

---

---

**GREEN HRM, EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR, DAN  
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DALAM  
PENGUATAN KINERJA LINGKUNGAN  
ORGANISASI: SEBUAH LITERATURE  
REVIEW**

**Elly Rahayu<sup>1</sup>, Wan Mariatul Kifti<sup>2</sup>, Donni Nasution<sup>3</sup>, Feriyanto<sup>4</sup>, Jufrizen<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

<sup>1,2</sup>Universitas Royal, Kisaran

<sup>3</sup>Universitas Prima, Medan

e-mail: <sup>1</sup>2530030008@umsu.ac.id, <sup>2</sup>2530030007@umsu.ac.id, <sup>3</sup>2530030012@umsu.ac.id,

<sup>4</sup>2530030016@umsu.ac.id, <sup>5</sup>jufrizen@umsu.ac.id

**Abstract:** *The growing awareness of the importance of sustainability has prompted organizations to incorporate environmental elements into management and operational procedures. Green Human Resource Management (GHRM) is one of the most studied approaches. It is considered to be able to encourage the formation of Employee Green Behavior (EGB) and improve the company's Environmental Performance (EP). The purpose of this study is to analyze and synthesize previous research on green human resource management, green employee behavior, and environmental achievement. This study uses a qualitative literature review method. Data was obtained from 30 journal articles published from 2020–2026. This article consists of 10 articles on Green Human Resource Management, 10 articles on Green Worker Behavior, and 10 articles on Environmental Performance. The selection of articles is based on the relevance of the topic, the year of publication, and the number of citations. Content analysis and theme synthesis are used to find patterns of relationships between variables, research trends, and research gaps that need to be improved. The results of the study show that GHRM plays an important role in creating environmentally friendly worker behavior. Through various practices such as green labor acceptance, green training, and green performance assessments, GHRM plays this role. Through resource use efficiency, waste reduction, and increased environmental awareness, EGB has been shown to improve environmental performance. In addition, it was found that the research conducted was still mainly on the manufacturing and hospitality industries, while the amount of research conducted in the field of education and developing countries was very limited. According to this study, GHRM, EGB, and EP are important components in supporting the sustainable strengthening of organizational environmental performance.*

**Keywords:** *Green Human Resource Management; Employee Green Behavior; Environmental Performance; Sustainability; Literature Review.*

**Abstrak:** Bertambahnya kesadaran akan pentingnya keberlanjutan telah mendorong organisasi untuk memasukkan elemen lingkungan ke dalam prosedur manajemen dan operasional. Green Human Resource Management (GHRM) adalah salah satu pendekatan yang banyak dipelajari. Dianggap dapat mendorong pembentukan Employee Green Behavior (EGB) dan peningkatan Environmental Performance (EP) perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mensintesis penelitian sebelumnya tentang manajemen sumber daya manusia hijau, perilaku karyawan hijau, dan prestasi lingkungan. Penelitian ini menggunakan metode review literatur kualitatif. Data diperoleh dari 30 artikel jurnal yang dipublikasikan dari tahun 2020–2026. Artikel ini terdiri dari 10 artikel Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, 10 artikel Perilaku Pekerja Hijau, dan 10 artikel Kinerja Lingkungan. Pemilihan artikel didasarkan pada relevansi topik, tahun publikasi, dan jumlah sitasi. Analisis isi dan sintesis tema

digunakan untuk menemukan pola hubungan antarvariabel, tren penelitian, dan kesenjangan penelitian yang perlu diperbaiki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM memainkan peran penting dalam menciptakan perilaku pekerja yang ramah lingkungan. Melalui berbagai praktik seperti penerimaan tenaga kerja hijau, pelatihan hijau, dan penilaian kinerja hijau, GHRM memainkan peran ini. Melalui efisiensi penggunaan sumber daya, pengurangan limbah, dan peningkatan kesadaran lingkungan, EGB telah terbukti meningkatkan kinerja lingkungan. Selain itu, ditemukan bahwa penelitian yang dilakukan masih terutama pada industri manufaktur dan perhotelan, sementara jumlah penelitian yang dilakukan pada bidang pendidikan dan negara berkembang sangat terbatas. Menurut penelitian ini, GHRM, EGB, dan EP merupakan komponen penting dalam mendukung penguatan kinerja lingkungan organisasi secara berkelanjutan..

