

MBIA

Vol 20. No. 2, Agustus 2021

p-ISSN: 2086-5090

e-ISSN: 2655-8262

Peringkat Akreditasi : Sinta 4

SK No. 148/M/KPT/2020

Tanggal 3 Agustus 2020

Terindeks:

**SINTA, Google Scholar, Crossref,
Dimension, Garuda, Neliti.**



Editor in Chief:

[Fitriasuri](#) – Universitas Bina Darma

Associate Editor:

1. [Fitriasuri](#) - Universitas Bina Darma
2. [M. Noor Salim](#) - Universitas Mercu Buana
3. [Muji Gunarto](#) - Universitas Bina Darma
4. [Diah Isnaini](#) - Universitas Muhammadiyah Palembang
5. [Emylia Yuniarti](#) - Universitas Sriwijaya
6. [Drs. Asraf](#) - Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman
7. [Sabeli Aliya](#) - Universitas Bina Darma

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPETENSI STUDI KASUS PADA PT. MANDIRI TUNAS FINANCE PALEMBANG

Tri Darmawati, Sherly Sherly, Tri Sinarti

100 - 110

 Download Pdf

 DOI : <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1323>  Abstract views : 294 ,  Download Pdf : 415

DEFISIT ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH KABUPATEN/KOTA PROVINSI DI SUMATERA SELATAN

Muhammad Bahrul Ulum, Ayu Geby Gisela Syaputri

111-122

 Download Pdf

 DOI : <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1383>  Abstract views : 423 ,  Download Pdf : 1456

The KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Mardesah Mardesah, Rabin Ibnu Zainal

123-140

 Download Pdf

 DOI : <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1408>  Abstract views : 386 ,  Download Pdf : 604

THE ROLE OF BUSINESS TRUST, CONSUMER CONFIDENCE AND THE DEVELOPMENT OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY ON ECONOMIC GROWTH IN G20 COUNTRIES

Hardiansa Nur Syahputra, Marselina Marselina, Neli Aida

141-151

STRATEGI MENINGKATKAN OUTCOMES PASCA PELATIHAN VOKASI TUKANG BAHAN BANGUNAN PAVING BLOK PROGRAM KOTAKU

Lily Rahmawati Harahap, Ellys Thoyib, R Y Effendi, Rahmi Aryanti

152 - 161

 Download Pdf

 DOI : <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1434>  Abstract views : 118 ,  Download Pdf : 94

CREATIVE ACCOUNTING BEHAVIOUR : MENCERMINKAN KINERJA BAIK ATAU MENYESATKAN ?

Patmawati Patmawati

162 - 176

 Download Pdf

 DOI : <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1419>  Abstract views : 357 ,  Download Pdf : 483

ANALISIS PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA PERUSAHAAN TEKSTIL

Albert Kurniawan Purnomo

177 - 185

 Download Pdf

 DOI : <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1416>  Abstract views : 1667 ,  Download Pdf : 3101

Analisis Penerapan *Green Human Resource Management* Pada Perusahaan Tekstil

Albert Kurniawan Purnomo
Universitas Nurtanio
Email: albertsmart9@gmail.com

Abstract

Companies that want to grow and progress rapidly need strategies and take care of their employees. Nowadays, the concept of an environmentally friendly company is able to provide benefits. The advantage that will be obtained is that the company is able to reduce costs because it is replaced by an online system, reduce emissions or waste, and the company can also seek to recycle waste into other finished goods. This study aims to analyze the application of the concept of go green company the textile industry in Bandung. The respondents studied were 22 supervisors/ managers. The data analysis technique used is descriptive analysis. The results obtained, the implementation of Green HRM has been carried out well.

Keywords: Descriptive, Green HRM, Waste, Go green.

Abstrak

Perusahaan yang ingin berkembang dan maju pesat perlu strategi dan menjaga para karyawan. Di masa sekarang konsep perusahaan ramah lingkungan mampu memberikan keuntungan. Keuntungan yang akan diperoleh adalah perusahaan mampu mengurangi biaya karena tergantikan oleh sistem online, mengurangi emisi atau sampah, dan perusahaan juga bisa mengupayakan untuk mendaur ulang limbah menjadi barang jadi lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan konsep perusahaan ramah lingkungan di industri tekstil di kota Bandung. Responden yang diteliti sebanyak 22 supervisor / manajer. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis deksriptif. Hasil yang diperoleh, penerapan Green HRM sudah terlaksana dengan baik.

