noori, S., & Moghadam, S. K. (2018). Green human resource management and sustainable performance: The mediating role of environmental responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 193, 357–365. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.05.063>

- Grolleau, G., Mzoughi, N., & Pekovic, S. (2012). Green not (only) for profit: An empirical examination of the effect of environmental-related standards on employees' recruitment. *Resource and Energy Economics*, 34(1), 74–92. <https://doi.org/10.1016/j.reseneeco.2011.10.002>
- Guerci, M., Montanari, F., & Hansen, E. G. (2018). Green HRM and environmental sustainability: The mediating role of green employee involvement. *International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 306–334. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1209221>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management Annals*, 2(1), 231–274. <https://doi.org/10.5465/19416520802211552>
- Hsu, C. C., & Lee, Y. C. (2018). Leadership styles and environmental sustainability: Evidence from organizations. *Sustainability*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su10010123>
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Müller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1177/239700221102500203>
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133–2154. <https://doi.org/10.1080/09585190802479389>
- Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). Employer image and employer branding: What we know and what we need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 407–440. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062501>

- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research*, 7(8), 101–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Phillips, J. (2007). Green companies attract top talent. *HR Magazine*, 52(2), 6–7.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Stringer, L. (2009). *The green workplace: Sustainable strategies that benefit employees, the environment, and the bottom line*. Palgrave Macmillan.
- Turker, D., & Selcuk, S. S. (2009). Which factors affect corporate social responsibility? *Journal of Business Ethics*, 89(2), 189–204. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9992-5>
- Van Buren III, H. J., Greenwood, M., & Sheehan, C. (2015). Strategic human resource management and the decline of employee focus. *Human Resource Management Review*, 25(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2014.09.004>
- Wehrmeyer, W. (1996). *Greening people: Human resources and environmental management*. Greenleaf Publishing.



BAB 5

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BERBASIS BERKELANJUTAN

Juniar Alisa, S.Pd., M.M.
Universitas Siliwangi

A. PENDAHULUAN

Perubahan lanskap bisnis global saat ini tidak lagi menempatkan keberlanjutan sebagai pilihan etis semata, melainkan sebagai syarat mutlak untuk bertahan hidup. Di titik inilah, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi krusial. Bab ini berangkat dari sebuah premis bahwa teknologi hijau dan kebijakan lingkungan yang paling canggih sekalipun tidak akan membuahkan hasil tanpa adanya manusia yang kompeten dan memiliki kesadaran ekologis di baliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., Islam, T., Sadiq, M., & Kaleem, A. (2023). Environmentally specific transformational leadership and employee green attitude and behavior: An affective events theory perspective. *Journal of Environmental Psychology*, 88, 102016.
- Alt, E., & Spitzeck, H. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors: What role does individual environmental knowledge play? *Journal of Cleaner Production*, 126, 33-46.
- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., 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*, 256, 120401. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2016). *Sufficiency Economy: A New Ethic for 21st-Century Business*. Allen & Unwin.
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green Human Resource Management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young consumer's viewpoint. *Sustainability*, 10(10), 3516. <https://doi.org/10.3390/su10103516>
- Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (2021). Doing well by doing good: The role of green human resource management in driving environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 3550-3568.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z., & Naeem, R. M. (2020). Do ethical leadership and chamber of commerce support trigger green innovation for environmental performance? *Business Strategy and the Environment*, 29(6), 2561-2577.
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Nasim, A. (2022). Impact of green HRM practices on environmental performance: The mediating role of green innovation. *Frontiers in Psychology*, 13, 916723.

- Irby, B. J., & Pashmforoosh, R. (2024). Editorial: Mentoring, coaching, and tutoring as an enterprise. *Frontiers in Education*, 9, 1382129. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1382129>
- Islam, M. A., Hunt, A., Jabbour, C. J. C., & Thurasamy, R. (2020). The role of green human resource management and self-efficacy in conserving energy: A meditation model. *Business Strategy and the Environment*, 29(6), 2535-2548.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediation effect of ideation and implementation on the relationship between green human resource management and environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 184, 220-231.
- Li, Z., Liu, Y., Wang, J., & Xu, M. (2026). Green transformational leadership and value-action barrier on employees' pro-environmental behavior: The moderating role of green brand image. *Behavioral Sciences*, 16(1), 71.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of textile industry. *Counseling Psychology Quarterly*, 29(1), 107-127.
- OECD. (2017). *Greening Jobs and Skills*. OECD Publishing.
- Ojo, A. O., Tan, C. N. L., & Alias, M. (2022). Linking green HRM practices to environmental performance through intrinsic motivation and green creativity: Evidence from manufacturing firms. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 541-555.
- Paille, P., Chen, Y., Wang, Y., & Jin, J. (2014). Corporate environmental strategy, corporate social responsibility, and green human resource management. *Journal of Business Ethics*, 121, 601-612.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Phan, Q. P. T. (2020). Greening human resource management and employee commitment toward the environment: An interaction model. *Journal of Business Economics and Management*, 21(1), 32-52. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.11056>

- Rehman, M., Ahmad, I., & colleagues. (2024). Transformational leadership and sustainable practices: How leadership style shapes employee pro-environmental behavior. *Sustainability*, 16(15), 6499.
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769-803.
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2016). Green Human Resource Management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Rietze, S. (2025). Green transformational leadership and green voice behavior: The motivational role of green psychological empowerment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.70104>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Dikutip dalam: Li et al. (2026) dan Rietze (2025). Green transformational leadership, social learning, and pro-environmental behavior.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Gunasekaran, A. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Ali, I., & Tahir, M. A. (2019). Promoting employee's pro-environmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.
- Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2020). Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 951-967.

- Subramanian, N., Abdulrahman, M. D., Wu, L., & Nath, P. (2016). Green hope or greenwashing: Evidence of China's environmental emissions system. *International Journal of Production Economics*, 176, 172-180.
- Tideman, S. G., Arts, M. C., & Zandee, D. P. (2013). Sustainable leadership: Towards a workable definition. *Journal of Corporate Citizenship*, (49), 17-33.
- Tu, Y., Li, Y., & Zuo, W. (2023). Arousing employee pro-environmental behavior: A synergy effect of environmentally specific transformational leadership and green human resource management. *Human Resource Management*, 62(1), 159–179.
- Vailleau, M., & Podsakoff, P. M. (2022). The role of green skills and employee engagement in driving sustainable innovation. *Business Strategy and the Environment*, 31(4), 1820-1835.
- Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Taha, A. Z., & Fawehinmi, O. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*, 26(8), 2051-2078.
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, A. K., Ramayah, T., Jabbour, C. J. C., & Fawehinmi, O. (2020). A structural model of the impact of green human resource management on sustainable performance. *Sustainability*, 12(7), 2725.
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 84, 102306.



BAB 6

SISTEM PENILAIAN KINERJA HIJAU

Elida Mahriani, S.E.I., M.M.
UIN Antasari Banjarmasin

A. PENDAHULUAN

Melihat fenomena yang berkaitan dengan iklim yang sangat mengkhawatirkan, seperti efek rumah kaca yang berkontribusi terhadap pemanasan global yang patut menjadi perhatian kita bersama. Seperti sektor pembangunan gedung-gedung tinggi yang sangat banyak desain bangunannya menggunakan kaca, hal ini akan menambah emisi Co2 terutama melalui konsumsi energi untuk pemanasan, pendinginan dan pencahayaan ruangan.