**Kata Kunci:** Green Human Resource Management; Employee Green Behavior; Environmental Performance; Sustainability; Literature Review.

## PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, perhatian terhadap masalah keberlanjutan lingkungan telah meningkat. Ini terjadi karena perusahaan semakin dipaksa untuk mengurangi dampak buruk yang mereka lakukan terhadap lingkungan. Dimotivasi oleh peningkatan tuntutan pemangku kepentingan, perubahan iklim, eksploitasi sumber daya alam, dan pencemaran, organisasi mulai memasukkan elemen lingkungan ke dalam strategi bisnis dan praktik manajemen mereka (Duque-Grisales & Aguilera-Caracuel, 2021; Zhou et al., 2022). Karena itu, kinerja lingkungan merupakan salah satu indikator penting untuk mengukur seberapa baik organisasi mengelola dampak lingkungan secara berkelanjutan (Kraus et al., 2020; Rehman et al., 2021).

Seiring dengan meningkatnya tuntutan terhadap praktik bisnis berkelanjutan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pencapaian kinerja lingkungan tidak hanya dipengaruhi oleh strategi lingkungan organisasi, tetapi juga oleh faktor tata kelola, inovasi hijau, dan pemanfaatan teknologi. Penerapan Environmental, Social, and Governance (ESG) terbukti berkontribusi terhadap peningkatan nilai perusahaan dan keberhasilan implementasi inovasi hijau (Duque-Grisales & Aguilera-Caracuel,

2021; Tan & Zhu, 2022; Zhou et al., 2022). Selain itu, pemanfaatan big data analytics, artificial intelligence, dan teknologi Industry 4.0 juga mampu mendukung integrasi proses bisnis yang lebih ramah lingkungan serta meningkatkan environmental performance organisasi (Dubey et al., 2020)(Bai et al., 2020).

Meningkatkan kinerja lingkungan tidak hanya memerlukan investasi dalam inovasi dan teknologi hijau; sebaliknya, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kesadaran dan perilaku ramah lingkungan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Lingkungan (GHRM) muncul sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia melalui perekrutan hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, dan kompensasi hijau (Al-Swidi et al., 2021; Yong et al., 2019) Penelitian telah menunjukkan bahwa penggunaan GHRM dapat membantu perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan dan meningkatkan kinerja mereka (Aftab et al., 2023; Nisar et al., 2021). Berbagai studi menunjukkan bahwa Green Human Resource Management berkembang dari sekadar praktik sumber daya manusia menjadi instrumen strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Green HRM mampu meningkatkan environmental

cooperation, membangun budaya organisasi hijau, serta mendorong munculnya green innovation yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan lingkungan organisasi (Yu et al., 2020). Selain itu, praktik seperti green training dan green employee involvement terbukti memperkuat keterlibatan karyawan dalam aktivitas lingkungan dan mendukung terbentuknya keunggulan kompetitif berbasis keberlanjutan (Yong et al., 2019).

