

## GREEN HRD : SEBUAH LITERATURE REVIEW TENTANG DAMPAK DAN IMPLIKASINYA MENUJU ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN

Marini<sup>1\*</sup>, Ary Dwi Jatmiko<sup>2</sup>, Andini Dwi Arumsari<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surabaya

<sup>2</sup>Fakultas Teknik, Universitas Widya Kartika

### Article Info

#### Article History

Submitted:

25<sup>th</sup> February 2025

Final Revised:

4<sup>th</sup> Maret 2025

Accepted:

4<sup>th</sup> Maret 2025

### Abstract

**Background:** Climate change and sustainability challenges compel organizations to incorporate sustainable environmental principles into their operational framework. Green Human Resource Development (Green HRD) is a strategic paradigm that emphasizes training, developing, and empowering personnel to advocate for sustainability initiatives. **Objective:** This scholarly article provides a comprehensive review of the extant literature related to Green HRD, covering its determinants, key components, and impacts on organizational performance. **Result:** Green HRD plays a critical role in driving economic prosperity, enhancing social welfare, and promoting environmental sustainability. Internal determinants such as organizational culture and leadership dynamics, alongside external influences including government regulations and advances in green technologies, are critical to the effective implementation of Green HRD. In addition, critical components such as sustainability-focused training, green career development pathways, and employee engagement initiatives yield beneficial effects on operational efficiency, organizational reputation, and environmentally driven innovation. **Conclusion:** Empirical evidence is lacking in assessing the long-term effects and practical application of Green HRD in specific sectors, especially in the context of developing countries. Future research efforts are recommended to concentrate on success metrics, green technology integration, and cross-cultural methodologies to enhance the efficacy of Green HRD in facilitating global sustainability initiatives.

**Keywords:** Green HRD, sustainability, green training, organizational culture



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2024 by Author,  
Published by Universitas  
Muhammadiyah Gresik

### Abstrak

**Latar Belakang:** Perubahan iklim dan tantangan keberlanjutan memaksa organisasi untuk memasukkan prinsip-prinsip lingkungan berkelanjutan ke dalam kerangka operasional mereka. Green HRD merupakan paradigma strategis yang menekankan pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan personel untuk mengadvokasi inisiatif keberlanjutan. **Tujuan:** Artikel ilmiah ini memberikan tinjauan komprehensif dari literatur yang masih ada yang berkaitan dengan Green HRD, yang mencakup determinan, komponen utama, serta dampaknya pada kinerja organisasi. **Hasil:** Green HRD memainkan peran penting dalam mendorong kemakmuran ekonomi, meningkatkan kesejahteraan sosial, dan mempromosikan keberlanjutan lingkungan. Penentu internal seperti budaya organisasi dan dinamika kepemimpinan, di samping pengaruh eksternal termasuk peraturan pemerintah dan kemajuan dalam teknologi hijau, sangat penting untuk implementasi Green HRD yang efektif. Selain itu, komponen penting seperti pelatihan yang berfokus pada keberlanjutan, jalur pengembangan karir hijau, dan inisiatif keterlibatan karyawan menghasilkan efek menguntungkan pada efisiensi operasional, reputasi organisasi, dan inovasi yang

didorong oleh pertimbangan lingkungan. **Kesimpulan:** Bukti empiris menunjukkan kekurangan dalam penilaian efek jangka panjang dan penerapan praktis *Green HRD* dalam sektor-sektor tertentu, terutama dalam konteks negara berkembang. Upaya penelitian masa depan direkomendasikan untuk berkonsentrasi pada metrik keberhasilan, integrasi teknologi hijau, dan metodologi lintas budaya untuk meningkatkan kemandirian *Green HRD* dalam memfasilitasi inisiatif keberlanjutan global.

**Kata kunci:** *Green HRD*, keberlanjutan, pelatihan hijau, budaya organisasi

[\\*marini@um-surabaya.ac.id](mailto:*marini@um-surabaya.ac.id)

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surabaya  
Jl. Raya Sutorejo No. 59, Dukuh Sutorejo, Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur

## PENDAHULUAN

Perubahan iklim dan dilema ekologi telah muncul sebagai masalah terpenting dalam beberapa tahun terakhir. Mengingat kekhawatiran mendesak ini, banyak organisasi memulai penerapan paradigma keberlanjutan dalam kerangka operasional mereka. Metodologi yang semakin lazim dalam domain ini adalah konsep *Green HRD*, yang menekankan pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus pada konsekuensi lingkungan.