Kata kunci: Deskriptif, *Green HRM*, Limbah, Ramah Lingkungan

1. Pendahuluan

Manajemen organisasi menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang (Bamfo, Bempong, Osei, Sarpong, 2020; Jabbour & Renwick, 2019; Jabbour et al., 2013; Gomez-Mejia et al, 2012; Jabbour & Santos, 2008). Peran manajer SDM sebagai kontributor nilai bisnis dipandang sebagai peran strategis SDM atau mitra bisnis (Lawler & Mohrman, 2003). Welch & Welch (2012) menamakan HR "*business partner*" sebagai penasihat atau mitra strategis karena manajer HR perlu dilibatkan dalam proses perumusan strategi.

Bisnis berkelanjutan berawal dari pengertian pembangunan berkelanjutan yang bersumber dari pemahaman dan keyakinan masyarakat bahwa alam ini sangat terbatas. Jika batas alam dilampaui maka manusia berada dalam bahaya tragedi kemanusiaan yang sangat mengerikan. Perusahaan yang menjalankan bisnis adalah salah satu penentu keberhasilan manusia untuk menyelamatkan lingkungan dalam memperpanjang kemampuan alam untuk menopang bisnis melalui pasokan sumberdaya dan menetralkan sisa kegiatan ekonomi (Purnama & Mawangsari, 2019).

Peneliti HRM kontemporer telah melihat peran bisnis HR sebagai strategi HRM untuk mendapatkan tempat dalam organisasi (Boudreau & Lawler, 2014; Pereira & Anderson, 2012). Sebagai mitra bisnis, manajer SDM dipandang sebagai konsultan internal yang menasihati manajemen senior dan memfasilitasi perubahan organisasi besar yang memerlukan pertimbangan strategi bisnis utama (Noe, et al, 2008). Bergerak menuju praktik hijau di organisasi mana pun membutuhkan dukungan SDM (Yong & Yusoff, 2016). Lebih lanjut Yong & Yusoff berpendapat bahwa keterampilan strategis organisasi dan kompetensi profesional HR adalah prasyarat untuk mempromosikan praktik ramah lingkungan. Peran penting profesional HR dalam praktik ramah lingkungan telah disorot dalam studi

sebelumnya (misalnya Jabbour et al, 2010; Jabbour & Santos, 2008). Secara khusus, SDM sebagai mitra strategis dan fungsi nilai tambah harus mengakui pentingnya praktik ramah lingkungan, memulai kegiatan ramah lingkungan, mengubah proses yang ada, dan menyelaraskan praktiknya dengan sesuai (Yusliza, et al, 2017; Mishra et al, 2014; Cohen et al., 2010). GHRM sebagai bagian penting dari sistem pengelolaan hijau, merupakan filosofi dan pola pengelolaan baru yang menerapkan konsep "hijau" pada pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan strategis pengelolaan lingkungan perusahaan dengan mengadopsi pendekatan pengelolaan "hijau" (Tang, et al, 2018; Yusliza, et al., 2017; Jabbour, 2013). *Green Human Resource Management* (GHRM) semakin dipromosikan dalam dekade terakhir sebagai respon proaktif yang dapat diambil organisasi untuk meningkatkan kinerja lingkungan (Dumont et al., 2017; Guerici et al, 2016; Renwick, et al, 2013; Jackson & Seo, 2010).

GHRM tidak hanya melibatkan peningkatan kesadaran akan pengelolaan lingkungan tetapi juga mencakup kesejahteraan sosial ekonomi organisasi dan karyawan secara umum (Yusliza et al, 2019). Dalam literatur, sejauh mana HRM hijau telah sering dipelajari dalam kontinum dari semua praktik HRM, yaitu analisis dan deskripsi posisi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan penghargaan (Yong, et al, 2016; Renwick, et al, 2013; Jabbour, et al, 2010).

Tidak dapat disangkal bahwa kepedulian terhadap bumi akhir-akhir ini menjadi topik yang sangat populer dan relevan. Kepedulian pada perubahan iklim dan pengembangan masyarakat menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan-perusahaan, Hal ini yang membuat peneliti tertarik mengupas lebih lanjut.