Perilaku individu karyawan juga memainkan peran penting dalam keberhasilan program lingkungan, selain praktik organisasi. Semua tindakan karyawan yang berkontribusi pada perlindungan dan pelestarian lingkungan di tempat kerja disebut Perilaku Hijau Karyawan (EGB) (Aboramadan, 2022; Darvishmotevali & Altinay, 2022). Perilaku ini mencakup mengurangi penggunaan energi, mengelola limbah, mengurangi penggunaan kertas, dan berpartisipasi dalam berbagai acara yang berkaitan dengan lingkungan organisasi. "Studi sebelumnya menunjukkan bahwa GHRM yang efektif dapat meningkatkan kesadaran lingkungan dan mendorong perilaku ramah lingkungan yang berkelanjutan di antara karyawan (Al-Swidi et al., 2021) (Usman et al., 2023). Temuan tersebut sejalan dengan hasil meta-analisis yang menunjukkan bahwa Employee Green Behavior dipengaruhi oleh berbagai faktor individu maupun organisasi yang berkontribusi terhadap keberhasilan implementasi program keberlanjutan dalam organisasi (Katz et al., 2022).

Literatur juga menunjukkan bahwa Employee Green Behavior tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kondisi psikologis karyawan. Green inclusive leadership, green organizational support, dan green work engagement terbukti mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam berbagai aktivitas yang mendukung keberlanjutan lingkungan (Aboramadan et al., 2022; Bhutto et al., 2021). Bahkan, perilaku hijau yang

terbentuk melalui pelatihan dan dukungan organisasi dapat terbawa ke luar lingkungan kerja sehingga menciptakan dampak keberlanjutan yang lebih luas (Usman et al., 2023).

Selain itu, penelitian empiris menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara perilaku hijau karyawan dan kinerja lingkungan. Perilaku pekerja yang ramah lingkungan cenderung membantu mencapai tujuan keberlanjutan organisasi, mengurangi limbah operasional, dan meningkatkan penggunaan sumber daya (Benzidia et al., 2021; Nisar et al., 2021). Oleh karena itu, Perilaku Hijau Karyawan dapat dianggap sebagai mekanisme penting yang menghubungkan metode GHRM dengan peningkatan kinerja lingkungan organisasi.

Banyak penelitian telah menyelidiki hubungan antara Perilaku Hijau Karyawan, Kinerja Lingkungan, dan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Lingkungan. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini sebagian besar tertumpu pada industri manufaktur (Darvishmotevali & Altinay, 2022; Nisar et al., 2021; Yong et al., 2019). Beberapa penelitian lebih memfokuskan pada pengaruh langsung GHRM terhadap kinerja lingkungan. Selain itu, penelitian yang dilakukan belum banyak negara berkembang, terutama Indonesia.

Keterkaitan antara Green Human Resource Management (GHRM), Employee Green Behavior (EGB), dan Environmental Performance (EP) membentuk sebuah sistem terintegrasi yang memperkuat lingkungan organisasi melalui jalur-jalur berikut:

Green Human Resource Management (GHRM) berperan sebagai pemicu awal dalam membangun kesadaran lingkungan di dalam organisasi. Praktik GHRM, seperti pelatihan hijau (green training), tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis karyawan tetapi juga mendorong perilaku ramah lingkungan bahkan di luar lingkungan kerja (spillover effect). Selain

itu, GHRM menciptakan komitmen organisasi melalui pengembangan modal manusia hijau (green human capital).

Sementara, Employee Green Behavior (EGB) bertindak sebagai mekanisme penghubung (mediator) yang mengubah kebijakan organisasi menjadi tindakan nyata. Ketika organisasi menerapkan GHRM secara efektif, hal ini akan meningkatkan keterlibatan kerja hijau (green work engagement) dan kesadaran lingkungan karyawan, yang pada gilirannya memicu EGB. Perilaku pro-lingkungan dari karyawan ini sangat krusial karena kinerja lingkungan organisasi sangat bergantung pada tindakan kolektif individu di dalamnya.

Environmental Performance (EP) adalah hasil akhir yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola dampak lingkungannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis perkembangan kajian mengenai Green Human Resource Management (GHRM), Employee Green Behavior (EGB), dan Environmental Performance (EP) berdasarkan artikel-artikel ilmiah yang terindeks Scopus. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan konseptual antarvariabel, mengevaluasi temuan-temuan penelitian terdahulu terkait peran Green Human Resource Management dalam membentuk Employee Green Behavior dan meningkatkan Environmental Performance organisasi, serta mengungkap tren penelitian, kesenjangan penelitian (research gap), dan peluang pengembangan penelitian di masa mendatang dalam rangka memperkuat kinerja lingkungan organisasi secara berkelanjutan.