Desain kantor yang ramah lingkungan merupakan salah satu elemen yang dapat dipengaruhi oleh konsep *Green Human Resources Managment* (GHRM) yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan

DAFTAR PUSTAKA

- Pujianto Hendri, 2025, Manajemen SDM Hijau: Strategi Untuk Keunggulan Kompetitif (Green Human Resource Management: A Strategy for Competitive Advantage), Deepublish Digital, Yogyakarta
- Primadasa Rangga dan Akh. Sokhibi, 2020, Model Green SCOR Untuk Pengukuran Kinerja Green Supply Chain Management (GSCM) Industri Kelapa Sawit di Indonesia, Jurnal Quantum Teknika, Vol 1 No. 2 Hal- 55-62.
- Susanto Primadi Candra, dkk, 2024, Manajemen SDM Berkelanjutan: Dilengkapi Dengan Studi Kasus dan Analisis SWOTS, Widina Media Utama, Bandung
- Sedyowidodo Urip, 2024, Manajemen SDM: Berbasis Teknologi Menuju Ekosistem Hijau dan SDGs, Univeristas Bakrie Press, Jakarta
- Muhammad, dkk, 2023, Tata Kelola Perusahaan dan Kinerja ESG Yang Berkelanjutan, Eureka MEdia Aksara, Purbalingga
- Zhang, et al, 2020, Green Suplier Evaluation and Selestions: A State of the Art Literature Review Models, Methods, and Applications, Mathematical Problems in Engineering.



BAB 7

KOMPENSASI, INSENTIF, DAN BENEFIT RAMAH LINGKUNGAN

Nadya Ayu Lestari, S.E., M.M.
Universitas Siliwangi

A. PENDAHULUAN

Dinamika bisnis global saat ini tengah mengalami pergeseran fundamental seiring dengan menguatnya tuntutan bagi organisasi untuk segera bertransformasi menuju praktik operasional yang lebih berkelanjutan. Transformasi ini selaras dengan konsep Triple Bottom Line, yang menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak cukup dinilai dari sisi ekonomi semata, melainkan juga harus mengintegrasikan aspek sosial dan pelestarian lingkungan secara harmonis, yaitu profit, people, dan planet (Elkington, 1997). Paradigma

DAFTAR PUSTAKA

- Abourokbah, S., Bajaba, S., & Yaqub, M. Z. (2024). Leading the green wave: How and when green transformational leadership cultivates employee green creativity. *Acta Psychologica*, 250, 104503. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104503>
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1), e12679. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12679>
- Barakat, B., Milhem, M., Naji, G. M. A., Alzoraiki, M., Muda, H. B., Ateeq, A., & Abro, Z. (2023). Assessing the impact of green training on sustainable business advantage: Exploring the mediating role of green supply chain practices. *Sustainability*, 15(19), 14144. <https://doi.org/10.3390/su151914144>
- Chavira, P. C., Shamsuzzoha, A., Kuusniemi, H., & Jovanovski, B. (2023). Defining green innovation, its impact, and cycle: A literature analysis. *Cleaner Engineering and Technology*, 17, 100693. <https://doi.org/10.1016/j.clet.2023.100693>
- Coelho, J. P., Couto, A. I., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2024). Green human resource management: Practices, benefits, and constraints—Evidence from the Portuguese context. *Sustainability*, 16(13), 5478. <https://doi.org/10.3390/su16135478>
- dos Santos, J. C., Ribeiro, P., & Silva Bento, R. J. (2023). A review of the promotion of sustainable mobility of workers by industries. *Sustainability*, 15(11), 8508. <https://doi.org/10.3390/su15118508>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.

- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). Green human resource management and sustainable practices on corporate reputation and employee well-being: A model for Indonesia's F&B industry. *Environment and Challenges*, 18, 101082. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>
- Figueiredo, E., Margaça, C., Sánchez-García, J. C., & Ribeiro, C. (2025). The contribution of reward systems in the work context: A systematic review of the literature and directions for future research. *Journal of the Knowledge Economy*, 16, 16525–16559. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-02492-w>
- Francoeur, V., Paillé, P., Yuriev, A., & Boiral, O. (2021). The measurement of green workplace behaviors: A systematic review. *Organization & Environment*, 34(1), 18–42. <https://doi.org/10.1177/1086026619837125>
- Gazi, M. A. I., Dhali, S., Masud, A. A., Ahmed, A., Amin, M. B., Chaity, N. S., Senathirajah, A. R., & Abdullah, M. (2024). Leveraging Green HRM to foster organizational agility and green culture: Pathways to enhanced sustainable social and environmental performance. *Sustainability*, 16(20), 8751. <https://doi.org/10.3390/su16208751>
- Gomes, D. R., Ribeiro, N., Gomes, G., Ortega, E., & Semedo, A. (2024). Green HRM's effect on employees' eco-friendly behavior and green performance: A study in the Portuguese tourism sector. *Sustainability*, 16(22), 10005. <https://doi.org/10.3390/su162210005>
- Kang, Y.-C., Hsiao, H.-S., & Ni, J.-Y. (2022). The role of sustainable training and reward in influencing employee accountability perception and behavior for corporate sustainability. *Sustainability*, 14(18), 11589. <https://doi.org/10.3390/su141811589>
- Kuo, Y.-K., Khan, T. I., Islam, S. U., Abdullah, F. Z., Pradana, M., & Kaewsang-on, R. (2022). Impact of green HRM practices on environmental performance: The mediating role of green innovation. *Frontiers in Psychology*, 13, 916723. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916723>

- Lawter, L., & Garnjost, P. (2025). Green human resource management and organizational performance: A systematic review. *Sustainability*, 17(7), 3132. <https://doi.org/10.3390/su17073132>
- Ma, J., Yang, L., Wang, D., Li, Y., Xie, Z., Lv, H., & Woo, D. (2024). Digitalization in response to carbon neutrality: Mechanisms, effects and prospects. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 191, 114138. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2023.114138>
- Makumbe, W. (2024). Green human resources management and green performance: A mediation–moderation mechanism for green innovation and green knowledge sharing. *Sustainability*, 16(24), 10849. <https://doi.org/10.3390/su162410849>
- Ojo, A. O., Tan, C. N. L., & Alias, M. (2022). Linking green HRM practices to environmental performance through pro-environment behaviour in the information technology sector. *Social Responsibility Journal*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2019-0403>
- Rehman, S., Asif, T., Nasir, A., Ullah, A., & Noor, N. (2024). Harnessing knowledge management for green product competitive advantage with green process innovation as a mediator. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(2), 100274. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100274>
- Ribeiro, N., Gomes, D. R., Ortega, E., Gomes, G. P., & Semedo, A. S. (2022). The impact of green HRM on employees' eco-friendly behavior: The mediator role of organizational identification. *Sustainability*, 14(5), 2897. <https://doi.org/10.3390/su14052897>
- Sultana, F., Jumman, O. H., Paul, N., & Golder, U. (2026). Green human resource management and organisational responsible performance: A systematic review and bibliometric analysis. *Cleaner and Responsible Consumption*, 21, 100396. <https://doi.org/10.1016/j.clrc.2026.100396>

