

---

---

**GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, GREEN INNOVATION,  
DAN SUSTAINABLE PERFORMANCE DALAM PERSPEKTIF  
MANAJEMEN BERKELANJUTAN: SEBUAH  
LITERATURE REVIEW**

**Sarida Sirait<sup>1</sup>, Mutia Nurhalizah<sup>2</sup>, Abdul Rahim Siregar<sup>3</sup>, Jufrizen<sup>4</sup>, Siti Mujiatun<sup>5</sup>**  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

<sup>1</sup>Universitas Murni Teguh, Medan

e-mail: <sup>1</sup>saridasrt@gmail.com, <sup>2</sup>Mutianurhaliza19@gmail.com,

<sup>3</sup>09regar2020@gmail.com, <sup>4</sup>jufrizen@umsu.ac.id, <sup>5</sup>sitimujiatun@umsu.ac.id

**Abstract:** *The development of sustainability issues has encouraged organizations to integrate economic, social, and environmental aspects into their business strategies. Green Human Resource Management (GHRM) has emerged as a strategic approach that integrates human resource management practices with an organization's environmental goals. Green Innovation, on the other hand, has become a crucial tool in producing more environmentally friendly products and processes, while Sustainable Performance is an indicator of an organization's success in achieving long-term sustainability. This article aims to conduct a literature review on the relationship between Green Human Resource Management, Green Innovation, and Sustainable Performance from a sustainable management perspective. The study's findings indicate that GHRM practices play a role in building employee green competencies and behaviors, which in turn drive Green Innovation. Green Innovation has been shown to be a mediating mechanism that strengthens the influence of GHRM on Sustainable Performance. Therefore, the integration of GHRM and Green Innovation is a crucial strategy for enhancing organizational competitiveness and sustainability.*

**Keywords:** *Green Human Resource Management, Green Innovation, Sustainable Performance, Sustainability, Sustainable Management.*

**Abstrak:** Perkembangan isu keberlanjutan telah mendorong organisasi untuk mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam strategi bisnis. Green Human Resource Management (GHRM) muncul sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan praktik manajemen sumber daya manusia dengan tujuan lingkungan organisasi. Di sisi lain, Green Innovation menjadi instrumen penting dalam menghasilkan produk dan proses yang lebih ramah lingkungan, sedangkan Sustainable Performance merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai keberlanjutan jangka panjang. Artikel ini bertujuan melakukan kajian literatur mengenai hubungan antara Green Human Resource Management, Green Innovation, dan Sustainable Performance dalam perspektif manajemen berkelanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik GHRM berperan dalam membangun kompetensi dan perilaku hijau karyawan yang selanjutnya mendorong Green Innovation. Green Innovation terbukti menjadi mekanisme mediasi yang memperkuat pengaruh GHRM terhadap Sustainable Performance. Dengan demikian, integrasi GHRM dan Green Innovation menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

**Kata Kunci:** Green Human Resource Management, Green Innovation, Sustainable Performance, Sustainability, Manajemen Berkelanjutan

**PENDAHULUAN**

Tantangan lingkungan global yang

Peningkatan berbagai permasalahan lingkungan global, seperti perubahan iklim, pencemaran lingkungan, penurunan kualitas ekosistem, serta eksploitasi sumber daya alam yang tidak terkendali telah mendorong organisasi untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam strategi dan operasional bisnis mereka. Organisasi saat ini tidak lagi hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan ekonomi semata, tetapi juga dituntut untuk memperhatikan dampak sosial dan lingkungan melalui pendekatan *Triple Bottom Line* yang mencakup aspek *profit*, *people*, dan *planet* (Elkington, 1997). Paradigma ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi harus diukur berdasarkan kemampuannya menciptakan nilai ekonomi sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan.

Dalam mendukung agenda keberlanjutan tersebut, Green Human Resource Management (GHRM) berkembang sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan tujuan pelestarian lingkungan. Praktik GHRM meliputi rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, evaluasi kinerja berbasis lingkungan, sistem penghargaan hijau, serta keterlibatan karyawan dalam program keberlanjutan. Implementasi praktik-praktik tersebut terbukti mampu membentuk budaya organisasi yang peduli lingkungan, meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan, dan memperkuat kinerja keberlanjutan organisasi (Zihan & Makhbul, 2024; Maheshwari et al., 2024). Selain itu, GHRM juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan inovasi yang mendukung tujuan keberlanjutan (Al-Shammari et al., 2022).

