

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH LINGKUNGAN DALAM KONTEKS KEBERLANJUTAN ORGANISASI: TINJAUAN LITERATURE

Dian Irma Aprianti¹, Suyanto², Eko Ravi Pratama², Fadhlurrahman Asmarullah³

Prodi manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

dianirma@uwgm.ac.id

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan diakui sebagai cabang penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan memiliki potensi besar untuk mendukung kelestarian lingkungan yang merupakan suatu keharusan untuk mempertahankan masyarakat, masyarakat, dan organisasi. Hal ini bertujuan untuk menyajikan pengenalan singkat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dan mengidentifikasi konsep-konsep terkait, untuk mengeksplorasi dan menentukan studi-studi utama mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, untuk menyajikan kesenjangan penulisan artikel tertentu dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, dan untuk mendiskusikan implikasi di masa depan. Sebuah tinjauan literatur menyeluruh telah dilakukan. Hasilnya menunjukkan beberapa kelemahan dalam penulisan artikel tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. Aspek yang diteliti secara empiris pada dasarnya mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan manifestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan di berbagai industri di berbagai negara, serta pengaruh dan dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan terhadap kinerja lingkungan organisasi, kinerja organisasi atau perusahaan, dan keberlanjutan Perusahaan

Kata kunci : Keberlanjutan Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan

ABSTRACT

Green Human Resource Management has emerged as an important branch of Human Resource Management and has great potential to support environmental sustainability which is a must for sustaining society, communities and organizations. It aims to present a brief introduction to green Human Resource Management and identify related concepts, to explore and determine the main studies regarding green Human Resource Management, to briefly present specific research in green Human Resource Management, and to deliver it in the future. An extensive literature review was conducted and resulted in the identification of nine research gaps in Green Human Resource Management. The aspects studied empirically are basically regarding the function of green Human Resource Management, Environmentally Friendly Human Resource Management practices in various industries in various countries, as well as the influence and impact of Environmentally Friendly Human Resource Management on organizational environmental performance, organizational or company performance, and visit the Company

Keywords: Organizational Sustainability, Green Human Resource Management

PENDAHULUAN

Meningkatnya fokus global terhadap keberlanjutan telah menempatkan dunia usaha pada titik kritis. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menggarisbawahi perlunya mengatasi tantangan-tantangan di seluruh dunia, mendorong tindakan-tindakan yang sesuai dengan budaya untuk menjembatani kesenjangan antara aspek sosial, lingkungan hidup, dan ekonomi. Organisasi-organisasi telah memahami darurat iklim dan emisi berbahaya serta limbah ke lingkungan alam semakin ditekankan dalam penulisan artikel terbaru (Robertson dan Baling, 2017; M. Farrukh dkk., 2017).

Saat ini perekonomian sedang beralih ke arah pembangunan berkelanjutan dan ramah lingkungan yang juga dapat dianggap sebagai tahap pembangunan bagi organisasi dan bangsa tertentu. Oleh karena itu peneliti menemukan jalur penyelidikan baru dalam domain Manajemen Sumber Daya Manusia dengan sebutan “Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan” atau “Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan”. Dengan meningkatnya tren dan tantangan polusi industri yang berdampak lebih besar terhadap degradasi lingkungan, konsep keberlanjutan, “pengelolaan lingkungan”, “manajemen ramah lingkungan” dan masih banyak lagi istilah dan konsep pun berkembang. Begitu pula di bidang Manajemen Sumber Daya manusia, yaitu istilah “Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan” masuk ke dalam dunia manajemen untuk manifestasi manajemen yang ramah lingkungan dan berkelanjutan (Gim et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan) adalah bidang atau cabang baru dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan bidang manajemen organisasi yang mendalam dan merupakan subjek atau pekerjaan yang penting bagi semua jenis manajer yang bekerja di organisasi mana pun terlepas dari bidangnya. spesialisasi dan minat. Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan merupakan fenomena yang relatif baru dalam dunia akademis maupun dunia praktis Sumber Daya Manusia dan organisasi.