## METODE

Untuk meneliti hubungan antara GHRM, EGB, EP dalam meningkatkan kinerja lingkungan organisasi, penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dan review literatur. Metode ulasan

literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menemukan, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai temuan penelitian sebelumnya secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang kemajuan penelitian pada topik yang dikaji (Snyder, 2019).

Data yang digunakan berasal dari artikel ilmiah yang terindeks dalam database Scopus. Kata kunci untuk pencarian literatur adalah Green Human Resource Management, Employee Green Behavior, dan Environmental Performance. Artikel yang dipilih adalah artikel jurnal berbahasa Inggris yang diterbitkan dari tahun 2020 hingga tahun 2026. Proses seleksi artikel mempertimbangkan jumlah sitasi sebagai indikator kontribusi akademik selain relevansi topik dan tahun publikasi. Dari hasil penelitian, 30 artikel, terdiri dari 10 artikel GHRM, 10 artikel EGB, dan 10 artikel tentang EP, dipilih karena relevansi tinggi dan memiliki banyak sitasi.

Analisis isi dan sintesis tematik adalah metode yang digunakan untuk melakukan analisis data. Pada langkah pertama, setiap artikel dievaluasi dengan mempertimbangkan beberapa elemen: penulis, tahun publikasi, tujuan penelitian, variabel yang digunakan, metode analisis, hasil penelitian, gap penelitian, dan relevansi penelitian. Selanjutnya, temuan penelitian dikelompokkan ke dalam tema-tema utama untuk menemukan cara variabel berhubungan satu sama lain, tren penelitian, dan kesenjangan penelitian yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Selanjutnya, hasil sintesis digunakan untuk membuat kerangka konseptual tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia hijau, perilaku karyawan hijau, dan kinerja lingkungan berkontribusi pada peningkatan kinerja lingkungan organisasi.

**Tabel 1 Kriteria Literatur Yang di Review**

| Kriteria          | Deskripsi |
|-------------------|-----------|
| Database          | Scopus    |
| Periode Publikasi | 2020-2026 |

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Bahasa                    | Inggris   |
| Jenis Dokumen             | Artikel Jurnal  |
| Topik                     | Green Human Resource Management (GHRM), Employee Green Behavior (EGB), Environmental Performance (EP) |
| Kriteria Seleksi Tambahan | Artikel dengan relevansi tinggi dan jumlah sitasi relatif tinggi pada hasil pencarian Scopus          |
| Jumlah Artikel            | 30  |

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, diperoleh 30 artikel yang relevan dengan topik penelitian. Artikel tersebut terdiri atas 10 artikel Green Human Resource Management (GHRM), 10 artikel Employee Green Behavior (EGB), dan 10 artikel Environmental Performance (EP). Selanjutnya, artikel-artikel tersebut dianalisis menggunakan teknik content analysis dan thematic synthesis untuk mengidentifikasi karakteristik penelitian, hubungan antarvariabel, tren penelitian, serta kesenjangan penelitian yang masih memerlukan pengembangan lebih lanjut.