*Green Human Resource Development* merupakan paradigma dalam pengembangan sumber daya manusia yang bercita-cita untuk menumbuhkan keberlanjutan dan akuntabilitas lingkungan melalui mekanisme pelatihan, pendidikan, dan kemajuan karyawan. Gagasan ini telah berkembang sebagai respons terhadap tantangan di seluruh dunia seperti perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan keharusan untuk membangun organisasi yang berkelanjutan (Renwick et al., 2013; Jackson et al., 2011).

Data terbaru dari Panel Antarpemerintah tentang Perubahan Iklim (IPCC, 2023) menunjukkan bahwa emisi gas rumah kaca telah meningkat sebesar 40% selama tiga puluh tahun terakhir, memberikan efek yang cukup besar pada kondisi lingkungan dan ekosistem. Akibatnya, organisasi diharuskan untuk memasukkan praktik yang berkelanjutan secara ekologis ke dalam operasi bisnis strategis mereka, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. *Green HRD* berfungsi sebagai respons strategis untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam adopsi dan dukungan praktik berkelanjutan (Dumont et al., 2017).

*Green HRD* memfasilitasi organisasi dalam mencapai tiga garis bawah — kelangsungan hidup ekonomi, kesetaraan sosial, dan keberlanjutan lingkungan (Elkington, 1997). Misalnya, perusahaan yang menerapkan program pelatihan sadar lingkungan untuk tenaga kerjanya tidak hanya meningkatkan kemandirian operasional tetapi juga mengurangi jejak karbonnya (Pham et al., 2019). Ini mencontohkan bahwa *green HRD* berfungsi tidak hanya sebagai mekanisme kepatuhan terhadap peraturan lingkungan tetapi juga sebagai strategi bisnis yang berpikiran maju.

*Green HRD* terkonsentrasi pada pengembangan keterampilan khusus seperti inovasi lingkungan, pengelolaan limbah, dan efisiensi energi (Tang et al., 2018). Inisiatif pelatihan semacam itu memberdayakan karyawan untuk memahami tanggung jawab lingkungan mereka dan cara-cara di mana mereka dapat berkontribusi pada tujuan keberlanjutan organisasi.

Banyak negara telah memberlakukan peraturan lingkungan yang ketat. Misalnya, Uni Eropa menetapkan tolok ukur lingkungan melalui Kesepakatan Hijau Eropa, yang memberi insentif kepada organisasi untuk mengurangi emisi karbon sebesar 55% pada tahun 2030 (Komisi Eropa, 2023). *Green HRD* menjamin bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan

untuk mematuhi peraturan ini, sehingga mengurangi risiko hukum dan reputasi bagi perusahaan (Kim et al., 2019).

Karyawan yang beroperasi di lingkungan yang mendukung praktik keberlanjutan umumnya menunjukkan peningkatan tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja (Dumont et al., 2017). Studi empiris menunjukkan bahwa *green HRD* dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menumbuhkan rasa tujuan dan kontribusi terhadap tantangan global yang lebih luas.

Penelitian yang berkaitan dengan *green HRD* telah melonjak seiring dengan meningkatnya fokus pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, khususnya tujuan ke-8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) dan ke-13 (Aksi Iklim) (Perserikatan Bangsa-Bangsa, 2023). Para sarjana sedang menyelidiki peran *green HRD* dalam memfasilitasi realisasi tujuan ini melalui pengembangan kompetensi karyawan yang berorientasi keberlanjutan.

Terlepas dari proliferasi penelitian yang meneliti efek langsung dari *green HRD* pada perilaku sadar lingkungan karyawan, sejumlah kecil telah meneliti pengaruhnya terhadap kinerja organisasi jangka panjang, mencakup inovasi berkelanjutan dan reputasi perusahaan (Kim et al., 2019). Investigasi longitudinal sangat diperlukan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang hubungan ini.