Di sisi lain, Green Innovation menjadi faktor penting yang memungkinkan organisasi mengembangkan produk, proses, teknologi, dan sistem manajemen yang lebih efisien serta ramah lingkungan.

Green Innovation berkontribusi terhadap pengurangan emisi, efisiensi penggunaan energi, pengelolaan limbah yang lebih baik, dan pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa inovasi hijau tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan, tetapi juga mampu menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan (Iqbal et al., 2021; Makumbe et al., 2024). Organisasi yang berhasil mengembangkan inovasi hijau cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap tuntutan pasar dan regulasi lingkungan yang semakin ketat.

Hubungan antara GHRM dan Green Innovation menjadi semakin penting dalam perspektif manajemen berkelanjutan. GHRM berfungsi sebagai fondasi yang membentuk kompetensi, motivasi, dan komitmen karyawan untuk menghasilkan berbagai inovasi yang mendukung keberlanjutan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa Green Innovation berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana praktik GHRM dapat meningkatkan Sustainable Performance organisasi (Zihan & Makhbul, 2024; Liang et al., 2024). Dengan demikian, keberhasilan implementasi keberlanjutan tidak hanya bergantung pada kebijakan lingkungan perusahaan, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dan mendorong inovasi yang berorientasi pada lingkungan.

Sustainable Performance sendiri merupakan konsep yang mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang dalam jangka panjang. Organisasi yang mampu mencapai Sustainable Performance akan memperoleh manfaat berupa peningkatan reputasi, legitimasi sosial, efisiensi operasional, serta daya saing yang berkelanjutan (Legese et al., 2026). Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara GHRM, Green Innovation, dan Sustainable Performance menjadi semakin penting bagi organisasi

yang ingin mempertahankan keberlanjutan bisnisnya di tengah dinamika lingkungan yang terus berkembang.

Berdasarkan perkembangan tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis hubungan antara Green Human Resource Management, Green Innovation, dan Sustainable Performance dalam perspektif manajemen berkelanjutan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran strategis GHRM dalam mendorong Green Innovation dan meningkatkan Sustainable Performance organisasi, sekaligus menjadi dasar bagi pengembangan penelitian dan praktik manajemen keberlanjutan di masa mendatang.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan Green Human Resource Management (GHRM), Green Innovation (GI), dan Sustainable Performance (SP). Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan teori, temuan empiris, hubungan antarvariabel, serta kesenjangan penelitian yang masih memerlukan kajian lebih lanjut. Menurut Snyder (2019), literature review merupakan metode penelitian yang sistematis untuk mengintegrasikan berbagai hasil penelitian sebelumnya sehingga dapat menghasilkan pemahaman konseptual yang lebih kuat dan komprehensif. Sementara itu, Paul dan Criado (2020) menjelaskan bahwa literature review berperan penting dalam membangun landasan teori, mengidentifikasi research gap, serta merumuskan agenda penelitian di masa mendatang.

Penelitian ini mengadopsi tahapan

Systematic Literature Review yang dikemukakan oleh Tranfield et al. (2003) yang terdiri atas tiga tahap utama, yaitu: planning the review, conducting the review, dan reporting and dissemination. Selain itu, proses seleksi artikel mengikuti pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk meningkatkan transparansi dan validitas proses identifikasi literatur (Page et al., 2021).

## Proses Seleksi Literatur

Proses seleksi artikel dilakukan melalui beberapa tahapan sesuai pedoman PRISMA (Page et al., 2021), yaitu:

- 1. Tahap Identifikasi (Identification)**
2. Pada tahap ini dilakukan pencarian artikel menggunakan kata kunci yang telah ditentukan pada seluruh basis data yang digunakan. Seluruh artikel yang ditemukan kemudian diunduh dan dimasukkan ke dalam perangkat lunak manajemen referensi Mendeley untuk mengidentifikasi duplikasi data.
- 3. Tahap Penyaringan (Screening)**  
Artikel yang telah terkumpul diseleksi berdasarkan judul, abstrak, dan kata kunci. Artikel yang tidak sesuai dengan topik penelitian dieliminasi pada tahap ini.
- 4. Tahap Kelayakan (Eligibility)**  
Artikel yang lolos tahap screening dianalisis secara lebih mendalam melalui pembacaan full text untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian.
- 5. Tahap Inklusi (Included)**  
Artikel yang memenuhi seluruh kriteria kemudian dimasukkan ke dalam proses sintesis dan analisis.

## Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan kombinasi analisis deskriptif, analisis tematik, dan content analysis.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memetakan perkembangan penelitian terkait GHRM, Green Innovation, dan Sustainable Performance berdasarkan:

Tahun publikasi, Negara asal penelitian, Metode penelitian yang digunakan, Sektor industri yang diteliti, Teori yang digunakan. Analisis ini membantu mengidentifikasi tren perkembangan penelitian dan arah kajian yang dominan dalam literatur (Donthu et al., 2021).

### **Analisis Tematik**

Analisis tematik dilakukan dengan mengelompokkan hasil penelitian ke dalam beberapa tema utama yang muncul secara berulang dalam literatur. Menurut Braun dan Clarke (2006), analisis tematik merupakan metode yang efektif untuk mengidentifikasi pola makna dalam kumpulan data kualitatif.

Dalam penelitian ini, tema-tema yang dianalisis meliputi:

1. Praktik-praktik Green Human Resource Management.
2. Faktor pendorong Green Innovation.
3. Pengaruh GHRM terhadap Green Innovation.
4. Pengaruh Green Innovation terhadap Sustainable Performance.
5. Faktor mediasi dan moderasi dalam hubungan antarvariabel.
6. Implikasi manajerial dan keberlanjutan organisasi

### **Kerangka Analisis**

Analisis dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa Green Human Resource Management merupakan sumber daya strategis organisasi yang mampu meningkatkan Green Innovation dan pada akhirnya mendorong Sustainable Performance. Perspektif ini sejalan dengan Resource-Based View (RBV) yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi berasal dari kemampuan mengelola sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan (Barney, 2023).

Dalam konteks keberlanjutan, praktik GHRM seperti green recruitment, green training, green performance appraisal, dan green reward system diyakini mampu membentuk perilaku pro-lingkungan yang mendukung terciptanya

inovasi hijau (Al-Shammari et al., 2022). Selanjutnya, Green Innovation berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan yang merupakan dimensi utama Sustainable Performance (Zihan & Makhbul, 2024).

### **Validitas dan Reliabilitas Kajian**

Untuk meningkatkan kredibilitas penelitian, proses seleksi dan analisis literatur dilakukan secara sistematis dan terdokumentasi. Penggunaan berbagai database bereputasi, penerapan kriteria inklusi-eksklusi yang ketat, serta penggunaan pedoman PRISMA bertujuan meminimalkan bias dalam pemilihan artikel (Page et al., 2021). Selain itu, proses sintesis dilakukan dengan membandingkan hasil penelitian dari berbagai konteks industri dan negara sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif dan objektif.

### **Sintesis Hasil Kajian**

Hasil analisis kemudian disintesis untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana Green Human Resource Management memengaruhi Green Innovation dan Sustainable Performance. Sintesis dilakukan dengan mengintegrasikan temuan empiris dari berbagai penelitian sehingga diperoleh gambaran mengenai pola hubungan antarvariabel, faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, serta implikasinya terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen berkelanjutan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hubungan Green Human Resource Management dan Green Innovation**

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan *Green Innovation*. GHRM tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengelolaan sumber daya

manusia yang berorientasi lingkungan, tetapi juga menjadi instrumen strategis yang mampu membentuk perilaku, kompetensi, dan budaya kerja hijau dalam organisasi. Praktik-praktik GHRM seperti *green recruitment and selection*, *green training and development*, *green performance appraisal*, serta *green reward system* terbukti mampu meningkatkan kapasitas inovatif karyawan dalam menghasilkan ide, proses, dan produk yang lebih ramah lingkungan (Amjad et al., 2021; Singh et al., 2022).

Penelitian oleh Yusliza et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan lingkungan yang terstruktur mampu meningkatkan *environmental knowledge* dan *environmental awareness* karyawan sehingga mereka lebih mampu mengidentifikasi peluang inovasi yang mendukung efisiensi energi, pengurangan limbah, dan pengembangan produk berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Al-Khaled dan Mahmoud (2024) menemukan bahwa keterlibatan karyawan dalam program lingkungan perusahaan mendorong munculnya perilaku inovatif yang berkontribusi pada pengembangan *green process innovation* dan *green product innovation*.