**Tabel 2 Distribusi Artikel Berdasarkan Variabel**

| Variabel                        | Deskripsi      |
|---------------------------------|----------------|
|                                 | Jumlah Artikel |
| Green Human Resource Management | 10             |
| Employee Green Behavior         | 10             |
| Environmental Performance       | 10             |
| Total                           | 30             |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tren Penelitian Green Human Resource Management, Employee Green Behavior, dan Environmental Performance

Hasil pencarian dan seleksi literatur menunjukkan bahwa terdapat 30 artikel yang terkumpul, termasuk 10 artikel Green Human Resource Management (GHRM), 10 artikel Employee Green Behavior (EGB), dan 10 artikel Environmental Performance (EP). Artikel-artikel tersebut diterbitkan selama tahun 2020 hingga 2026, dan sebagian besar berasal dari jurnal terindeks Scopus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tren penelitian tentang GHRM telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir karena meningkatnya perhatian organisasi terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan. Penelitian ini tidak hanya tentang praktik GHRM tetapi juga bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku karyawan dan kinerja lingkungan organisasi.

Selain itu, perilaku hijau karyawan (Employee Green Behavior) dipandang sebagai salah satu komponen penting dalam menjembatani kebijakan organisasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan. Sementara itu, kinerja lingkungan (Environmental Performance) masih menjadi variabel hasil yang paling banyak digunakan dalam menilai sejauh mana organisasi mengadopsi berbagai strategi lingkungan.

### Green Human Resource Management dalam Penguatan Kinerja Lingkungan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau adalah pendekatan strategis yang memasukkan elemen lingkungan ke dalam proses manajemen sumber daya manusia. Seleksi, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, kompensasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau adalah praktik HRM hijau yang paling banyak ditemukan dalam penelitian.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Yong et al., 2019), dan (Aftab et al., 2023) menunjukkan bahwa penerapan

HRM hijau menghasilkan peningkatan kesadaran karyawan tentang lingkungan, peningkatan budaya organisasi hijau, dan peningkatan kinerja lingkungan organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa keberhasilan program lingkungan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan teknologi organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi mengendalikan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan.

Selain memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja lingkungan, beberapa penelitian juga menemukan bahwa sumber daya manusia hijau berfungsi sebagai katalisator untuk munculnya berbagai faktor pendukung, seperti inovasi hijau, kesadaran lingkungan, dan perilaku karyawan hijau. Semua ini pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja lingkungan perusahaan.

### **Peran Employee Green Behavior dalam Mendorong Environmental Performance**

Menurut penelitian, Employee Green Behavior termasuk berpartisipasi dalam berbagai program lingkungan organisasi, mengurangi penggunaan kertas, mengelola limbah, dan menghemat energi.

Penelitian oleh (Aboramadan, 2022), (Darvishmotevali & Altinay, 2022), dan (Al-Swidi et al., 2021) menunjukkan bahwa praktik HRM hijau, kepemimpinan hijau, dukungan organisasi, dan keterikatan kerja hijau memengaruhi perilaku karyawan hijau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika organisasi mendukung perilaku ramah lingkungan, karyawan cenderung lebih terlibat dalam aktivitas lingkungan.

Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa perilaku ramah lingkungan karyawan secara konsisten dapat meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dan mengurangi dampak lingkungan yang disebabkan oleh operasi organisasi.

### **Environmental Performance sebagai**

### **Outcome Keberlanjutan Organisasi**

Keberhasilan organisasi dalam mengelola dampak lingkungan yang disebabkan oleh aktivitas operasionalnya dapat dinilai dengan indikator lingkungan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa berbagai faktor, termasuk Green HRM, Green Innovation, Environmental Strategy, ESG, Corporate Social Responsibility (CSR), dan adopsi teknologi Industry 4.0, memengaruhi kinerja lingkungan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kraus et al., 2020; Rehman et al., 2021; Zhou et al., 2022), dan (Tan & Zhu, 2022) organisasi yang menerapkan strategi lingkungan secara konsisten cenderung memiliki kinerja lingkungan yang lebih baik. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa inovasi hijau adalah salah satu komponen yang paling sering disebutkan dalam literatur sebagai mekanisme yang memungkinkan hubungan antara kinerja lingkungan dan metode manajemen lingkungan.

Hasilnya menunjukkan bahwa pencapaian kinerja lingkungan memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan semua aspek teknologi, strategi organisasi, dan perilaku sumber daya manusia.

