



MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEKUATAN TRANSFORMATIF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: TINJAUAN UMUM

Asnan Mardianto¹, Muammar khadafi²

Email: Mardianto@gmail.com

¹Universitas Batam

²Universitas malikussaleh

Keywords	Abstract
Green Finance, Human Resource Management	<i>This research aims to investigate the impact of Environmentally Friendly Human Resource Management on the operational effectiveness of private sector companies. By reviewing several studies that were samples in this investigation. The results of this research found that Environmentally Friendly Human Resource Management has a beneficial impact on overall business performance. Improves organizational performance and is an important determinant of company sustainability in the market. The findings of this research indicate that the application of environmentally friendly human resource management methods results in increased employee and organizational performance</i>

1. INTRODUCTION

Beberapa ahli berpendapat bahwa melindungi alam dan sumber dayanya untuk generasi berikutnya telah muncul sebagai prioritas mendesak bagi masyarakat, pembuat kebijakan, dan pengelola perusahaan (Pinzone et al., 2016). Strategi pembangunan berkelanjutan untuk kelestarian lingkungan berkembang pesat di berbagai perusahaan dalam menanggapi tantangan dan bencana alam yang disebabkan oleh kerusakan ekosistem, pencemaran lingkungan dan perubahan iklim. Meningkatnya peran pembangunan berkelanjutan mengarah pada implementasi isu-isu lingkungan dalam misi, tujuan, dan kebijakan perusahaan di semua bidang fungsional, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). SDM yang menerapkan kebijakan lingkungan (hijau) ke dalam praktik sumber daya manusia, diberi nama Green Human Resources Management (GHRM) (Syafari, 2022), *Green Human Resources Management* (GHRM), didefinisikan sebagai 'kegiatan Human Resources Department (HRD) dalam meningkatkan hasil lingkungan yang positif' (Syafari, 2022), menurut (Renwick et al., 2013) Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan sebagai penerapan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang meningkatkan kinerja lingkungan. *Green Human Resources Management* memanfaatkan

sumber daya manusia untuk menerapkan praktik inovatif yang menghasilkan peningkatan kinerja lingkungan, pengurangan limbah, peningkatan tanggung jawab sosial, dan keuntungan kecil

Pengelolaan lingkungan hidup berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia, karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian sentral organisasi dan memfasilitasi keberhasilan pengelolaan lingkungan melalui integrasi (Hajam & John, 2023). Hal ini dicapai melalui pembelajaran berkelanjutan, pengembangan, dan penerapan tujuan dan strategi lingkungan yang selaras dengan kebijakan dan tujuan organisasi. Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kemampuan untuk menilai dan mempengaruhi beberapa aspek individu, seperti lingkungan kerja, pengetahuan, motivasi, dan sikap. Perusahaan kini dapat mempekerjakan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan dan menyampaikan strategi berkelanjutan secara ekologis (Saeed, 2019). Konsep ini memiliki dua elemen mendasar: praktik sumber daya manusia yang ramah lingkungan dan keahlian dalam pelestarian modal. Kedua elemen ini menghasilkan pengurangan biaya, peningkatan produktivitas, dan pemeliharaan retensi dan keterlibatan staf.

Dengan demikian, tujuan praktek GHRM adalah untuk membantu organisasi mengurangi emisi pabrik dan kantor serta meningkatkan daur ulang, sehingga organisasi dapat membantu mengurangi dampak perubahan iklim global melalui pengurangan polusi dan limbah yang didorong oleh tempat kerja serta penggunaan energi yang lebih baik (Saifulina dan Carballo-Penela, 2016). Beberapa penelitian telah menekankan pentingnya kontribusi karyawan untuk mencapai sistem produksi yang ramah lingkungan (Hart 1995; Jackson et al. 2011; Martínez-del-Río, et al. 2012; Renwick et al. 2013; Russo and Fouts, 1997).