- Tahir, A. H., Umer, M., Nauman, S., Abbass, K., & Song, H. (2024). Sustainable development goals and green human resource management: A comprehensive review of environmental performance. *Journal of Environmental Management*, 370, 122495. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.122495>
- Yin, Y., Wang, Y., & Lu, Y. (2025). How to design green compensation to promote managers' pro-environmental behavior? A goal-framing perspective. *Journal of Business Ethics*, 197(2), 341–353. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05762-4>



BAB 8

KETERLIBATAN KARYAWAN DAN BUDAYA ORGANISASI HIJAU

**(Membangun budaya hijau, *employee engagement*,
dan partisipasi karyawan dalam inisiatif keberlanjutan)**

Mulyani, S.E., M.Si
Politeknik Digital Boash Indonesia (PDBI)

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan populasi terbanyak keempat di dunia dengan jumlah 287.236.192 penduduk (worldometers, 2026). Walaupun memiliki populasi yang tinggi, akan tetapi belum sepenuhnya terjadi pemerataan produktivitas penduduk yang bekerja. Dalam hal produktivitas dari seorang SDM (Sumber Daya Manusia) akan berkaitan erat dengan kualitas dari SDM itu sendiri. Rahmadaniati

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Meda: UISU Press.
- Apriwanti, E.C. (2023). *Employee Engagement In Organizational: Tinjauan Literatur Sistematis*. Sikontan Journal, 2(1), 15-22.
- Astuti, Sari Sindi. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto. Skripsi. Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri. Purwokerto.
- Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. *Building engagement*, (8-23).
- Bull, W.B. (2009) *Tectonically Active Landscapes*. Wiley-Blackwell, Chichester, 326 p.
- Chen, Y. S. (2011). Green organizational identity: Sources and consequence. *Management Decision*, 49(3), 384–404. <https://doi.org/10.1108/00251741111120761>.
- Colquitt, J. A., LePine, J.A., & Wesson, M.J. (2018). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in Work Place*. In Mc. GrawHill Education.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D. (2022). Environmental Accountability through Business Ethics, Responsibility, Morals and Legal Obligations. *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-6.
- Degirmen, G. C., Ozbey, D. O., Sardag, E., Tekin, I. C., Koc, D., Erdogan, P. nar, Koc, F., & Ark, E. (2024). How Does Digital Transformation Moderate Green Culture, Job Satisfaction, and Competitive Advantage in Sustainable Hotels? *Sustainability*, 16(18), 8072.

- Delmas, M. A., Blass, V. D. (2010). Measuring Corporate Environmental Performance: The Trade-offs of Sustainability Ratings. *Business Strategy and the Environment*, 19(4), 245-260.
- Diabat, A., Khodaverdi, R., & Olfat, L. (2013). An exploration of green supply chain practices and performances in an automotive industry. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 68(1–4), 949–961. <https://doi.org/10.1007/s00170-013-49554>.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. and Brinley, A. (2005) Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Fadhil, A.Z., Rudiarno. (2025). Strategi Pengelolaan Green Human Resources Management sebagai Penguatan Identitas pada PT Djawir Mitra Syandana. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*, 2(4), 98-113.
- Fisher, J.D., Fisher, W.A., Amico, K.R., Harman, J.J. (2006). An information-motivation-behavioral skills model of adherence to antiretroviral therapy. *Health Psychology*, 25(4), 462–473.
- Gibson, James L. et.al. (2007). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGrawHill Irwin.
- Harris, L. C. & A. Crane. (2002). The Greening of Organizational Culture: Management Views on the Depth, Degree and Diffusion of Change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(3), 214-234.
- Hidayati, D.I. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Partisipatif Dan Organizational Citizenship Behavior For The Environment (OCBE) terhadap Kinerja Lingkungan. *Proceeding Seminar Nasional IPA XV*, 324-332.
- Hughes, J.C., Rog, E. (2008). Talent Management: A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention and Engagement within Hospitality Organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743-757.
- <https://data.goodstats.id/statistic/partisipasi-angkatan-kerja-umur-20-34-tahun-tak-sampai-80-Eo0Ji>.

<https://data.goodstats.id/statistic/simak-peringkat-sdm-indonesia-di-asean-2025-kmVj5>.

<https://www.worldometers.info/id/populasi-dunia/populasi-indonesia/>.

- Junaidi, M., Wahyuningsih, Y., Martiah, A., Partayasa, K. (2024). Pengaruh Inovasi Lingkungan, Dukungan Manajemen, Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap *Green Employee Involvement*. MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(2), 156-167.
- Kahn, W. (1990). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials: relationship between protean career attitude and proactive work behavior. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Khurosani, A., Nupus, H., & Ganika, G. (2021). The role of green human resource management in creating green supply chain culture in a service industry. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(4), 973–982.
- Kiron, D., N. Kruschwitz, K. Haanaes, M. Reeves, & E. Goh. (2012). The Sustainability Advantage. *MIT Sloan Management Review*, 53(4), 69-75.
- Kruse. (2012). What is Employee Engagement. *Forbes Leadership*.
- Luthans, F., P. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy: implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*, 21(5).
- Luthans, F. (2002) Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- Makmur, A.H. (2025). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 3(1), 1-18.
- Mardikaningsih, R. (2025). Pengaruh Manajemen SDM Berkelanjutan, Budaya Organisasi Ramah Lingkungan, dan Kepemimpinan Transformasional Hijau terhadap Kinerja Lingkungan Perusahaan Di Kota Surabaya. *Jurnal Styagraha*, 8(1), 161-179.

- Mathis, R. L. (2008). Human Resource Management. USA: South Western College.
- Morgan, R.M., Hunt, S. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20-38.
- Nisar, Q. A., A. Zafar, M. Shoukat, & M. Ikram. (2017). Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediating Role of Green Mindfulness and Green Self-efficacy. *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1059-1066.
- Noe, R. A. (2011). Fundamentals of Human Resource Management. USA: McGraw-Hill Irwin.
- Nugroho, M. A., & Tiarapuspa, T. (2023). Pengaruh Green Culture, Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Terhadap Green Organizational Citizenship Behavior. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(4), 350–359.
- Owino, A. W., Kwasira, J. (2016). Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(3).
- Porter, M. E., C. van der Linde. (1995). Toward a New Conception of the Environment-competitiveness Relationship. *Journal of Economic Perspectives*, 9(4), 97-118.
- Pratama, M., & Delianti, V. I. (2021). Rancang bangun aplikasi presensi dengan global potitioning system (GPS) berbasis Android (Studi kasus: PT Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kayu Aro). *INCARE: International Journal of Educational Resources*, 2(2), 141–154.
- Rahmadaniati, R. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Curup. Tesis. Universitas Tridianti.
- Ramadhani, S., Soenarto, I. (2023). Penerapan Program *Employee Engagement* untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan* 5(2), 269-284.
- Robbin, S. P., Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*. Pearson.