### **Sintesis Hubungan Green Human Resource Management, Employee Green Behavior, dan Environmental Performance**

Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa GHRM berdampak positif pada kebiasaan pekerja hijau, dan bahwa Employee Green Behavior meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa Employee Green Behavior dapat dianggap sebagai mekanisme perilaku yang menjelaskan bagaimana pendekatan GHRM dapat menghasilkan kinerja lingkungan yang lebih baik.

Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa penelitian masih banyak dilakukan di bidang manufaktur dan perhotelan. Akibatnya, penelitian lanjutan dapat mengembangkan model

yang mengintegrasikan GHRM, EGB, dan EP dalam berbagai konteks organisasi, terutama dalam sektor pendidikan di negara berkembang.

### Research Gap dan Agenda Penelitian Masa Depan

Hasil analisis dari 30 artikel yang dievaluasi menunjukkan bahwa ada beberapa kekurangan penelitian yang memerlukan penyelesaian lebih lanjut. Dalam beberapa tahun terakhir, manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM), perilaku karyawan hijau (EGB), dan kinerja lingkungan (EP) telah menjadi subjek yang sangat diminati. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada industri manufaktur dan perhotelan. Penelitian yang dilakukan tentang sektor pendidikan, lembaga publik, dan organisasi non-profit masih sangat sedikit. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu ada lebih banyak pemahaman tentang bagaimana menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia hijau dan bagaimana hal itu berdampak pada perilaku hijau karyawan dan kinerja lingkungan organisasi pada berbagai konteks organisasi.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pekerja hijau lebih sering dianggap sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia hijau, pemimpin hijau, dan dukungan organisasi hijau. Namun, masih sedikit penelitian yang menempatkan perilaku pekerja hijau sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dan kinerja lingkungan. Namun, perilaku hijau karyawan adalah salah satu mekanisme penting yang dapat menjelaskan bagaimana pendekatan pengelolaan SDM berbasis lingkungan dapat secara berkelanjutan meningkatkan kinerja lingkungan organisasi.

Negara-negara seperti China, Malaysia, Pakistan, dan beberapa negara berkembang lainnya masih mendominasi konteks geografis penelitian, yang menyebabkan perbedaan dalam

penelitian. Tidak banyak penelitian yang dilakukan tentang masalah ini di Indonesia. Akibatnya, bukti nyata tentang seberapa efektif manajemen sumber daya manusia hijau dalam meningkatkan perilaku pekerja hijau dan kinerja lingkungan di perusahaan masih diperlukan. Selain itu, sebagian besar penelitian menguji hubungan antarvariabel secara parsial. Akibatnya, masih jarang ditemukan model penelitian yang mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia hijau, perilaku karyawan hijau, dan kinerja lingkungan dalam satu kerangka konseptual yang menyeluruh.

Dengan mempertimbangkan berbagai kesenjangan tersebut, penelitian selanjutnya dapat diarahkan pada pengembangan model yang lebih integratif dengan melihat bagaimana perilaku pekerja hijau berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja lingkungan. Penelitian juga dapat diperluas ke sektor pendidikan, organisasi publik, dan negara berkembang seperti Indonesia untuk meningkatkan pemahaman tentang komponen yang mendukung kinerja.

### SIMPULAN

Simpulan dari sintesis 30 artikel berkaitan dengan GHRM, EGB dan EP menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM), perilaku karyawan hijau (EGB), dan kinerja lingkungan (EP) adalah tiga konsep yang saling berkaitan yang berkontribusi pada penguatan kinerja lingkungan organisasi, menurut hasil review literatur terhadap 30 artikel yang terindeks Scopus. Pengendalian sumber daya manusia hijau adalah pendekatan strategis yang mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Ini memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih sadar dan terlibat dalam aktivitas yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Perilaku hijau