Kerangka kerja GHRM mencakup proses pemilihan, pengangkatan, pendaftaran, pelatihan, motivasi, pengembangan, dan evaluasi karyawan, yang semuanya penting untuk pemecahan masalah dan memiliki hubungan langsung dengan lingkungan organisasi. Banyak organisasi menerapkan kebijakan ramah lingkungan yang membantu mengurangi emisi karbon, memberlakukan pembatasan perjalanan, dan mempromosikan telekonferensi (El Dessouky, 2020).

Menurut banyak peneliti, mencapai kelestarian lingkungan memerlukan keselarasan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan sistem manajemen lingkungan. Manajemen Sumber Daya Manusia dianggap memiliki dampak penting dalam menumbuhkan budaya keberlanjutan dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan mencakup perencanaan strategis dan pelaksanaan praktik, filosofi, dan strategi SDM untuk menyelaraskan dengan tujuan organisasi lingkungan. Hal ini juga melibatkan pengembangan perubahan perilaku dan sikap di antara karyawan untuk meningkatkan kinerja

2. LITERATURE REVIEW

Green Human Resources Management (Green HRM) adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada keberlanjutan dan ramah lingkungan dalam praktik HR. Teori ini bertujuan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip lingkungan ke dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan karir. Green HRM berusaha menciptakan kesadaran lingkungan di antara karyawan dan mendorong mereka untuk terlibat dalam praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Dengan demikian, Green

HRM tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pelestarian lingkungan dan tanggung jawab sosial. (Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. 2013)

Green HRM melibatkan berbagai strategi untuk mengurangi dampak lingkungan dari operasi organisasi. Misalnya, rekrutmen hijau dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi digital untuk mengurangi penggunaan kertas dan energi. Pelatihan dan pengembangan hijau dapat mencakup program-program yang meningkatkan kesadaran lingkungan dan keterampilan karyawan dalam praktik ramah lingkungan. Selain itu, evaluasi kinerja dapat mencakup indikator keberlanjutan, dan pengelolaan karir dapat mempromosikan karir yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Dengan mengintegrasikan pertimbangan lingkungan dalam kebijakan dan praktik HR, organisasi dapat meningkatkan reputasi mereka, mengurangi biaya operasional, dan menarik serta mempertahankan karyawan yang peduli dengan isu-isu lingkungan. (Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. 2008)

Dari perspektif teoritis, Green HRM dapat dikaitkan dengan teori stakeholders yang menyatakan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab tidak hanya kepada pemegang saham tetapi juga kepada berbagai pemangku kepentingan lainnya, termasuk karyawan, komunitas, dan lingkungan. Green HRM menekankan pentingnya keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam mencapai tujuan keberlanjutan. Selain itu, teori kemampuan dinamis (dynamic capabilities) juga relevan, di mana Green HRM membantu organisasi mengembangkan dan menggunakan kemampuan mereka untuk merespons perubahan lingkungan dan memanfaatkan peluang keberlanjutan. Dengan menerapkan Green HRM, organisasi dapat meningkatkan daya saing mereka dengan mengadaptasi praktik manajemen yang lebih inovatif dan berkelanjutan. (Freeman, R. E. 1984).

3. RESEARCH METHOD

Penelitian kearsipan digunakan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan menganalisis materi yang ada secara sistematis dan menjawab pertanyaan yang ditentukan. Analisis ini menggunakan sejumlah artikel jurnal penelitian yang diterbitkan dengan mengatur dan mengklasifikasikan literatur yang ada secara sistematis. Pencarian artikel jurnal menggunakan kata kunci GHRM, Organisasi kinerja, dan kelestarian lingkungan. Dan mendapatkan Sejumlah makalah yang dipilih sebagai contoh berdasarkan karakteristik GHRM untuk penelitian ini