- Santosa, T. E. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya *Employee Engagement* dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207-216.
- Sarkis, J., P. Gonzalez-Torre, & B. Adenso-Diaz. 2010. Stakeholder Pressure and the Adoption of Environmental Practices: The Mediating Effect of Training. *Journal of Operations Management*, 28(2), 163-176.
- Satria, J. J., Resmawa, I. N., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Komitmen Karyawan , *Eco-Friendly Behavior* dan Kinerja Lingkungan pada Karyawan Hotel Bintang 4 di Surabaya. 5(3), 72–87.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. UWES.
- Segers, J., De Prins, P., Brouwers, S. (2010). Leadership and engagement: a brief review of the literature, a proposed model, and practical implications. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research, and Practices*.
- Soesanto, S. (2022). Akuntansi Lingkungan Menuju Ekonomi Hijau Perspektif Relasi Natural Sustainability Dengan Keberlanjutan Bisnis. *Account: Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Perbankan*, 9(1).
- Storey, J., Wright, P., Welbourne, T., & Ulrich, D. (2008). *Employee Engagement*. Routledge.
- Thomas, L., & Quinn, J. (2007). *First Generation Entry into Higher Education: An International Study*. Society for Research into Open University Press & Open University Press.
- Vreeswijk, M.V., Broersen, J. , Nadort, M. (2015). *The Wiley-Blackwell Handbook of Schema Therapy: Theory, Research, and Practice*.



BAB 9

GREEN HRM DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF ORGANISASI

(Hubungan Antara Praktik HRM Hijau Dengan Inovasi,
Reputasi, Efisiensi dan Daya Saing Global)

Feryansyah, S.T., M.M
PT. Central Proteina Prima, Tbk

A. PENDAHULUAN

Green human resource management merupakan pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik SDM. Pendekatan ini muncul sebagai respons terhadap meningkatnya tekanan global untuk mengadopsi praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J., & Muhammad, S. (2022). Green human resource management and environmental performance: The mediating role of green training and green recruitment. *Environmental Science and Pollution Research*.
- Abuelhassan, A. E., & Elsayed, Y. N. M. (2020). The impact of green training on environmental performance in small businesses. *Journal of Cleaner Production*.
- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Ahmad, S., & Umrani, W. A. (2019). The impact of ethical leadership on organizational performance: The mediating role of green HRM. *Management Decision*.
- Ali, Q., et al. (2021). Green human resource management and environmental performance: Mediating role of green innovation. *Sustainability*, 13(4).
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., & Khan, A. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability. *Sustainability*, 13(3).
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Aremu, A. Y., & Adepoju, O. A. (2022). Green HRM practices and environmental performance: Mediating role of green incentives. *Journal of Environmental Management*.
- Azam, S. C., et al. (2024). E-HRM and environmental sustainability: Evidence from developing countries. *Sustainability*.
- Bag, P. (2019). Green HRM practices and organizational sustainability. *Siddhant Journal of Decision Making*.
- Bhatnagar, J., & Aggarwal, S. (2020). Green HRM: Implications for employee well-being. *Employee Relations*.

- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management. *Sustainability*, 11(8), 2213.
- Chantika, D. (2024). Employee involvement in sustainability initiatives and environmental performance. *Jurnal Manajemen Lingkungan*.
- Coelho, J. P., Couto, A. I., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2024). Green human resource management practices and benefits. *Sustainability*.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone.
- Fang, L., Shi, S., & Gao, J. (2022). Green HRM and innovation performance. *Journal of Cleaner Production*.
- Guerci, M., et al. (2015). The impact of stakeholder pressures on GHRM. *International Journal of Human Resource Management*.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover and productivity. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
- Iftikar, M., et al. (2022). AMO theory and green HRM practices. *Sustainability*.
- Ifadhila, N., et al. (2023). Green HRM and employee environmental awareness. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The role of green HRM in firm performance. *Business Strategy and the Environment*.
- Kadek Dian Jatiwardani, N., et al. (2025). Green recruitment and organizational sustainability. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Kumari, S., & Prasad, D. (2026). Eco-HRM and digital transformation. *International Journal of HRM*.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green HRM practices on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 243.
- Ninaroon, P. (2022). Green HRM practices and firm performance in Thailand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Norouzpour, M. (2023). Green HRM in digital business transformation. *Technological Forecasting and Social Change*.
- O'Donohue, W., & Torugsa, N. (2016). The moderating effect of green HRM. *International Journal of Human Resource Management*.

- Ogbeibu, S., et al. (2019). Stakeholder theory and green HRM. *Business Strategy and the Environment*.
- Ojo, A. O., et al. (2022). Green IT behavior and environmental performance. *Journal of Enterprise Information Management*.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2020). Greening the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*.
- PUTRI. (2024). Corporate sustainability and triple bottom line. *Jurnal Ekonomi Berkelanjutan*.
- Raharjo, S. T., & Wening, N. (2023). Green HRM and employee productivity. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Rahayu, S., et al. (2023). Environmental performance and firm performance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Ramadhan, M., & Pasaribu, H. (2022). Green HRM implementation in organizations. *Jurnal Manajemen*.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Ren, S., & Jackson, S. E. (2020). HRM and environmental sustainability. *Human Resource Management Review*.
- Sabarudin. (2024). Green HRM practices in Indonesian companies. *Jurnal SDM Indonesia*.
- Salsabilah, R., et al. (2024). Green HRM and sustainability awareness. *Jurnal Lingkungan dan Bisnis*.
- Shafaei, A., et al. (2020). Employee perception of GHRM. *Journal of Business Research*.
- Shahzad, M., et al. (2020). Green innovation and firm performance. *Journal of Cleaner Production*.
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2016). Employees' perceptions of green HRM. *Human Resource Management*.
- Siburian, N., & Sugiarto, A. (2022a). Green HRM and organizational commitment. *Jurnal Manajemen*.
- Siburian, N., & Sugiarto, A. (2022b). Sustainability through HRM practices. *Jurnal Ekonomi*.

- Singh, S. K., et al. (2020). Green innovation and leadership. *Business Strategy and the Environment*.
- Singh, S. K., & El-Kassar, A. N. (2019). Role of GHRM in innovation. *Journal of Business Research*.
- Suhardi. (2019). Analisis kinerja tenaga asuransi jiwa di Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Tripathi, M., & Sodhani, M. (2023). Green HRM and competitive advantage. *Management of Environmental Quality*.
- Utama, I. G. B. R., & Anggarawati, S. (2022). Green performance management. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Yong, J. Y., et al. (2020). Green HRM and firm performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- Younis, Z. S. (2025). Green HRM and employee behavior. *Arab Administrative Journal*.
- Yusliza, M. Y., et al. (2019). Green intellectual capital and firm performance. *Journal of Cleaner Production*.
- Yusoff, Y. M., et al. (2020). Green HRM and firm profitability. *International Journal of Manpower*.
- Zoogah, D. B. (2017). Strategic HRM and environmental sustainability. *Academy of Management Perspectives*.