## LANDASAN TEORI

*Green Human Resource Development (Green HRD)* merupakan kerangka strategis dalam bidang pengembangan sumber daya manusia yang berupaya meningkatkan keberlanjutan organisasi dengan meningkatkan kesadaran, kompetensi, dan perilaku karyawan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, yang berkaitan dengan proses peningkatan kesadaran dan kemahiran karyawan mengenai masalah lingkungan, sehingga membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan dan memenuhi mandat tanggung jawab sosial perusahaan. (Renwick dkk., 2013; Jabbour dan Santos, 2008).

*Green HRD* mencakup serangkaian pelatihan dan inisiatif pengembangan komprehensif yang dirancang untuk memajukan kesadaran lingkungan, inovasi berkelanjutan, dan perilaku karyawan yang selaras dengan keberlanjutan organisasi, yang mencakup program yang dirumuskan untuk menanamkan nilai-nilai hijau di antara karyawan, yang kemudian mempengaruhi tindakan pro-lingkungan mereka di tempat kerja (Dumont dkk., 2017; Tang dkk., 2018).

### Faktor Yang Mempengaruhi

*Green HRD* secara signifikan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat menentukan keberhasilan pemberlakuan dan kemanjurannya dalam kerangka organisasi. Faktor-faktor ini dapat secara jelas diklasifikasikan ke dalam kategori internal dan eksternal, yang mencakup unsur-unsur budaya organisasi, paradigma kepemimpinan, peraturan pemerintah, dan tingkat kesadaran karyawan mengenai masalah lingkungan.

#### *Faktor Internal*

##### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat yang memperjuangkan keberlanjutan muncul sebagai penentu penting dalam keberhasilan penyebaran inisiatif *green HRD*. Budaya ini mewujudkan nilai-nilai,

norma, dan praktik yang mempromosikan perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan di tempat kerja (Renwick et al, 2013; Hofstede, 2020).

- b. **Kepemimpinan**  
Kepemimpinan yang selaras dengan prinsip-prinsip keberlanjutan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, berperan penting dalam menggembleng karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif *green HRD* (Dumont et al, 2017).
- c. **Komitmen Manajemen**  
Komitmen manajemen senior yang tak tergoyahkan sangat penting dalam alokasi sumber daya dan perumusan kebijakan *Green HRD*. Dedikasi manajemen untuk inisiatif keberlanjutan meningkatkan kemanjuran pelatihan hijau sekitar 30% (Pham et al, 2019).
- d. **Kesiapan Karyawan**  
Kesiapan karyawan untuk memperoleh dan menerapkan praktik hijau secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan *Green HRD*. Karyawan yang menunjukkan skor hijau yang meningkat menunjukkan respons yang lebih besar terhadap inisiatif pelatihan hijau (Kim et al, 2019).

#### *Faktor Eksternal*

- a. **Peraturan Pemerintah**  
Peraturan lingkungan legislatif memaksa organisasi untuk mengintegrasikan program *Green HRD* sebagai komponen kepatuhan terhadap standar hukum (Tang et al, 2018).
- b. **Tekanan Pemangku Kepentingan**  
Organisasi sering menghadapi tekanan dari pemangku kepentingan, yang meliputi pelanggan, investor, dan masyarakat lokal, untuk mengadopsi program yang berorientasi keberlanjutan (Renwick et al, 2013).
- c. **Pengembangan Teknologi Hijau**  
Penggabungan teknologi hijau, seperti sistem energi terbarukan dan inovasi rendah karbon, secara signifikan mempengaruhi kurikulum dan pelaksanaan pelatihan hijau dalam organisasi (Jabbour et al, 2021).
- d. **Kesadaran Masyarakat tentang Masalah Lingkungan**  
Kesadaran masyarakat umum akan masalah lingkungan memotivasi perusahaan untuk menunjukkan tanggung jawab sosial mereka melalui pelaksanaan program *Green HRD* (Dumont et al, 2017).

#### **Aspek – aspek dari *Green HRD***

*Green HRD* mencakup berbagai dimensi yang berusaha untuk menggabungkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia.