Di negara-negara berkembang, para peneliti telah mengidentifikasi keluaran dan besaran Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan di tingkat organisasi dan individu sebagai pertimbangan penting. Sebagai perbandingan, penulisan artikel dari perspektif Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan masih dalam tahap awal. Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan berperan krusial dalam mengelola lingkungan melalui keberhasilan pelaksanaan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan kelenturan di antara pekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dapat memfasilitasi penerimaan manifestasi ramah lingkungan melalui pembentukan budaya yang mendukung dan peningkatan kapasitas AM Ghouri, dkk. (2016). Gim dkk. (2022) menunjukkan bahwa beberapa organisasi belum menerapkan berbagai manifestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan secara lengkap. Zhang dkk. (2019) menyelidiki lima jenis manifestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dalam studi kuantitatif di Tiongkok, yaitu pendidikan dan pelatihan, penghargaan, pemberdayaan karyawan, keterlibatan manajerial, dan kemajuan kehidupan pekerja, mengenai perilaku ramah lingkungan di lingkungan kerja. Aftab dkk. (2023) berpendapat bahwa inovasi ramah lingkungan, strategi lingkungan, dan perilaku pro-lingkungan mendorong interaksi antara manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dan kinerja lingkungan di bidang manufaktur di negara-negara berkembang.

Perilaku ramah lingkungan karyawan menentukan keberhasilan pengelolaan lingkungan perusahaan, hal tersebut dikarenakan perilaku tersebut secara keseluruhan meningkatkan kinerja lingkungan bisnis (Daily, Bishop, & Govindarajulu, 2009; Lo, Peters, & Kok, 2012). Perusahaan harus memahami bagaimana manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan memengaruhi perilaku karyawan yang ramah lingkungan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja lingkungan perusahaan. Manifestasi manajemen sumber

daya manusia ramah lingkungan adalah salah satu pendekatan terbaik untuk membantu bisnis dalam menerapkan program kinerja lingkungan. Manifestasi ini berfokus pada perekrutan dan seleksi ramah lingkungan; pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan; manajemen dan evaluasi kinerja ramah lingkungan; sistem pembayaran dan penghargaan ramah lingkungan; dan peningkatan sumber daya manusia ramah lingkungan.

Data Kinerja Lingkungan Indeks (EPI) menunjukkan bahwa kualitas lingkungan Indonesia berada di urutan ke-116 dari 180 negara, dan di urutan ke-10 di Asia-Pasifik, dengan nilai EPI 37.8 (Yale University, 2020). Kami masih jauh di belakang negara berkembang seperti Malaysia, Vietnam, dan Thailand, yang berada di urutan 100 besar. Ini menunjukkan bahwa masyarakat tidak peduli dengan kelestarian lingkungan. Ini dapat disebabkan oleh kurangnya keinginan untuk bertindak ramah lingkungan. Beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan GHRM termasuk komitmen organisasi dan pemimpinnya, peraturan dan aturan yang ditetapkan, kesadaran anggota organisasi akan pentingnya perilaku ramah lingkungan, penghargaan dan pelatihan yang diberikan, dan tingkah laku pemimpin (Diharapkan bahwa organisasi dapat membantu orang belajar tentang etika lingkungan)

Berbagai industri, seperti manufaktur, kesehatan, pariwisata, dan usaha kecil dan menengah (UMKM), telah banyak menggunakan manajemen tenaga kerja ramah lingkungan. Sektor-sektor tersebut juga telah digunakan sebagai studi kasus dalam beberapa penulisan artikel sebelumnya. Walau bagaimanapun, ada kekurangan dalam hal implementasi dan penulisan artikel manifestasi Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan di institusi pendidikan. Dalam hal ini, implementasi dan penulisan artikel masih rendah (Anwar dkk., 2020).