BAB 10

TANTANGAN DAN HAMBATAN IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Indi Ramadhani, S.E., M.M.
Universitas Siliwangi

A. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, *Green Human Resource Management* (Green HRM) semakin menempati posisi strategis dalam agenda keberlanjutan organisasi. Meningkatnya tekanan lingkungan, tuntutan pemangku kepentingan, serta komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan mendorong organisasi untuk tidak lagi memandang fungsi sumber daya manusia semata sebagai sistem administratif, melainkan sebagai penggerak utama perilaku dan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abousoliman, A. D., Ali Zoromba, M., & El-Gazar, H. E. (2025). Greening organizational culture in relation to employees' green human resources management: The mediating role of environmental commitment and citizenship. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 5, 1138. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20251138>
- Al-Romeedy, B. S. (2023). The effect of green organizational culture on environmental citizenship in the Egyptian tourism and hospitality sector: The mediating role of green human resource management. In O. D. Adekoya et al. (Eds.), *Global perspectives on green HRM*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-35795-4_7
- AlNaqbi, E., & Shamsudin, F. M. (2024). Greening the UAE workforce: Can green human resource management and domestic environmental regulations support green innovation at the workplace? *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 593–604. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.47](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.47)
- Alrifae, A. A. A. (2026). Green human resource management and sustainable performance: A systematic literature review. *Sustainable Futures*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.101580>
- Altassan, M. A. (2025). Sustainable leadership and green HRM: Fostering environmentally responsible organizational cultures. *Sustainability*, 17(20), 9331. <https://doi.org/10.3390/su17209331>
- Aukhoon, M. A., Iqbal, J., & Parray, Z. A. (2024). Impact of corporate social responsibility on employee green behavior: Role of green human resource management practices and employee green culture. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(5), 3768–3778. <https://doi.org/10.1002/csr.2773>

- Chowdhury, S. R., Mendy, J., Hack-Polay, D., & Rahman, M. (2025). Challenges in green human resource management: A fuzzy DEMATEL study. *Global Business and Organizational Excellence*. <https://doi.org/10.1002/joe.70016>
- Deeksha, Mukherji, R. K., & Sharma, R. (2025). Employee engagement in CSR: The role of green HRM in building a sustainable culture. Dalam V. Kandpal et al. (Ed.), *Developments in corporate governance*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-96-6366-8_9
- Eiaseb, N. P.-I. G. (2025). The impact of green human resources management practices in supply chains on organisational performance: A literature review. In *Eco-logistics and sustainable supply chain innovations*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/9798369361757.ch014>
- Gao, H., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., et al. (2025). Exploring the nexus of green human resource management, leadership and organizational culture on workplace pro-environmental behavior. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12, 987. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-05071-9>
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance: The mediating role of green HRM practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262–289. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1065431>
- He, W., Mushtaq, N., & Jan, L. (2024). Unlocking the dual black box of GHRMP & EGOE for sustainable environmental performance in developing economies. *Environment, Development and Sustainability*, 26, 16025–16055. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-03286-x>
- Isbăşoiu, G. D., & Volosevici, D. (2024). Navigating the complexities of green human resource management practices: Operational and legal hurdles. In J. Andrei et al. (Eds.), *Marketing and resource management for green transitions in economies* (pp. 126–153). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3439-3.ch006>

- Islam, M. A., Hunt, A., Jantan, A. H., Hashim, H., & Chong, C. W. (2020). Exploring challenges and solutions in applying green human resource management practices for the sustainable workplace in the ready-made garment industry in Bangladesh. *Business Strategy & Development*, 3(3), 332–343. <https://doi.org/10.1002/bsd2.99>
- Jaiswal, A., & Kumar, S. (2025). Integrating green HRM practices and organizational culture for sustainable corporate growth. Dalam V. P. Gupta, A. K. Haghi, & S. Sharief (Ed.), *Green economy and sustainable development* (World Sustainability Series). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-92636-5_17
- Jung, H., Kim, Y., & An, J. A. (2011). Effects of the internal and external factors of small and medium-sized corporations on green management performances. *Proceedings of the Americas Conference on Information Systems*.
- Khan, M. H., & Muktar, S. N. (2021). What's next for green human resource management: Insights and trends for sustainable development. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 16(1), 181–194. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.160119>
- Khan, N. R., Khan, M. R., Ahmad, W., & Jafar, R. M. S. (2023). Barriers and challenges in green concepts implementation. Dalam S. A. Raza, M. N. Tunio, M. Ali, & C. H. Pua (Ed.), *Entrepreneurship and green finance practices: Avenues for sustainable business start-ups in Asia*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/978-1-80455-678-820231008>
- Kumar, A., & Dwivedi, A. K. (2023). The development and effects of environmental law on green governance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(6), e1182. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i6.1182>
- Lamprey, Y.A. (2021). Green Human Resources Management as an Innovation Mechanism. In: Hinson, R.E., Adeola, O., Adisa, I. (eds) *Green Marketing and Management in Emerging Markets*. Palgrave Studies of Marketing in Emerging Economies. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-73007-9_3

- Milhem, M., Ateeq, A., & Ateeq, R. A. (2025). The role of HR in promoting environmental sustainability in Bahrain. Dalam B. Alareeni (Ed.), *Big data in finance*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-80656-8_45
- Ngo, O. T. L., & Ngo, T. Q. (2023). Sustainable development in Vietnamese exporters: Assessing the influence of green innovation, CSR, and green HRM. *International Journal of Economics and Finance Studies*. <https://doi.org/10.34109/ijefs.202315206>
- Pandey, V., & Kulshreshtha, K. (2024). Factors influencing effective incorporation of green management techniques in business organization. *E3S Web of Conferences*, 488, 02017. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202448802017>
- Perwira, I., Hernita, H., Suardi, S., Sose, A. T., & Azizurrohman, M. (2025). Green human resource management, employee behavior, and organizational innovation. *Journal of Environmental Science and Sustainable Development*, 8(2), 387–401. <https://doi.org/10.7454/jessd.v8i2.1332>
- Raja, L., & Manoharan, G. (2024). Nurturing green human resource management in facilitating organizational effectiveness. Dalam *Proceedings of the 3rd International Conference on Computational Modelling, Simulation and Optimization*. IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICCMO61761.2024.00047>
- Rashid, S., & Haque, N. (2024). Regulatory or market pressures: What promotes environmental grandstanding in Bangladesh? *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.142444>
- Sathasivam, K., Islam, M. A., Bakar, R. A., & Hashim, R. C. (2024). Implementing green HRM practices in an emerging country: Insights from managerial and nonmanagerial employees across various industries. *Business Strategy & Development*, 7(3), e404. <https://doi.org/10.1002/bsd2.404>
- Shoeb, A., Uzma, J., Chetan, S., & Mohd, S. S. (2025). Green human resource management: Analyzing sustainable practices and organizational impact through a Word2Vec approach. *Green*

Technologies and Sustainability, 3(4).
<https://doi.org/10.1016/j.grets.2025.100224>

- Sidique, N. M., & Pereira, L. F. (2023). The impact of green human resource management practices on digital transformation. Dalam R. Pereira et al. (Ed.), *Digital technologies and transformation in business, industry and organizations*. Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-40710-9_1
- Sohu, J. M., Mirani, M. A., Shaikh, S. N., Memon, U., Bhanbhro, A., & Kherazi, F. Z. (2025). Integrating green human resource management and big data analytics capability for sustainable environmental performance in SMEs. Dalam M. Tunio, M. Qureshi, & J. Qureshi (Ed.), *Examining green human resources management and nascent entrepreneurship* (hlm. 145–172). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-7046-9.ch006>
- Truc, D. T. T., Giang, H. N. T., & Nga, N. Q. (2024). From customer pressures into environmental performance: The mediating role of green HRM practices. *Transportation Research Procedia*, 80, 178–185. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2024.09.023>
- Tweneboa Kodua, L., Shurong, Z., Darko Adjei, P., Asante, D., Okyere Ofori, B., & Tweneboa Kodua, G. (2025). Driving green innovation: Unlocking strategies for effective green human resource management implementation in Ghana. *SAGE Open*, 15(4). <https://doi.org/10.1177/21582440251398621>
- Ye, P., Liu, Z., Wang, X., et al. (2023). Barriers to green human resources management (GHRM) implementation in developing countries: Evidence from China. *Environmental Science and Pollution Research*, 30, 99570–99583. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-28697-1>
- Yoo, D. Y. (2024). Eco-leadership in action: Integrating green HRM and the new ecological paradigm to foster organizational commitment and environmental citizenship in the hospitality industry. *Sustainability*, 16(20), 9044.
<https://doi.org/10.3390/su16209044>