##### *1. Sustainability Training and Development*

Inisiatif pelatihan dibuat dengan cermat untuk meningkatkan pemahaman, kompetensi, dan kesadaran karyawan mengenai praktik lingkungan yang berkelanjutan. Kurikulum mencakup topik-topik seperti optimalisasi energi, pengurangan limbah, dan strategi untuk mengurangi emisi karbon. (Tang et al, 2018; Pham et al, 2019)

##### *2. Green Career Development*

Lintasan karir dirancang untuk memfasilitasi peran dan posisi yang sesuai dengan tujuan keberlanjutan organisasi. Pendekatan pengembangan ini mencakup promosi yang bergantung pada

kontribusi untuk inisiatif keberlanjutan. Jabbour et al. (2008) mengartikan dengan jelas bahwa kemajuan karir yang berkelanjutan secara lingkungan memiliki potensi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan.

### 3. *Environmental Awareness*

Meningkatkan kesadaran karyawan mengenai tantangan lingkungan dan tanggung jawab mereka dalam memperkuat keberlanjutan organisasi adalah yang terpenting. Ini mungkin melibatkan pelaksanaan kampanye yang bertujuan untuk menumbuhkan perilaku sadar lingkungan, termasuk pengurangan konsumsi plastik (Dumont et al., 2017).

### 4. *Green Employee Engagement*

Mendorong partisipasi aktif di antara karyawan dalam inisiatif yang mempromosikan pengelolaan lingkungan, yang diatur oleh organisasi, sangat penting, baik dalam operasi rutin atau proyek khusus Kim et al. (2019) menegaskan bahwa *Green Employee Engagement* memiliki kapasitas untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan nilai-nilai yang sudah ada sebelumnya dalam organisasi.

### 5. *Green Organizational Culture*

Pengembangan budaya organisasi yang memprioritaskan nilai-nilai hijau, seperti tanggung jawab sosial dan konservasi ekologi, sangat penting. Hofstede (2020) mencatat bahwa budaya hijau yang kuat dapat secara signifikan memperkuat kemanjuran program *Green HRD*.

## **Dampak *Green HRD* bagi Organisasi**

Implementasi *Green HRD* dapat memberikan berbagai dampak positif bagi organisasi, terutama dalam konteks keberlanjutan, kinerja operasional, dan keterlibatan karyawan.

### 1. Peningkatan Kinerja Keberlanjutan Organisasi

*Green HRD* membantu organisasi mencapai tujuan keberlanjutan dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam praktik ramah lingkungan. Seperti mengurangi emisi karbon melalui pelatihan efisiensi energi dan meningkatkan efisiensi sumber daya melalui program pengelolaan limbah. Kim et al. (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa program pelatihan berbasis keberlanjutan meningkatkan performa lingkungan organisasi sebesar 25%.

### 2. Efisiensi Operasional dan Pengurangan Biaya

*Green HRD* mendorong adopsi teknologi hijau dan perilaku hemat sumber daya, yang pada akhirnya mengurangi biaya operasional. Mulai melakukan penggunaan sistem energi terbarukan untuk mengurangi konsumsi listrik. Tang et al. (2018) dalam penelitiannya mendapati bahwa perusahaan yang menerapkan pelatihan efisiensi energi berhasil menghemat hingga 20% dari biaya operasional tahunan mereka.

### 3. Peningkatan Reputasi dan Daya Saing Organisasi

Sertifikasi ramah lingkungan yang dicapai melalui pelatihan hijau meningkatkan daya tarik organisasi bagi pasar internasional. Pham et al. (2019) telah mengatakan bahwa reputasi perusahaan meningkat ketika mereka mengadopsi praktik keberlanjutan yang didukung oleh *Green HRD*.

### 4. Keterlibatan dan Kepuasan Kerja Karyawan

*Green HRD* mampu meningkatkan keterlibatan karyawan melalui partisipasi aktif dalam inisiatif lingkungan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki makna dalam

pekerjaan mereka. Seperti melibatkan karyawan dalam kegiatan lingkungan seperti penanaman pohon atau pengelolaan limbah elektronik. Dumont et al. (2017) mengatakan bahwa keterlibatan karyawan meningkat 30% dalam organisasi yang menawarkan pelatihan hijau.

## METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode tinjauan literatur atau studi literatur yang berfokus pada identifikasi, analisis, dan sintesis berbagai sumber ilmiah yang terkait dengan topik yang diperiksa. Proses ini dilakukan melalui penelusuran dan peninjauan dari jurnal akademik, buku, laporan konferensi dan laporan penelitian sebelumnya. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang konsep, teori, dan pengetahuan empiris yang relevan.

## HASIL

Studi ini menyoroti peran strategis *Green HRD* dalam mempromosikan keberlanjutan organisasi melalui pengembangan, kesadaran, dan dimasukkannya keterampilan karyawan dalam praktik ramah lingkungan. Hasil utama dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Efek positif *Green HRD* pada peningkatan kinerja keberlanjutan di organisasi
  - a) Organisasi melalui pelatihan karyawan dalam praktik ramah lingkungan (Kim et al., 2019).
  - b) Efisiensi Operasional dan Pengurangan Biaya dalam Implementasi Teknologi Hijau (Tang et al., 2018).
  - c) Meningkatkan reputasi organisasi dan daya saing melalui sertifikasi hijau (Pham et al., 2019).
  - d) Program Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan Meningkatkan Pekerjaan dan Kepuasan Karyawan (Dumont et al., 2017).
2. Faktor -faktor yang mempengaruhi implementasi *Green HRD*
  - a) Faktor -Faktor Internal ;  
Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Karyawan untuk Berinovasi (Renwick et al., 2013).
  - b) Faktor Eksternal :  
Peraturan Pemerintah, Pencetakan Pemangku Kepentingan dan Pengembangan Teknologi Hijau (Jabbour & Santos, 2008).

## PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menafsirkan hasil, mengintegrasikan hasil analisa ke dalam pengetahuan yang ada, dan mengusulkan perspektif baru dalam kaitannya dengan pengembangan *Green HRD* dan dampaknya pada organisasi yang berkelanjutan. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa *Green HRD* memainkan peran strategis dalam meningkatkan kesadaran lingkungan, efisiensi operasional dan daya saing organisasi (Renwick et al., 2013; Dumont et al., 2017).

- a) Kontribusi *Green HRD* terhadap Keberlanjutan Organisasi
  1. *Green HRD* sebagai katalis untuk perubahan budaya organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ravenwick, perusahaan yang menggabungkan pelatihan ramah lingkungan dapat membawa perubahan yang lebih terintegrasi dalam budaya organisasi. (Ravenwick et al, 2013; Dumont et al., 2017).

2. *Green HRD* telah meningkatkan kesadaran lingkungan di antara karyawan yang mempengaruhi limbah dan mengurangi efisiensi energi (Pham et al., 2019).
3. *Green HRD* dan peningkatan kinerja organisasi. Organisasi yang menerapkan pelatihan keberlanjutan telah ditemukan peningkatan kinerja lingkungan sebesar 25%, (Kim et al., 2019).
4. *Green HRD* memiliki dampak positif pada daya saing dan efektivitas. Sertifikasi hijau melalui program *Green HRD* akan meningkatkan reputasi perusahaan dan menarik investor (United Nations, 2023).
5. Dampak *Green HRD* pada inklusi dan kepuasan karyawan menunjukkan peningkatan partisipasi karyawan sebesar 30. Faktor psikologis seperti motivasi penting dan tujuan tujuan memainkan peran kunci dalam keberhasilan *Green HRD* (Hofstede, 2020)

b) Keterkaitan *Green HRD* dengan Teori Sumber Daya Manusia dan *Sustainability*

*Green HRD* memainkan peran strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi, yang dapat dianalisis melalui teori manajemen dan berbagai pendekatan ke sektor SDM. Teori yang relevan adalah triple bottom line (Elkington, 1997), yang menekankan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya harus diukur dari aspek ekonomi, tetapi juga memperhitungkan efek sosial dan ekologis. Dalam konteks *green HRD*, pelatihan yang berorientasi pada keberlanjutan dan implementasi pengembangan berkontribusi untuk mendorong organisasi untuk mempromosikan efisiensi dan profitabilitas operasional yang lebih besar (aspek ekonomi), peningkatan partisipasi dan peningkatan sumbu karyawan (aspek sosial), dan praktik yang lebih hijau (aspek ekologis).