Renwick dkk. (2008) menyatakan bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kesenjangan yang “ada dalam literatur manajemen Sumber Daya Manusia tentang aspek Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dalam pengelolaan lingkungan”. Opatha (2013) mengamati banyak kesenjangan yang harus diisi sehubungan dengan Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan sehingga memerlukan studi teoritis dan empiris untuk dilakukan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan.

Secara teoritis, terdapat argumen yang tersedia dalam literatur yang ada (Opatha, 2013; Opatha & Arulrajah, 2014; Opatha, 2019) sehubungan dengan hubungan yang ada antara “sikap ramah lingkungan, perilaku ramah lingkungan (perilaku kewarganegaraan organisasi ramah lingkungan, perilaku kewarganegaraan interpersonal ramah lingkungan, dan perilaku pejabat ramah lingkungan), dan hasil ramah lingkungan (inovasi ramah lingkungan dan hasil ramah lingkungan)” Sikap ramah lingkungan dianggap sebagai masukan ramah lingkungan, sedangkan perilaku ramah lingkungan, dan hasil ramah lingkungan dianggap sebagai kinerja pekerjaan yang ramah lingkungan. Sikap ramah lingkungan mengarah pada atau menghasilkan perilaku ramah lingkungan dan hasil yang ramah lingkungan. Berdasarkan uraian, penulis akan menguraikan bagaimana tinjauan Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan bagi keberlangsungan organisasi.

Secara khusus penulisan artikel ini bertujuan untuk menyajikan data tentang Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dan mengidentifikasi konsep-konsep yang terkait, selain itu penulisan artikel ini juga untuk mengeksplorasi dan menentukan studi utama mengenai Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, serta untuk menyajikan kesenjangan penulisan artikel tertentu dalam Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) adalah bidang atau cabang baru dari Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) yang merupakan bidang manajemen organisasi yang mendalam dan merupakan subjek atau pekerjaan yang penting bagi semua jenis manajer yang bekerja di organisasi mana pun terlepas dari bidangnya. spesialisasi dan minat. Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan merupakan fenomena yang relatif baru dalam dunia akademis maupun dunia praktis Manajemen Sumber Daya Manusia dan organisasi pengelola.

Ada beberapa mendefinisikan arti HRM ramah lingkungan dalam literatur yang ada. Menurut Renwick dkk.(2008), integrasi Manajemen Lingkungan Perusahaan ke dalam Manajemen Sumber Daya Manusia disebut sebagai Sumber Daya Mansuai Ramah Lingkungan. Para ahli ini secara luas menetapkan bahwa kebijakan-kebijakan yang berbeda di bidang penarikan karyawan, manajemen dan penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, hubungan kerja serta gaji dan penghargaan dianggap sebagai alat yang ampuh untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi lingkungan organisasi. Pada tahun 2013, para tokoh sekali lagi dengan singkat mendefinisikan MSDM ramah lingkungan sebagai aspek MSDM dalam pengelolaan lingkungan.

Menurut Jabbour, Santos, & Nagano (2010), 'Ramah Lingkungan' indikator fungsional manajemen sumber daya manusia seperti deskripsi dan analisis pekerjaan, penarikan karyawan, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja dan penghargaan didefinisikan sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan . Pada tahun 2011, Jabbour kembali mendefinisikan Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan sebagai „tingkat kepedulian pada lingkungan manifestasi manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan indikator fungsional dan persaingan manajemen sumber daya manusia