BAB 11

PERAN TEKNOLOGI DAN DIGITALISASI DALAM GREEN HEM (HR ANALYTICS, DIGITAL HR, AI, DAN GREEN IT) UNTUK MENDUKUNG MANAJEMEN SDM HIJAU

Sinta Rusmalinda, S.A.B., M.M
Politeknik Negeri Bandung

A. PENDAHULUAN

Green Human Resource Management (Green HRM) atau Manajemen SDM Hijau memandang fungsi SDM bukan sekadar pengelola administrasi ketenagakerjaan, melainkan arsitek perilaku dan kapabilitas manusia yang menentukan keberhasilan strategi lingkungan organisasi (Renwick et al., 2013). Di banyak organisasi, agenda

DAFTAR PUSTAKA

- APJII. (2024, February 7). APJII jumlah pengguna internet Indonesia tembus 221 juta orang. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. <https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>
- Bondarouk, T., & Ruël, H. J. M. (2009). Electronic human resource management: Challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505–514. <https://doi.org/10.1080/09585190802707235>
- DataReportal. (2025, February 25). Digital 2025: Indonesia. <https://datareportal.com/reports/digital-2025-indonesia>
- Falletta, S. V., & Combs, W. L. (2021). The HR analytics cycle: A seven-step process for building evidence-based and ethical HR analytics capabilities. *Journal of Work-Applied Management*, 13(1), 51–68. <https://doi.org/10.1108/JWAM-03-2020-0020>
- Hilty, L. M., & Aebischer, B. (Eds.). (2015). ICT innovations for sustainability (Vol. 310). Springer. (Chapter: ICT for sustainability: An emerging research field).
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I., & Kasper, G. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. *Journal of Business Ethics*, 160(2), 377–392. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04204-w>
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>

- Minbaeva, D. B. (2018). Building credible human capital analytics for organizational competitive advantage. *Human Resource Management*, 57(3), 701–713. <https://doi.org/10.1002/hrm.21848>
- Murugesan, S. (2008). Harnessing green IT: Principles and practices. *IT Professional*, 10(1), 24–33. <https://doi.org/10.1109/MITP.2008.10>
- Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices. In *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAccT '20)* (pp. 469–481). ACM. <https://doi.org/10.1145/3351095.3372828>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Rodgers, W., Murray, J. M., Stefanidis, A., Degbey, W. Y., & Tarba, S. Y. (2023). An artificial intelligence algorithmic approach to ethical decision-making in human resource management processes. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100925. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100925>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>



BAB 12

STUDI KASUS PRAKTIK

GREEN HRM DI ORGANISASI MODERN

Arie Hendra Saputro, S.Pd., M.M., CTD
Universitas Indonesia Membangun

A. PENDAHULUAN

Perkembangan isu lingkungan global telah mendorong organisasi modern untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam strategi bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia. Human Resource Management (HRM) tidak lagi hanya berorientasi pada produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga pada tanggung jawab lingkungan dan sosial. Dalam konteks ini, *Green Human Resource Management* (Green HRM) muncul sebagai pendekatan strategis yang mengaitkan praktik

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1–13.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243–256.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627.
- Hart, S. L. (1995). A natural-resource-based view of the firm. *Academy of Management Review*, 20(4), 986–1014.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25(2), 99–116.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Unilever. (2022). *Unilever sustainable living plan*.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180.



BAB 13

MASA DEPAN GREEN HRM: PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Safarinda Imani, S.E., M.SEI
Universitas Ibrahimy

A. PENDAHULUAN

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolajuniaran perusahaan. Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka GHRM diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut. Manajemen sumber daya manusia Human Resources Management (HRM) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian

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 Vol.2, No.2 Mei 2024 e-ISSN:2986-3309; p-ISSN:2986-4046, Hal 18-31 DOI: <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3091>
- Chantika, A. R. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management Dan Green Transformational Leadership Terhadap Environmental Performance Dengan Green Innovation Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada UMM Hotel).
- Dewi Tri Hastuti. (2022). Pengaruh Budaya Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Green Human Resources Management (Ghrm) Dan Kepuasan Kerja Survey Pada Karyawan Bank Kb Bukopin Cabang Yogyakarta. Braz Dent J., 33(1), 1–12.
- F. S. Ali et al. (2024) "Green Human Resource Management dalam Mendukung Kinerja Karyawan." Available: [https://ojs.udb.ac.id/HUBISINTEK/article/download/4737/3267/10426\[20\]M](https://ojs.udb.ac.id/HUBISINTEK/article/download/4737/3267/10426[20]M).
- J. Oscar Ong, M. M. Djamil, and E. Ariyanto. (2022). "Green Human Resource Management To Improve Competitive Advantage Through Organizational Citizenship Behavior For Environment," Available: <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jdm/article/download/15287/pdf>
- Kadek Dian Jatiwardani, Ida Bagus Separsa Kusuma, Ni Nyoman Tri Thika Dewanthari, Irawan, I. P. A. U., & Sujanayasa, I. M. (2025). Studi Penerapan Green Human Resource Management Di Industri Perhotelan: Perspektif Hotel Conrad Bali. Jurnal Sains Terapan Pariwisata, 10(2), 129–141. <https://doi.org/10.56743/jstp.v10i2.510>

- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S.E. and Ployhart, R. (2017) 'Multilevel influences on involuntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy', *Journal of Management*, vol. 43, issue 5 (May), pp. 1335– 1358.
- Munawarah, Syaripuddin, Yumna, M., & Simahatie, M. (2025). Implementasi Green Human Resource Management, Employees' Green Behavior Dan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Industri Di Aceh. 6.
- P. Studi and D. Manajemen. (2021). "MODEL GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN SERVICE QUALITY DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI MEDIASI (DI RUMAH SAKIT BUMN) DISERTASI Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan OLEH ASEP SAIFUDIN 67117010004 PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MERCU BUANA 2021." [Online]. Available:blob:<https://web.whatsapp.com/8ea6ddfb-7744-468b-88c7-4278c403f5e4>
- Praska, S. Management, S. Daya Manusia, F. Ekonomi, and D. Bisnis. (2025). "INTEGRASI GREEN HRM DAN PRINSIP DEI DALAM MEWUJUDKAN ORGANISASI BERKELANJUTAN DAN INKLUSIF," *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, vol. 3, no. 2, doi: 10.61167/amnesia.v3i2.178.Available:<https://ingreat.id/index.php/amnesia/article/download/178/124/1132>
- PUTRI, Y. S. K. (2024). Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Terhadap Kinerja Perusahaan Dan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Di Indeks Sri-Kehati Tahun 2017-2021). 4(02), 7823–7830.
- R. Tobing and D. Santyo Nugroho, "Green Human Resource Management On Sustainable Performance: The Mediating Role Of Digital Innovation," (2024). [Online]. Available:<https://ejournal.isnjbengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/download/2150/455/>