Dari perspektif *Resource-Based View* (RBV), sumber daya manusia yang memiliki kompetensi hijau merupakan aset strategis yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan sehingga dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan (Barney, 1991). Dalam konteks keberlanjutan, GHRM berfungsi sebagai sarana untuk membangun kapabilitas organisasi melalui pengembangan kompetensi hijau yang selanjutnya mendorong terciptanya inovasi berkelanjutan (Aboramadan et al., 2022).

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Abbas dan Sağsan (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang secara konsisten menerapkan praktik GHRM cenderung memiliki tingkat *green creativity* yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang belum mengintegrasikan

aspek lingkungan ke dalam kebijakan SDM. Kreativitas hijau tersebut menjadi fondasi utama bagi lahirnya inovasi lingkungan yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam konteks Indonesia, penelitian yang dipublikasikan pada jurnal terindeks SINTA 1 dan SINTA 2 juga menunjukkan hasil serupa. Studi oleh Prasetyo dan Kurniawati (2022) menemukan bahwa implementasi GHRM pada perusahaan manufaktur di Indonesia berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi hijau perusahaan melalui peningkatan kompetensi dan komitmen lingkungan karyawan. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa keberhasilan inovasi hijau tidak hanya bergantung pada investasi teknologi, tetapi juga pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung budaya keberlanjutan.

Secara keseluruhan, literatur terkini menunjukkan bahwa GHRM berperan sebagai *antecedent* utama dalam pembentukan Green Innovation. Semakin baik implementasi GHRM dalam organisasi, semakin tinggi pula peluang perusahaan untuk menghasilkan inovasi yang mampu menjawab tantangan lingkungan sekaligus meningkatkan daya saing bisnis.

### **Hubungan Green Innovation dan Sustainable Performance**

Literatur menunjukkan bahwa Green Innovation merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap pencapaian *Sustainable Performance*. Green Innovation mengacu pada pengembangan produk, proses, teknologi, maupun sistem manajemen yang mampu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan tanpa mengurangi nilai ekonomi yang dihasilkan perusahaan (Chen et al., 2021).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi Green Innovation memperoleh manfaat yang signifikan pada dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dari aspek

ekonomi, Green Innovation mampu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, menekan biaya operasional, mengurangi konsumsi energi, serta meningkatkan produktivitas organisasi (Kraus et al., 2023). Dari aspek lingkungan, inovasi hijau berkontribusi pada pengurangan emisi karbon, pengelolaan limbah yang lebih efektif, dan peningkatan efisiensi penggunaan bahan baku. Sementara dari aspek sosial, Green Innovation mampu meningkatkan citra perusahaan, memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan yang semakin peduli terhadap isu keberlanjutan (Shahzad et al., 2022).

Secara empiris, penelitian oleh El-Kassar dan Singh (2023) menunjukkan bahwa Green Innovation memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Sustainable Performance pada sektor manufaktur dan jasa. Perusahaan yang berhasil mengembangkan inovasi produk hijau cenderung memiliki pertumbuhan pendapatan yang lebih stabil sekaligus mampu memenuhi tuntutan regulasi lingkungan yang semakin ketat.

Green Innovation juga memungkinkan organisasi mencapai beberapa manfaat strategis, antara lain:

1. Efisiensi penggunaan energi dan sumber daya alam.
2. Pengurangan limbah dan emisi karbon.
3. Peningkatan kualitas produk yang lebih ramah lingkungan.
4. Peningkatan reputasi perusahaan di mata konsumen dan investor.
5. Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.
6. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan regulasi lingkungan.

Penelitian oleh Hameed et al. (2022) menunjukkan bahwa organisasi yang secara aktif mengembangkan Green Innovation memiliki kinerja keberlanjutan yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih mengandalkan sistem produksi konvensional. Temuan ini menunjukkan bahwa Green Innovation

tidak hanya menjadi strategi lingkungan, tetapi juga merupakan strategi bisnis yang mampu menciptakan nilai ekonomi sekaligus nilai sosial dan lingkungan.