Penanganan sumber daya manusia ramah lingkungan hakikatnya pendekatan kreatif untuk kinerja dan fungsi sumber daya manusia pada institusi di mana lingkungan merupakan dasar dari semua tindakan yang diterapkan. Uddin dan Islam (2015) mendefinisikan Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan sebagai kebijakan dan manifestasi sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Strategi ini akan membantu organisasi mencapai tujuan keuangan melalui branding lingkungan dan melindungi lingkungan dari dampak negatif dari kebijakan dan tindakan organisasi. Hosain (2016) menjelaskan bahwa konsep SDM ramah lingkungan biasanya membidangi penggunaan dokumen seminimal mungkin di semua lini SDM, seperti pelatihan, penerimaan karyawan, dan tinjauan luaran, dll., untuk keuntungan yang berkelanjutan, ramah lingkungan, dan kompetitif melalui keterlibatan karyawan. Ansari dkk. (2021) menyatakan bahwa bisnis yang mengimplementasikan manifestasi Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan untuk kelestarian lingkungannya mungkin memiliki citra yang lebih baik di mata pemangku kepentingan internal dan eksternal.

METODE PENULISAN ARTIKEL

Penulisan artikel ini merupakan jenis penulisan artikel literatur kualitatif deskriptif yang menggabungkan penulisan artikel kepustakaan. Metode penulisan artikel ini mencakup pengumpulan data kepustakaan atau hasil penulisan faktual yang relevan dengan subjek penulisan artikel. Pada dasarnya, penulisan artikel ini mencakup pemeriksaan mendalam dan kritis bahan pustaka yang relevan.

Beberapa studi awal yang merupakan perintis utama digunakan untuk mencapai tujuan pertama, sementara survei literatur ekstensif dilakukan untuk mencapai tujuan kedua dan ketiga. Survei literatur didasarkan pada artikel yang ditemukan dari database seperti Emerald, Scopus, Research Gate. Buku buku yang diterbitkan dengan topik 'Masyarakat

Pengramah lingkungan' dan 'Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan' digunakan. Karena literatur GHRM bersifat kontemporer dan baru muncul, material yang diterbitkan dari tahun 2015 hingga 2023 digunakan.

Penelitian ini menyelidiki dan mengulas teori-teori yang mendasari konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan terkait fenomena seperti makna Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, Model Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, Hasil Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, dan Pemangku Kepentingan dan Kinerja Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. Untuk tujuan ini, proses peninjauan ini telah memilih teori-teori organisasi yang sangat relevan dan dapat diterapkan seperti teori sistem (model sistem terbuka)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi Berkelanjutan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan

Pada hasil dan pembahasan, artikel ini menyoroti hubungan antara keberlanjutan organisasi dan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan. Hasil dari tinjauan literatur yang dilakukan penulis, bahwa aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) memiliki beberapa keuntungan. Dengan menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, perusahaan dapat mengatur tanggung jawab karyawan secara sistematis dengan mempertimbangkan aspek lingkungan. Proses penerimaan karyawan yang ramah lingkungan, seperti penerimaan dalam jaringan, juga dapat mengurangi penggunaan kertas dan menguntungkan lingkungan. Pelatihan yang ramah lingkungan meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengelolaan kinerja yang ramah lingkungan, perbaikan sistem kerja, dan kompensasi dan penghargaan yang ramah lingkungan adalah semua faktor yang memastikan keberlanjutan bisnis.

Pernyataan ini didukung oleh beberapa literatur yang dijadikan sebagai sumber literature dalam penulisan artikel ini yaitu :