- Renwick, D.W.S., Redman, T. and Maguire, S. (2013) 'Green HRM: A review and research agenda', *International Journal of Management Reviews*, vol. 15, no. 1, pp. 1–14.
- Saifulina, N. and Carballo-Penela, A. (2016) 'Promoting sustainable development at an organizational level: An analysis of the drivers of workplace environmentally friendly behaviour of employees', *Sustainable Development*, pp. 1–14. DOI: 10.1002/sd.1654.
- Siti Nur Aisah. (2024). "Green Human Resource Management, Green Human Capital, Green Innovation, dan Perceived Organizational Support Terhadap Environmental Performance," *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, vol. 5, no. 1, pp. 77–82, doi: 10.46510/jami.v5i1.287. Available: <https://journal.akb.ac.id/index.php/jami/article/download/287/112/>
- Zaki Fadhil, A., & Rudiatno. (2025). Strategi Pengelolaan Green Human Resource Management Sebagai Penguatan Identitas Pada Pt Djawir Mitra Syandana. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial)*, 2(4), 98–113.

PROFIL PENULIS



Zandra Dwanita Widodo S.Pd., S.E., M.M adalah dosen tetap Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan (UTP) Surakarta. Ia menyelesaikan Magister Manajemen di Universitas Sebelas Maret dan sedang menempuh Studi Doktorat di PDIE Universitas Sebelas Maret dengan spesialisasi yang berfokus pada Manajemen, Sumber Daya Manusia,

serta Pengembangan Talenta Inklusif.

Penulis mengampu berbagai mata kuliah sumber daya manusia, membimbing penelitian mahasiswa, serta aktif menulis buku referensi dan buku ajar. Penulis juga memiliki publikasi pada jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi, dengan fokus kajian pada manajemen, sumber daya manusia, talenta inklusif dibuktikan dengan lolosnya 4 Hibah bersaing yang didanai oleh Kemendiknasaintek. Di luar kampus, penulis terlibat dalam pengabdian masyarakat dan pengembangan kewirausahaan melalui dua unit usaha industri kreatif, yang memperkaya perspektifnya dalam menghubungkan teori manajemen dengan praktik di lapangan.



Hendra Halim, M.E., Seorang penulis, akademisi, dan peneliti kelahiran tahun 1992. Meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dari Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala, Hendra melanjutkan pendidikan pascasarjana di bidang ekonomi syariah dengan gelar Master Ekonomi (M.E.) di Islamic State University Ar-Raniry. Hendra terlibat dalam berbagai peran di lingkungan akademis

bidang kewirausahaan Islam, perilaku konsumen, dan pengembangan bisnis. Saat ini, ia menjabat sebagai Manajer Operasional Inkubator Kewirausahaan Universitas Syiah Kuala dan menjadi dosen tetap di Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas

Syiah Kuala sejak tahun 2022. Ia telah melaksanakan beberapa penelitian terkait kewirausahaan dan bisnis, seperti "*Digital Transformation Strategy to Optimize Company Performance*", "*The influence of money attitude, lifestyle, and personal values on purchase decision of exclusive gadgets in Aceh*" serta ratusan artikel lainnya yang terbit di jurnal internasional dan nasional bereputasi (Scopus, EBSCO, Copernicus, Sinta 2, dll.). Selain karir akademisnya, Hendra memiliki keahlian yang diakui dengan 4 (empat) sertifikasi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), diantaranya Produktivitas, Pendamping UMKM, *Digital Marketing*, dan Konsultan Inkubator Bisnis. Ia juga telah berkontribusi dalam literatur kewirausahaan dengan bukunya yang berjudul "*Socio-Technopreneurship*", "*Hukum dan Regulasi Bisnis*", "*Cara Membahas & Menulis Kasus Manajemen Bisnis*", "*Pengembangan Bisnis Islam*", "*Manajemen Keuangan Syariah*", "*Bisnis Informasi*", "*Literasi Keuangan*" dan puluhan buku lainnya. Hendra selain sebagai penulis, juga aktif sebagai peneliti pada Pusat Riset Komunikasi Pemasaran, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Universitas Syiah Kuala sejak tahun 2022 dan peneliti pada Pusat Riset Hukum, Islam, dan Adat Universitas Syiah Kuala sejak 2023.

E-mail: hendra.halim@usk.ac.id



Ida Bagus Separsa Kusuma, S.E., M.M. merupakan seorang akademisi di bidang manajemen yang saat ini mengabdikan sebagai dosen di Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali. Gelar magister dalam Manajemen berhasil diraihnya dari Universitas Udayana pada tahun 2021. Di samping aktivitas mengajar, penulis juga berperan aktif dalam penulisan karya ilmiah. Fokus riset penulis

mencakup bidang manajemen khususnya *Green Human Resource Management*, *Digital Marketing* dan *Hotel Management*. Dalam perannya sebagai akademisi, penulis secara konsisten telah menghasilkan serta mempublikasikan hasil penelitiannya di jurnal-jurnal terakreditasi serta menulis beberapa buku referensi. Capaian ini

mencerminkan keahlian sekaligus komitmen penulis dalam mendukung kemajuan riset dan pendidikan tinggi di Indonesia.



Dr. Farah Chalida Hanoum. T, SP., M.M. lahir di Jayapura tanggal 22 Desember 1978. Telah menyelesaikan studi S1 di Program Studi Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang tahun 2002, kemudian penulis menyelesaikan Magister Manajemen pada Program Studi Sumber Daya Manusia Universitas Trisakti Jakarta tahun 2009 dan terakhir menyelesaikan studi S3 Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta tahun 2024. Profesi saat ini sebagai Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi Bisnis (FEB) Prodi Manajemen pada Universitas PGRI Semarang.



Juniar Alisa, S.Pd., M.M. lahir di Bandung pada tanggal 27 Juni 1995. Menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) jurusan Pendidikan Ekonomi pada tahun 2017. Kemudian, penulis melanjutkan studi S2 di universitas yang sama, yaitu Universitas Pendidikan Indonesia, jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dan berhasil meraih gelar magister pada tahun 2020. Selama berkarier, penulis pernah bekerja sebagai guru, baik di lembaga bimbingan belajar maupun di sekolah formal di Kota Bandung. Saat ini, penulis aktif sebagai dosen di Universitas Siliwangi, jurusan Manajemen. Penulis juga memiliki ketertarikan dalam bidang penelitian, khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Melalui buku ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi akademisi, praktisi, dan masyarakat umum yang tertarik dengan topik MSDM. Untuk kerjasama penelitian, penulisan buku, atau proyek lainnya, silakan hubungi melalui email: juniaralisa@unsil.ac.id



Elida Mahriani, SEI., MM. merupakan anak kedua dari H. Sukardi dan Hj. Rahimah Darias. Penulis menempuh Pendidikan Program Sarjana pada Jurusan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin (2010) dan melanjutkan pendidikan ke Program Pascasarjana dengan mengambil Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin (2014). Penulis pernah bekerja di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra dan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk di kota Banjarmasin.