Dalam konteks Indonesia, penelitian pada perusahaan manufaktur dan sektor UMKM menunjukkan bahwa Green Innovation menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing bisnis berkelanjutan. Perusahaan yang menerapkan inovasi ramah lingkungan mampu memperoleh kepercayaan pasar yang lebih tinggi sehingga berdampak positif terhadap kinerja keuangan dan non-keuangan perusahaan (Putri & Setiawan, 2023).

Dengan demikian, Green Innovation dapat dipandang sebagai mekanisme strategis yang menghubungkan orientasi lingkungan perusahaan dengan pencapaian Sustainable Performance secara menyeluruh.

### **Peran Mediasi Green Innovation dalam Hubungan GHRM dan Sustainable Performance**

Mayoritas penelitian terkini menunjukkan bahwa Green Innovation memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Green Human Resource Management dan Sustainable Performance. Hubungan ini menjelaskan bahwa praktik-praktik GHRM tidak secara otomatis meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan, melainkan terlebih dahulu membentuk kapabilitas inovasi hijau yang kemudian menghasilkan peningkatan kinerja berkelanjutan (Pham et al., 2022).

Implementasi GHRM melalui pelatihan lingkungan, sistem penghargaan hijau, serta keterlibatan karyawan dalam program keberlanjutan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan perilaku inovatif. Lingkungan tersebut menjadi katalis dalam pengembangan Green Innovation yang selanjutnya berdampak pada peningkatan Sustainable Performance (Aboramadan et al., 2022).

Model hubungan tersebut dapat

dijelaskan sebagai berikut:

Green Human Resource Management → Green Innovation → Sustainable Performance

Menurut Singh et al. (2022), Green Innovation bertindak sebagai mekanisme transformasional yang mengubah kapabilitas hijau yang dimiliki karyawan menjadi nilai organisasi yang nyata. Karyawan yang memiliki kompetensi lingkungan yang baik cenderung lebih aktif mengembangkan inovasi proses maupun produk yang dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi dampak lingkungan perusahaan.

Penelitian terbaru oleh Roscoe et al. (2023) menemukan bahwa pengaruh langsung GHRM terhadap Sustainable Performance menjadi lebih kuat ketika Green Innovation dimasukkan sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi GHRM sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengonversi kompetensi hijau karyawan menjadi inovasi yang bernilai tambah.

Dalam konteks negara berkembang, termasuk Indonesia, peran mediasi Green Innovation menjadi semakin penting karena perusahaan menghadapi tekanan yang tinggi untuk meningkatkan daya saing sekaligus memenuhi tuntutan keberlanjutan. Penelitian oleh Wijayanti et al. (2024) menunjukkan bahwa Green Innovation memediasi secara parsial hubungan antara GHRM dan Sustainable Performance pada sektor manufaktur Indonesia. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar manfaat GHRM terhadap kinerja keberlanjutan diperoleh melalui peningkatan aktivitas inovasi hijau.

Temuan-temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa Green Innovation merupakan *missing link* yang menjelaskan bagaimana praktik pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan dapat menghasilkan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

### Implikasi Manajerial

Berdasarkan sintesis literatur,

terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan Sustainable Performance melalui GHRM dan Green Innovation.

1. **Integrasi Aspek Lingkungan dalam Seluruh Praktik SDM**  
Organisasi perlu memasukkan kriteria lingkungan ke dalam proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pengembangan karier, dan sistem kompensasi. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas SDM mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan (Yusliza et al., 2023).
2. **Penguatan Program Green Training**  
Pelatihan lingkungan harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Program pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran lingkungan karyawan sehingga memperbesar peluang munculnya Green Innovation (Abbas & Sağsan, 2023).
3. **Pengembangan Sistem Reward Berbasis Lingkungan**  
Perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menghasilkan inovasi hijau atau menunjukkan perilaku pro-lingkungan. Sistem penghargaan yang tepat akan meningkatkan motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam program keberlanjutan perusahaan (Hameed et al., 2022).
4. **Membangun Budaya Organisasi Hijau**  
Manajemen puncak harus berperan aktif dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Kepemimpinan yang berorientasi lingkungan terbukti mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap inovasi dan keberlanjutan (Kraus et al., 2023).
5. **Menjadikan Green Innovation sebagai Investasi Strategis**  
Green Innovation tidak boleh

dipandang sebagai biaya tambahan, tetapi sebagai investasi strategis jangka panjang yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif, meningkatkan reputasi perusahaan, dan memperkuat kinerja keberlanjutan organisasi (El-Kassar & Singh, 2023).

## SIMPULAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa Green Human Resource Management merupakan fondasi penting dalam membangun organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Melalui praktik-praktik seperti *green recruitment*, *green training*, *green performance appraisal*, dan *green reward system*, perusahaan mampu meningkatkan kompetensi hijau, kesadaran lingkungan, serta perilaku pro-lingkungan karyawan. Kapabilitas tersebut selanjutnya mendorong lahirnya Green Innovation dalam bentuk inovasi produk, proses, dan sistem manajemen yang ramah lingkungan.

Literatur empiris terkini juga menunjukkan bahwa Green Innovation memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Sustainable Performance, baik pada dimensi ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Green Innovation memungkinkan perusahaan meningkatkan efisiensi sumber daya, mengurangi biaya operasional, memperbaiki reputasi perusahaan, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Selain itu, sebagian besar penelitian periode 2020–2025 mengonfirmasi bahwa Green Innovation berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara Green Human Resource Management dan Sustainable Performance. Dengan kata lain, keberhasilan implementasi GHRM dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mentransformasikan kompetensi hijau karyawan menjadi inovasi yang bernilai bagi lingkungan dan

bisnis.

Oleh karena itu, integrasi Green Human Resource Management dan Green Innovation dapat dipandang sebagai strategi manajemen berkelanjutan yang efektif untuk mencapai Sustainable Performance yang unggul dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Kundi, Y. M., & Elhamalawi, E. M. I. (2022). The effect of green human resource management practices on employee green behaviors in higher education institutions. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 742–761. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2629>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.901235>
- 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: The mediating role of environmental and employee performance. *Sustainability*, 13(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su13042029>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.

- <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *133*, 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- Fernando, Y., Chiappetta Jabbour, C. J., & Wah, W. X. (2023). Pursuing green growth through green innovation: The role of green human resource management and sustainable strategies. *Business Strategy and the Environment*, *32*(2), 1125–1140. <https://doi.org/10.1002/bse.3179>
- Iqbal, S., Akhtar, S., Anwar, F., Kayani, A. J., Sohu, J. M., & Khan, A. S. (2021). Linking green innovation performance and green innovative human resource practices in SMEs. *Current Psychology*, *42*(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01551-9>
- Kraus, S., Rehman, S. U., & García, F. J. S. (2020). Corporate social responsibility and environmental performance: The mediating role of green innovation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *27*(2), 1057–1066. <https://doi.org/10.1002/csr.1860>
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.
- Legese, M. A. (2025). How green HRM enhances sustainable organizational performance through green innovation and organizational culture. *Sustainability*, *17*(2), 764. <https://doi.org/10.3390/su17020764>
- Liang, C., Zhang, Y., & Liu, H. (2024). The mediating role of green innovation and green supply chain management on the relationship between green human resource management and sustainable performance. *Journal of Accountancy and Management*, *14*(1), 45–62.
- Maheshwari, S., Kaur, A., & Renwick, D. W. S. (2024). Green human resource management and green culture: An integrative sustainable competing values framework and future research directions. *Business Perspectives and Research*, *12*(1), 1–20. <https://doi.org/10.1177/22785337231198765>
- Marditama, T. (2024). The link between green human resource management and sustainable organizational performance: A literature review. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, *7*(2), 2185–2198. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1581>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, *372*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Paul, J., & Criado, A. R. (2020). The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? *International Business Review*, *29*(4), 101717. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101717>
- Rehman, S. U., Kraus, S., Shah, S. A., Khanin, D., & Mahto, R. V. (2021). Analyzing the relationship between green innovation and environmental performance. *Technological Forecasting and Social Change*, *172*, 121041. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121041>

- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3245–3258. <https://doi.org/10.1002/bse.2579>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019>
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40–49. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Wang, C., Zhang, Q., & Zhang, W. (2021). Corporate green innovation and sustainable performance: The moderating role of environmental dynamism. *Journal of Cleaner Production*, 290, 125796. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125796>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Jabbour, C. J. C., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>
- Zihan, W., & Makhbul, Z. M. (2024). Green human resource management as a catalyst for sustainable performance: Unveiling the role of green innovations. *Sustainability*, 16(4), 1453. <https://doi.org/10.3390/su16041453>