1. Obaid TF dan Alias R. Bte. (2015), hasil penulisan artikel menyatakan bahwa Manifestasi MSDM ramah lingkungan sangat penting dalam menciptakan, memmanifesasikan, dan memelihara perilaku inovatif karyawan terkait lingkungan serta sikap pengramah lingkungan yang benar. Sulit untuk menciptakan dan mempertahankan kinerja lingkungan yang berkelanjutan tanpa manifestasi HRM ramah lingkungan yang tepat. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa pemahaman tentang ruang lingkup dan kedalaman manifestasi MSDM ramah lingkungan oleh organisasi adalah signifikan dan membantu organisasi untuk berkinerja lebih baik dalam hal lingkungan dibandingkan sebelumnya.
2. Pallavi EVPAS dan Bhanu MVV (2016) menyatakan bahwa Para pengusaha dan para ahli harus menjalin hubungan di antara partisipasi Dan keterlibatan dalam program pengelolaan ramah lingkungan untuk memperbaiki keberlanjutan organisasi dengan fokus pada mendorong manifestasi ramah lingkungan. Ide dan konsep ramah lingkungan langkah dalam bidang SDM, akhirnya disertai inisiatif berbasis keingintahuan yang sudah ada. Semakin banyak mereka memberikan manfaat nyata bagi bisnis, bukan sekadar menambah kesan merek dan reputasi. Proses-proses baru, kebijakan, produk dan alat sebenarnya membantu memastikan kepatuhan dan juga meningkatkan produktivitas.

Sehubungan dengan hal tersebut, makalah ini membawamemaparkan beberapa prospek untuk mendapatkan pendakian melalui manisfestasi SDM Ramah Lingkungan.

3. Bangwal D., Tiwari P. dan Chamola P. (2017), hasil penulisan artikel menguraikan bahwa hidup seimbang dengan kerja memediasi proses dimana Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan berdampak pada Kinerja Ligkungan. enelitian di masa depan perlu melakukan penulisan artikel ini di berbagai organisasi lain dan kedua, kita juga dapat memeriksa dampak limpahan kehidupan kerja terhadap kinerja lingkungan.
4. Yusuph MF (2018), penulisan artikel ini terutama bertujuan pada pendekatan-pendekatan penting dalam melestarikan lingkungan, menyadarkan para manajer SDM dan karyawan akan pentingnya Manajemen Sumber Daya manusia ramah lingkungan, gerakan ramah lingkungan dan hanya melestarikan sumber daya alam dengan sangat hati-hati untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan melestarikan alam untuk pengembangan keberlanjutan di masa depan dan menjaga keselamatan dan kesejahteraan karyawan dan pelanggan secara keseluruhan.
5. Arqawi S., Zaid AA, Ayham AM, Al hila A J., Al Shobaki MJ dan AbuNaser SS (2019) Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur di Palestina bersikap reseptif menuju manisfestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dan menyadari bahwa integrasi yang baik di antara anggota sumber daya manusia mempunyai potensi dalam menghasilkan kinerja berkelanjutan yang lebih baik. Dalam penulisan artikel ini, tujuan utama penulisan artikel adalah untuk menyelidiki adopsi tingkat manisfestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan di antara organisasi manufaktur dalam konteks Palestina. Temuan menggambarkan hal itu organisasi tampaknya menggunakan manisfestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan pada tingkat moderat di antara organisasi yang disurvei.
6. Opatha, HHDP Jayani dan Kottatta, H (2020) - Penulisan artikel ini merupakan penulisan artikel empiris yang dilakukan di perusahaan manufaktur ubin Sri Lanka. <http://ibr.ccsenet.org> Penulisan artikel ini menyelidiki dampak sikap ramah lingkungan terhadap perilaku kerja ramah lingkungan karyawan. Dampak yang ditemukan bersifat positif dan signifikan.
7. Jeronimo, dkk(2020) Temuan penulisan artikel ini berkontribusi pada kemajuan teori keberlanjutan organisasi dan manisfestasi HRM ramah lingkungan yang menjawab kebutuhan akan penulisan artikel lebih lanjut di bidang ini . Penulisan artikel ini memperluas cakupannya dengan mengisi kesenjangan dan mengidentifikasi pendahuluan spesifik yang mendukung ORS (alasan keberlanjutan organisasi). Kontribusi teoritisnya yaitu, di antara tiga manisfestasi MSDM ramah lingkungan yang dianalisis, hal ini memberikan bukti relevansi keseluruhan perekrutan ramah lingkungan.
8. Amjad Fiza, dkk (2021), penulisan artikel ini secara empiris menyelidiki peran mediasi yang berbeda antara kinerja lingkungan dan kinerja karyawan antara manisfestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. dan keberlanjutan organisasi. Temuan penulisan artikel ini mendukung hipotesis model mediasi. Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan merupakan ide unggul di negara-negara yang belum maju dan pengetahuan apendiks diperlukan untuk menandai isu-isu keberlanjutan dan perimbangan dampak manisfestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan di industri tekstil dan manufaktur di Pakistan