karyawan juga merupakan faktor penting dalam menerapkan kebijakan lingkungan organisasi dan mencapai hasil yang nyata dalam bentuk peningkatan lingkungan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa metode manajemen tenaga kerja hijau, seperti pengangkatan tenaga kerja hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, dan kompensasi hijau, membantu mengembangkan perilaku karyawan yang ramah lingkungan. Pada saat yang sama, perilaku hijau karyawan membantu mencapai tujuan lingkungan organisasi, mengurangi limbah, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Teknologi dan inovasi bukan satu-satunya komponen yang mempengaruhi kinerja lingkungan yang baik; keterlibatan sumber daya manusia yang memiliki orientasi lingkungan yang kuat juga berperan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa penelitian tentang manajemen sumber daya manusia hijau, perilaku karyawan hijau, dan kinerja lingkungan masih didominasi oleh industri manufaktur dan perhotelan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menyelidiki hubungan ketiga variabel tersebut dalam berbagai jenis organisasi, terutama pada lembaga pendidikan dan organisasi di negara berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman kita tentang strategi untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi yang berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the

hotel industry: Does perceived green organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management*, 107. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330>

- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782–1798.

<https://doi.org/10.1002/bse.3219>

- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>

- Bai, C., Dallasega, P., Orzes, G., & Sarkis, J. (2020). Industry 4.0 technologies assessment: A sustainability perspective. *International Journal of Production Economics*, 229. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107776>

- Benzidia, S., Makaoui, N., & Bentahar, O. (2021). The impact of big data analytics and artificial intelligence on green supply chain process integration and hospital environmental performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 165. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120557>

- Bhutto, T. A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U., & Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1716–

1737.  
<https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1867864>
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88.  
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, S. J., Bryde, D. J., Giannakis, M., Foropon, C., Roubaud, D., & Hazen, B. T. (2020). Big data analytics and artificial intelligence pathway to operational performance under the effects of entrepreneurial orientation and environmental dynamism: A study of manufacturing organisations. *International Journal of Production Economics*, 226.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.107599>
- Duque-Grisales, E., & Aguilera-Caracuel, J. (2021). Environmental, Social and Governance (ESG) Scores and Financial Performance of Multilatinas: Moderating Effects of Geographic International Diversification and Financial Slack. *Journal of Business Ethics*, 168(2), 315–334.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-019-04177-w>
- Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee green behavior: A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1146–1157.  
<https://doi.org/10.1002/csr.2260>
- Kraus, S., Rehman, S. U., & García, F. J. S. (2020). Corporate social responsibility and environmental performance: The mediating role of environmental strategy and green innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 160.  
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120262>
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127504>
- Rehman, S. U., Kraus, S., Shah, S. A., Khanin, D., & Mahto, R. V. (2021). Analyzing the relationship between green innovation and environmental performance in large manufacturing firms. *Technological Forecasting and Social Change*, 163.  
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120481>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(August), 333–339.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tan, Y., & Zhu, Z. (2022). The effect of ESG rating events on corporate green innovation in China: The mediating role of financial constraints and managers' environmental awareness. *Technology in Society*, 68.  
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101906>
- Usman, M., Rofcanin, Y., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2023). Toward a more sustainable environment: Understanding why and when green training promotes employees' eco-friendly behaviors outside of work. *Human Resource Management*, 62(3), 355–371.  
<https://doi.org/10.1002/hrm.22148>
- Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., Ramayah, T., Jabbour, C. J. C., Sehnem, S., & Mani, V. (2019). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, May, 1–17.  
<https://doi.org/10.1002/bse.2359>
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C.

Y., & Fynes, B. (2020). Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *International Journal of Production Economics*, 219, 224–235. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.06>

.013

Zhou, G., Liu, L., & Luo, S. (2022). Sustainable development, ESG performance and company market value: Mediating effect of financial performance. *Business Strategy and the Environment*, 31(7), 3371–3387. <https://doi.org/10.1002/bse.3089>