4. RESULT AND DISCUSSION

Green Human Resources Management (GHRM), sebuah organisasi yang berdedikasi untuk mempromosikan keberlanjutan dan ekonomi hijau, adalah faktor utama untuk menilai variabel penelitian. Namun, "strategi ekonomi hijau pembangunan" menempati posisi sentral, sedangkan "pembangunan keberlanjutan" ditempatkan pada posisi sentral akhir daftar. Selain itu, sejumlah besar literatur berfokus pada Sumber Daya Rumah Kaca Manajemen, terkadang mempertegas konsep manajemen sumber daya manusia dengan istilah "hijau." HRM dapat didefinisikan sebagai penggunaan teknik manajemen sumber daya manusia, sikap, dan praktik untuk mendorong pemanfaatan sumber daya berkelanjutan dan mengurangi kerusakan lingkungan. GHRM sebagaimana dibahas oleh (Kazancoglu & Ozkan-Ozen, 2018) berfokus pada penetapan tujuan berkelanjutan dalam komunitas tempat organisasi beroperasi, atau adaptasi komitmen terhadapnya menjadi ramah lingkungan.

Organisasi saat ini menghadapi berbagai tantangan selama penerapan GHRM, dengan sebagian besar proyek tidak memiliki budaya manajemen hijau dan kesadaran lingkungan. Ini menunjukkan kesulitan dalam mengubah perilaku lingkungan sebagai respons terhadap

inisiatif lingkungan. Hal ini memerlukan biaya yang besar dan proses yang berlarut-larut. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukannya membuat persiapan yang diperlukan sebelum mengajukan lamarannya (Abdeldayem, 2020). Dari ini Dari sudut pandang ini, sangat penting untuk memastikan aspek-aspek penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan GHRM penerapannya, yang secara ringkas dapat didefinisikan sebagai berikut: Faktor utama dalam menanamkan warna hijau nilai-nilai dalam karyawan adalah kontribusi dan dukungan dari manajemen senior dan kepemimpinan. Selain itu, peran spesialis sumber daya manusia sangat penting dalam menumbuhkan ramah lingkungan lingkungan dalam organisasi (Mathis & Jackson, 2006) Hal ini melibatkan penggabungan visi organisasi dan nilai-nilai menjadi sebuah pernyataan yang mendukung lingkungan hijau, sehingga selaras dengan pekerjaan karyawan. Kedua, budaya organisasi hijau diperkuat dengan sertifikat ISO (ISO14000) untuk mendorong tindakan ramah lingkungan, membudayakan lingkungan tenaga kerja yang sadar, menumbuhkan perilaku kewarganegaraan lingkungan di antara karyawan, dan membangun kerangka prinsip dan sumber daya untuk mengatur perilaku warga lingkungan karyawan. Selain itu, sangat penting untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan untuk membina pola pikir dan kepekaan lingkungan, sehingga meningkatkan pemahaman mereka tentang lingkungan isu-isu dan mempromosikan praktik-praktik berkelanjutan. Selain itu, penting untuk berbagi pengetahuan tentang Praktik GHRM mendorong perubahan perilaku terkait inisiatif lingkungan dan membinanya (Owino & Kwasira, 2016).

Selain itu dalam penelitian (Sheopuri & Sheopuri, 2015) kriteria lingkungan termasuk dalam penilaian kinerja karyawan, sehingga budaya kinerja lingkungan dapat didorong dalam organisasi. Manajemen kinerja dalam manajemen lingkungan memberikan tantangan bagaimana mengukur standar kinerja lingkungan di berbagai unit perusahaan, dan mendapatkan data yang berguna bagi manajer tentang kinerja lingkungan. Penilaian kinerja hijau memainkan peran penting dalam mencapai kinerja lingkungan karena praktik ini memberikan strategi yang menilai kinerja karyawan berdasarkan standar terkait hijau dan terdiri dari elemen yang tidak terhubung untuk kemajuan penghijauan dalam pembicaraan umpan balik kinerja (Jabbour et al., 2010). Seperti yang disebutkan oleh (Sheopuri & Sheopuri, 2015) kriteria lingkungan termasuk dalam penilaian kinerja karyawan, sehingga budaya kinerja lingkungan dapat didorong dalam organisasi.