9. Deniswara Frederik Pradana (2023) Sumber daya manusia ramah lingkungan membantu bisnis jika Metode Sumber daya manusia ramah lingkungan digunakan dengan efektif dan efisien dalam Semua bidang bisnis perusahaan, baik manufaktur maupun non-manufaktur, memerlukan dukungan manajemen atas untuk menerapkan manifestasi Sumber daya manusia ramah lingkungan .

Beberapa studi penulisan artikel terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan yang dirujuk oleh peneliti penulisan artikel ini. Beberapa penulisan artikel bersifat konseptual sementara yang lain bersifat empiris. Aspek yang diteliti secara empiris pada dasarnya mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan manifestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan di berbagai industri di berbagai negara, serta pengaruh dan dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan terhadap kinerja lingkungan organisasi, kinerja organisasi atau perusahaan, dan keberlanjutan perusahaan. Aspek yang dikaji secara konseptual berkaitan dengan gambaran umum , definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, sikap ramah lingkungan, perilaku ramah lingkungan, dan hasil ramah lingkungan.

Secara teoritis, terdapat argumen yang tersedia dalam literatur yang ada (Opatha, 2013; Opatha & Arulrajah, 2014; Opatha, 2019) sehubungan dengan hubungan yang ada antara “sikap ramah lingkungan, perilaku ramah lingkungan (perilaku kewarganegaraan organisasi ramah lingkungan, perilaku kewarganegaraan interpersonal ramah lingkungan, dan perilaku pejabat ramah lingkungan), dan hasil ramah lingkungan (inovasi ramah lingkungan dan hasil ramah lingkungan)”.

Kesenjangan pada penulisan artikel ini, belum diuraikannya elemen elemen ramah lingkungan yang dalam hal ini terkait tidak hanya sumber daya manusia yang ramah lingkungan tetapi sistem dan alat kerja yang berbasis ramah lingkungan juga diperlukan dalam menunjang keberlanjutan organisasi sebagai contoh yaitu penunjang keberlanjutan organisasi ramah lingkungan yang mencakup 6 (enam) jenis barang dan jasa ramah lingkungan berdasarkan skema yang telah ditetapkan, merupakan tonggak penting dalam pengembangan kebijakan tersebut, yaitu :

1. Kertas
2. Peralatan kerja berbahan plastik (Ekolabel tipe 2; KLHK)
3. Perlengkapan Kerja berbahan kayu (Sertifikat SVLK)
4. Penyejuk Udara (Skema SKEM)
5. Produk Teknologi Pengolah Limbah untuk Medis/ *microwave*) (KLHK)
6. Produk Teknologi Pengolah Limbah Medis /Autoclave (KLHK)

SIMPULAN

Saat manifestasi sumber daya manusia ramah lingkungan diterapkan secara efektif dan efisien, mereka memiliki dampak positif bagi bisnis. Manifestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dapat diterapkan pada segala jenis bisnis, baik manufaktur maupun non-manufaktur. Terwujudnya manifestasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan ini dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen atas. Serangkaian hasil menunjukkan bahwa penerapan manifestasi sumber daya manusia ramah lingkungan telah berkembang, termasuk kinerja lingkungan, perilaku ramah lingkungan karyawan, manifestasi keberlanjutan, inovasi ramah lingkungan, perilaku ramah lingkungan, penarikan karyawan dan seleksi ramah lingkungan, pengembangan dan pelatihan.