*Green HRD* memainkan peran penting dalam membentuk motivasi penting karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa individu lebih termotivasi ketika kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial, terpenuhi. Program *Green HRD*, yang menyediakan pelatihan keberlanjutan dan mendorong partisipasi aktif dalam inisiatif lingkungan, dapat meningkatkan kepemilikan dan tujuan di tempat kerja. Karyawan yang percaya pekerjaan mereka akan memiliki dampak positif pada lingkungan akan menjadi lebih penting dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas kepada perusahaan. (Deci & Ryan, 2000)

Perspektif berbasis sumber daya organisasi menunjukkan bahwa *green HRD* dapat memberikan keunggulan kompetitif (Barney, 1991). Teori ini menyatakan bahwa ketidakmampuan untuk meniru dan menggantikan sumber daya internal yang berharga, langka, yang sulit dapat memberi perusahaan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam hal ini, kemampuan karyawan dapat menjadi modal strategis organisasi ketika memahami dan menerapkan praktik keberlanjutan. Tenaga kerja yang memenuhi syarat dalam hal inovasi ramah lingkungan dan manajemen sumber daya yang efisien memungkinkan bisnis untuk menjadi kompetitif, memenuhi peraturan lingkungan dan meningkatkan reputasi mereka sebagai organisasi sosial dan yang bertanggung jawab secara ekologis.

c) Teori Baru atau Modifikasi Teori yang Ada

Berdasarkan hasil analisis dan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya, pengembangan model konseptual *Green HRD* perlu beradaptasi dengan kebutuhan organisasi

saat ini. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, tekanan peraturan yang terkait dengan keberlanjutan, dan kemajuan dalam teknologi mengadaptasi strategi *Green HRD* yang lebih holistik dan inovatif. Oleh karena itu, teori dan perubahan yang lebih relevan dalam model dan model *Green HRD* dapat dibagi menjadi dua aspek utama :

- (1) Integrasi *Green HRD* ke dalam manajemen perubahan organisasi dan (2) *Green HRD* yang terkait dengan digitalisasi dan *green technology*.

## KESIMPULAN

*Green HRD* telah menjadi konsep strategis yang mendukung transformasi organisasi menjadi *sustainability* melalui pengembangan keterampilan karyawan, kesadaran, dan inklusi dalam praktik hijau.

*Green HRD* berfungsi sebagai alat utama untuk menyelaraskan tujuan keberlanjutan organisasi melalui pengembangan bakat. Konsep ini tidak hanya berfokus pada efisiensi lingkungan, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan ekonomi dan sosial suatu organisasi. Pada literasi yang terdahulu menunjukkan bahwa penerapan pelatihan hijau, inovasi keberlanjutan, dan pengembangan karir berbasis lingkungan memiliki dampak langsung pada pencapaian triple bottom line organisasi (Renwick et al., 2013; Dumont et al., 2017).

## SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA TENTANG *GREEN HRD*

Penelitian selanjutnya yang ingin meneliti hal ini, terkait pengembangan konsep dan implementasi *Green Human Resource Development (Green HRD)*, perlu memperdalam beberapa hal berikut :

1. Studi mendalam tentang penerapan *Green HRD* di berbagai sektor, seperti layanan kesehatan, pendidikan, teknologi, dan pertanian.
2. Penelitian tentang dimensi psikologis dalam *Green HRD*, seperti motivasi, persepsi, dan keterlibatan karyawan terhadap program hijau.
3. Penelitian tentang pengembangan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*) untuk mengukur keberhasilan *Green HRD*.
4. Penelitian lintas budaya untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai budaya organisasi dan nasional memengaruhi implementasi *Green HRD*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). The Central Role of Human Resource Management in the Search for Sustainable Organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133–2154. <https://doi.org/10.1080/09585190802479389>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behavior in Hotels? *Tourism Management*, 72, 386-399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>

- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green Human Resource Management Practices: Scale Development and Validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The Effect of Green Human Resource Management on Hotel Employees' Eco-Friendly Behavior and Environmental Performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- United Nations. (2023). Sustainable Development Goals. Retrieved from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>