Sangat penting untuk memberikan insentif dan mendorong inovasi untuk menginspirasi dan memotivasi individu, memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan dihargai atas keterlibatan mereka dalam proyek lingkungan hidup (Dubois & dubois, 2012). Pendekatan ini akan secara efektif meningkatkan dedikasi mereka terhadap keberlanjutan. Selain itu, penerapan rotasi dalam lingkungan organisasi berfungsi untuk memitigasi dampak buruk degradasi lingkungan (Alduldulaimi, 2019). Temuan studi ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan sangat penting untuk mendorong organisasi ramah lingkungan dan mengatasi tantangan lingkungan. Pengelolaan lingkungan harus mencakup dan menggabungkan semua inisiatif, kebijakan, dan praktik ramah lingkungan. Studi ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang menguntungkan antara penerapan teknik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dan kinerja organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa kesadaran karyawan memiliki peran moderat dalam hubungan antara praktik Green HRM dan Kinerja Organisasi

5. CONCLUSION

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh praktik sumber daya manusia yang sadar lingkungan terhadap dedikasi karyawan, serta kontribusinya terhadap keberlanjutan ekologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi sumber daya manusia yang ramah lingkungan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap efektivitas usaha. Perusahaan harus menerapkan praktik ramah lingkungan dan mengatur inisiatif pelatihan bagi staf untuk menerapkan praktik HRM ramah lingkungan yang mendukung tujuan keberlanjutan. Sejauh ini, penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (MSDM) menggunakan data empiris dari perusahaan semen sektor swasta. Dampak pelatihan dan pengembangan MSDM Ramah Lingkungan terhadap efektivitas perilaku staf sangatlah signifikan, meskipun dampaknya relatif kecil. Evaluasi kinerja ramah lingkungan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan harus mengintegrasikan pertimbangan lingkungan dan sosial. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisnis harus mengadopsi metrik komprehensif untuk mengevaluasi pemanfaatan sumber daya, praktik, dan pemborosan yang penting. Selain itu, penerapan sistem manajemen lingkungan dapat membantu mengoptimalkan efisiensi alur kerja. Pemahaman sektor manufaktur terhadap praktik pengelolaan ekologi diharapkan dapat memberikan manfaat. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa perusahaan memotivasi perilaku MSDM dengan menawarkan serangkaian manfaat ramah lingkungan dan mekanisme pengakuan

REFERENCES

- DUBOIS, C. L. Z., & DUBOIS, D. A. (2012). Strategic Hrm As Social Sustainability In Organization C At H Y L. Z. D U B O I S A N D D A V I D A. D U B O I S. *Human Resource Management*, 51(6), 799–826. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Hajam, A. A., & John, A. S. (2023). Enhancing Employee Performance: the Transformative Power of Green Human Resource Management. *International Conference on ...*, 45–51. <http://proceeding.unefaconference.org/index.php/IHERT/article/view/303>
- Kazancoglu, Y., & Ozkan-Ozen, Y. D. (2018). Analyzing Workforce 4.0 in the Fourth Industrial Revolution and proposing a road map from operations management perspective with fuzzy DEMATEL. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(6), 891–907. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2017-0015>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Owino, W. A., & Kwasira, J. (2016). Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru , Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(3), 19–27. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160403.11>
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). pelatihan pencatatan biaya bahan baku untuk meningkatkan kinerja keuangan umkm ikan hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53-62.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *JURSIMA*, 11(1), 129-133.

- Raymond, R. (2018). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 105-110.
- Raymond, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengarui Kemiskinan Di Propinsi Kepulauan Riau. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 2(3), 14-24.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). Pelatihan Pencatatan Biaya Bahan Baku Untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Umkm Ikan Hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53-62.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.
- 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>
- 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.
- 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.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 145. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54929>