Hasil yang disebutkan di atas menggarisbawahi pentingnya menerapkan manifestasi sumber daya manusia ramah lingkungan dalam perusahaan. Banyak perusahaan di berbagai negara telah menyadari pentingnya menerapkan manifestasi GHRM, tetapi masih diperlukan lebih banyak perhatian untuk memastikan bahwa penerapan ini berjalan dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support & their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199–3222. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
- Aftab, N. Abid, N. Cucari, M. Savastano, Green human resource management & environmental performance: the role of green innovation & environmental strategy in a developing country, *Bus. Strat. Environ.* 32 (2023) 1782–1798, <https://doi.org/10.1002/bse.3219>
- Aggarwal, S., & Sharma, B. (2015). Green HRM: Need of the hour. *International Journal of Management & Social Science Research Review*, 1(8), 63-70
- Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment & environmental performance on a university campus. *Journal of cleaner production*, 256, 120401
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Sajjad, &, Baig, A., Hashim, M., Khan, A., & Hakeem-Ur-Rehman, &. (n.d.). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental & employee performance. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9/Published>
- Anton Arulrajah, A. dan Opatha, HHDNP (2016). “Perspektif Analitis dan Teoritis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan: L&asan yang Disederhanakan”. *Penulisan artikel Bisnis Internasional*, Vol. 9, No.12, hal.153-164
- Arqawi, S., Zaid, AA, Ayham, AM, Al hila, AJ, Al Shobaki, MJ, & Abu-Naser, SS (2019). Manifestasi manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan di antara perusahaan manufaktur Palestina - Sebuah studi eksplorasi. *Jurnal Pengembangan dan Manajemen Sumber Daya*, 52, 62-69. <https://doi.org/10.7176/JRDM>
- Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). Green human resource management & sustainable performance with the mediating role of green innovation: a perspective of new technological era. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 901235.
- Bangwal, D., Tiwari, P., & Chamola, P. (2017). Green HRM, work-life & environment performance. *International Journal of Environment, Workplace & Employment*, 4(3), 244-268
- 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.

- Deniswara, F. P., & Sopiah, S. (2023). A Green Human Resources Management: A Systematic Literature Review (SLR). *Sammajiva: Jurnal Penulisan artikel Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 322-334
- Farrukh, K., Irshad, S., Khakwani, M., & Ishaque, S. (2017). Impact of dividend policy on shareholders wealth & firm performance in Pakistan. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1-11.
- Ghouri, Arsalan Mujahid, Naveed R. Khan, & Omar B. Abdul Kareem. 2016. "Improving Employees Behavior through Extension in Theory of Planned Behavior: A Theoretical Perspective for SMEs." *International Journal of Business & Management* 11(11): 196.
- G.C.W. Gim, S.K. Ooi, S.T. Teoh, H.L. Lim, J.A.L. Yeap, Green human resource management, leader-member exchange, core self-evaluations & work engagement: the mediating role of human resource management performance attributions, *Int. J. Manpow.* 43 (2022) 682–700, <https://doi.org/10.1108/IJM05-2020-0255>
- Hosain, S., & Rahman, M. D. (2016). Green human resource management: A theoretical overview. *IOSR Journal of Business & Management (IOSR-JBM) Volume*, 18.
- Halawi, A., & Zaraket, W. (2018). Dampak manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan terhadap perilaku karyawan. *Jurnal Penulisan artikel Ilmiah Iran (IIJSR)*, 1(1), 46-56. UKM Korea di industri manufaktur. *Keputusan Manajemen*, 47(7), 1101-1121. <https://doi.org/10.1108/00251740910978322> *Jurnal Penulisan artikel Bisnis Terapan*, 18-34. <https://doi.org/10.1108/00251740910978322>
- Hewapathirana, R. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Gamage, P. N. (2020). Identification of some research gaps in green human resource management. *International Business Research*, 13(12).
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2023). Green Human Resource Management (GHRM) practices & millennial employees' turnover intentions in tourism industry in malaysia: Moderating role of work environment. *Global Business Review*, 24(4), 642-662.
- Jabbour, CJC, Santos, FCA dan Nagano, MS (2010). "Kontribusi HRM sepanjang tahapan pengelolaan lingkungan: triangulasi metodologi diterapkan pada perusahaan di Brasil". *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21(7-9), hlm.1049-1089. doi: 10.1080/09585191003783512
- Jerónimo, H. M., Henriques, P. L., de Lacerda, T. C., da Silva, F. P., & Vieira, P. R. (2020). Going green & sustainable: The influence of green HR practices on the organizational rationale for sustainability. *Journal of business research*, 112, 413-421.
- Jabbar, M. H., & Abid, M. (2015). A study of green HR practices & its impact on environmental performance: A review. *Management Research Report*, 3(8), 142-154.
- Lo, S. H., Peters, G. J. Y., & Kok, G. (2012). A review of determinants of & interventions for proenvironmental behaviors in organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2933-2967
- Musyawwir, M., Ansari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(2), 443-458.