Penulis sekarang tercatat sebagai dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Antasari, dan mendapat tugas tambahan Sebagai Sekretaris Prodi Asuransi Syariah dan Editor Jurnal At-Taradhi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin, serta sebagai Divisi Kewirausahaan pada UPT Pengembangan Kewirausahaan dan Karier UIN Antasari Banjarmasin, Penulis juga aktif dalam kegiatan konferensi nasional dan internasional. Dan banyak menenrbitkan karya ilmiah baik berupa jurnal dan buku dari tahun 2014- sekarang. Karya dapat diakses melalui Google Scholar Penulis.

Dan penulis dapat dihubungi melalui surat elektronik elidamahriani@uin-antasari.ac.id



Nadya Ayu Lestari, S.E., M.M., lahir di Bandung, 27 Maret 1996. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen, Universitas Siliwangi, dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada tahun 2018. Pada tahun 2021, meraih gelar Magister Manajemen (M.M) dari Universitas Siliwangi. Saat ini penulis berstatus sebagai dosen pada Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Siliwangi. Penulis aktif melakukan penelitian dan publikasi ilmiah, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



Mulyani, S.E., M.Si., Lahir pada tanggal 29 Juni. Penulis menyelesaikan pendidikan di Program Diploma Institut Pertanian Bogor (IPB) pada Program Keahlian Teknologi Industri Benih (TIB) tahun 2009. Pada tahun yang sama kemudian melanjutkan pendidikan di Program Ekstensi IPB jurusan Agribisnis. Dan pada tahun 2017 lulus dari Program Magister Sains Agribisnis di IPB. Penulis saat ini menjadi dosen tetap di Politeknik Digital Boash Indonesia (PDBI) - Bogor pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Ritel (BMR).



Indi Ramadhani, S.E., M.M., menempuh pendidikan formal di Kota Tasikmalaya, dimulai dari TK Pertiwi, SDN Citapen I, SLTPN I Tasikmalaya, hingga SMUN I Tasikmalaya. Pendidikan tinggi diselesaikan pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Siliwangi, kemudian melanjutkan studi pada Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi. Saat ini penulis berstatus sebagai dosen PNS pada Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Siliwangi. Penulis aktif melakukan penelitian dan publikasi ilmiah, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Pada tahun 2023, penulis mulai menempuh pendidikan doctoral (S3) di Universitas Pendidikan Indonesia dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.



Sinta Rusmalinda, S.A.B., M.M. merupakan dosen tetap pada Jurusan Administrasi Niaga, Program Studi Manajemen Aset, Politeknik Negeri Bandung. Selain mengemban tugas sebagai dosen tetap, beliau juga berperan sebagai Tutor pada Universitas Terbuka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen.

Sebelum bergabung di Politeknik Negeri Bandung, beliau pernah mengajar di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Falah Cicalengka, Bandung, pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.

Beliau menempuh pendidikan sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. Selanjutnya, beliau melanjutkan pendidikan magister (S2) di Universitas Winaya Mukti pada Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen. Sebelum berkarier sebagai dosen, beliau memiliki pengalaman profesional di bidang sumber daya manusia (HRD) pada salah satu klinik di Kota Bandung.

Saat ini, beliau aktif sebagai anggota Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) dan Persatuan Dosen Hukum Ekonomi Syariah (POSHDESI). Adapun bidang minat keilmuan yang ditekuni meliputi ekonomi, bisnis, dan manajemen, dengan perhatian khusus pada pengembangan pengetahuan melalui aktivitas akademik maupun penulisan ilmiah.



Arie Hendra Saputro, S.Pd., M.M. adalah dosen dari Universitas Indonesia Membangun. Mata kuliah yang diampu adalah matakuliah sumber daya manusia, komputer dan pemasaran. Selain menjadi dosen, aktif menjadi reviewer jurnal. Aktif juga dalam bisnis dan membuat konten pendidikan. Aktif dalam menulis buku dengan tema sumber daya manusia dan pemasaran

khususnya di bidang digitalisasi sumber daya manusia dan pemasaran digital. Akun tiktok: **@ariehendrasaputro**, akun Instagram: **@ariehendrasaputro** dan akun youtube: **@ariehendrasaputro**. Penulis senang membantu di bidang Pendidikan dan sangat terbuka untuk berkolaborasi menulis dan melakukan kegiatan yang dapat memiliki asas kebermanfaatan bagi sesama dan Masyarakat umum.



Safarinda Imani, S.E., M.SEI., kelahiran kota Situbondo pada tanggal 17 Agustus 1993 adalah anak terakhir dari tiga bersaudara. Ketertarikan penulis terhadap menulis terkait bisnis, ekonomi, kewirausahaan, ekonomi syariah, perbankan syariah dimulai pada tahun 2015 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk S1 ke Universitas Brawijaya program studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan

berhasil lulus pada tahun 2015. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi S2 ke Universitas Airlangga dan berhasil menyelesaikan studi S2 Sains Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2019.

Tahun 2020 mulai berkarir sebagai dosen Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam di Universitas Ibrahimy kota Situbondo. Penulis memiliki kepakaran dibidang Ilmu Ekonomi Islam. Beberapa karya tulis ilmiah terkait perbankan syariah, keuangan syariah, pemikiran ekonomi islam, fintech syariah yang telah publish di beberapa tempat publisher jurnal, koran dan dapat diakses melalui akun google scholar safarinda imani.

Email Penulis: safarindaimani93@gmail.com
atau safarinda.imani@gmail.com

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Konsep, Praktik, dan Implikasi Bagi Organisasi Modern

Di tengah tuntutan global terhadap keberlanjutan dan isu perubahan iklim, organisasi modern dituntut untuk melakukan transformasi radikal dalam mengelola aset terpentingnya: manusia. "GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: Konsep, Praktik, dan Implikasi bagi Organisasi Modern" hadir sebagai referensi komprehensif yang membedah integrasi nilai-nilai pelestarian lingkungan ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia.

Buku ini memaparkan secara mendalam landasan teoretis dan kerangka konseptual Green Human Resource Management (GHRM) serta implementasinya dalam praktik nyata. Mulai dari strategi rekrutmen dan seleksi hijau, pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan, hingga sistem penilaian kinerja dan kompensasi yang berbasis pada indikator ramah lingkungan. Tidak hanya terpaku pada aspek manajerial, buku ini juga menyoroti pentingnya keterlibatan karyawan dan pembentukan budaya organisasi hijau sebagai motor penggerak inovasi serta keunggulan kompetitif di kancah global.

Lebih jauh lagi, penulis mengeksplorasi peran teknologi digital masa kini—seperti Artificial Intelligence (AI), Digital HR, dan HR Analytics dalam mengakselerasi efisiensi manajemen SDM hijau. Dilengkapi dengan analisis tantangan implementatif dan berbagai studi kasus dari sektor multinasional, BUMN, hingga startup, buku ini menjadi panduan strategis bagi para praktisi, akademisi, serta pemimpin organisasi yang berkomitmen untuk menyelaraskan produktivitas bisnis dengan tanggung jawab ekologis demi masa depan yang berkelanjutan.



SCANME

www.penerbitwidina.com
[@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)
[penerbit widina](https://www.facebook.com/penerbitwidina)
penerbitwidina@gmail.com
[widina store](#)
[widina bookstore](#)

Layanan Pustaka & Penerbitan Buku
☎ 0815-7000-699

Manajemen & Marketing

ISBN 978-634-246-995-8



9

786342

469958