- Opatha, HHDNP (2013). “Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan: Pengantar yang Disederhanakan”. Dialog SDM, Departemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Studi Manajemen dan Perdagangan, Universitas Sri Jayewardenepura, hal. 22-41
- Obaid, T. F., Alias, R. B., & Isa, A. A. B. M. (2016). Role of training transfer & post-training on job performance in middle eastern countries: case of palestine. *Journal of Global Business & Social Entrepreneurship*, 1(2), 77-87.
- Pallavi, E. V. P. A. S., & Bhanu, M. (2016). Green HRM: A way for corporate sustainability. *International Journal of Human Resource Management & Research (IJHRMR)*, 6(2), 13-20.
- Pawar, A. (2016). Review on implications of green human resource management in business. *International Journal in Management & Social Science*, 4(4), 284-291.
- Pham,N.T., Tuckova, Z., & Phan,Q. P.T. (2019).Greening human resource management & employee commitment towards the environment: An interaction model.*Journal of Business Economics & Management*,20(3), 446-465.
<https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9659>
- Park, J. H., Yang, J., Kim, D., Gim, H., Choi, W. Y., & Lee, J. W. (2022). Review of recent technologies for transforming carbon dioxide to carbon materials. *Chemical Engineering Journal*, 427, 130980.
- Renwick, DWS Redman, T. dan Maguire, S. (2013). “ Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan: Tinjauan, dan Agenda Penulisan artikel”. Jurnal Internasional Tinjauan Manajemen, Vol. 15, hal.1-14
- Robertson, A. D., Whitaker, J., Morrison, R., Davies, C. A., Smith, P., & McNamara, N. P. (2017). A Miscanthus plantation can be carbon neutral without increasing soil carbon stocks. *GCB Bioenergy*, 9(3), 645-661.
- Uddin, M. M., & Islam, R. (2015). Green HRM: Goal attainment through environmental sustainability. *Journal of Nepalese Business Studies*, 9(1), 14-19.
- Yusuph, M.L. (2018).Green human resource management & environmental sustainability in Tanzania: A review & research agenda. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 2(12), 60-68. Retrieved from www.ijeais.org/ijamr
- Yusliza, MY, Othman, NZ, & Jabbour, CJJ (2017). Menguraikan penerapan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan di negara berkembang. *Jurnal Pengembangan Manajemen*, 36(10), 1230-1246. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2017-0027>
- 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>
- Y. Zhang, Y. Luo, X. Zhang, J. Zhao, How green human resource management can promote green employee behavior in China: a technology acceptance model perspective, *Sustainability* 11 (2019) 5408, <https://doi.org/10.3390/su11195408>

<https://www.cnbcindonesia.com/>