Perusahaan yang menjadi fokus penelitian adalah perusahaan tekstil yang terdapat di kota Bandung. Peneliti berhasil mendapatkan 22 sampel perusahaan tekstil. Dalam penelitian ini hanya menjelaskan secara deskriptif penerapan *Green HRM*, tidak sampai pada pengembangan hipotesis yang sifatnya komparatif atau asosiatif. Perusahaan tekstil dipilih sebagai fokus penelitian, karena di sub sektor tekstil dan garmen di Indonesia menjadi salah satu tulang punggung sektor manufaktur dalam beberapa dekade terakhir. Industri tekstil dan garmen memberikan kontribusi cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi, selain menciptakan lapangan kerja yang cukup besar, industri ini juga mendorong peningkatan investasi dalam dan luar negeri. Di balik hal positif tersebut, ada hal yang terabaikan yaitu masalah pengelolaan limbah dan upaya untuk menerapkan konsep ramah lingkungan dalam kegiatan produksi.

Dari perusahaan tekstil banyak konsep yang dapat diterapkan yakni *Recycle*, *Recovery*, *Reduce*, *Reuse*, *Refine*, serta *Retrieve energy*. *Recycle* memakai kembali bahan-bahan atau limbah dengan sistem yang sama. *Recovery* artinya pemakaian material khusus dari limbah untuk diolah demi kepentingan yang lain. *Reduce* artinya mengurangi jumlah limbah dengan cara memaksimalkan pemakaian bahan. *Reuse* yaitu menggunakan kembali beberapa bahan yg tidak terpakai atau telah berbentuk limbah serta diolah dengan cara yang berbeda. *Refine* artinya memakai bahan yang ramah lingkungan dan lewat sistem yang lebih aman dari teknologi sebelumnya dan *Retrieve Energy* yaitu penghematan daya dalam satu sistem produksi (Rantao 2012). Tujuan Penelitian adalah ingin mengetahui gambaran penerapan *Green Human Resource Management* pada perusahaan tekstil.

2. Literature Review

GHRM mencerminkan HRM dalam pengelolaan lingkungan, yang menekankan pada peran HRM dalam pencegahan dan pengendalian pencemaran dan perlindungan lingkungan dalam operasi perusahaan (Tang et al, 2018). Genesis GHRM dikonsep Bamfo, Bempong, Osei, Sarpong, 2019; Mampra, 2013) mengkonseptualisasikannya sebagai penggunaan kebijakan HRM untuk memastikan penggunaan sumber daya organisasi secara berkelanjutan dan mendorong lingkungan hidup yang pada

gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan. Zoogah (2011) di sisi lain menggambarkannya sebagai adopsi kebijakan, nilai dan praktik sumber daya manusia untuk mendukung penggunaan sumber daya organisasi sekaligus mencegah ketidaknyamanan yang timbul dari kecemasan lingkungan dalam organisasi. Pada dasarnya, GHRM terdiri dari dua elemen kunci yaitu perlindungan modal pengetahuan dan praktik sumber daya manusia yang ramah lingkungan (Yusliza et al., 2019).

Konsep GHRM relatif baru, beberapa peneliti telah mengkonseptualisasikan GHRM, telah mengkaji konsep ini dalam konteks yang berbeda dan telah mengusulkan model konseptual untuk memahami hasil implementasi GHRM untuk individu dan organisasi. Beberapa peneliti telah mengidentifikasi atribut utama dari praktik GHRM. Misalnya, Siyambalapitiya, et al (2018) melakukan wawancara tatap muka dengan profesional HR dan mengidentifikasi delapan dimensi GHRM, Shah (2019) mengatakan bahwa GHRM adalah konstruksi multidimensi yang terdiri dari tujuh dimensi, Tang et al. (2018) mengatakan bahwa Green HRM mencakup lima dimensi dan menawarkan wawasan implikasi pada kinerja individu atau organisasi. Terlepas dari kenyataan bahwa peneliti sebelumnya telah memperkenalkan klasifikasi dimensi yang berbeda, namun, lima dimensi yang paling banyak dibahas, yaitu, perekrutan hijau, seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen kinerja hijau, dan kompensasi hijau, diskusi rinci tentang beberapa praktik HRM fungsional dan penelitian masa depan di antara HRM strategis dan manajemen lingkungan. Di sisi lain, Green HRM telah dikonseptualisasikan memengaruhi perilaku karyawan (Yong, et al, 2020; Mukherjee & Chandra, 2018), efektivitas organisasi (Sriram & Suba, 2017), pengurangan biaya (Chen & Wang, 2013) dan kinerja lingkungan (Siyambalapitiya, et al, 2018).

Inovasi hijau diukur dengan skala enam item, yang dikembangkan oleh Chang (2011). Pengukuran tersebut itemnya adalah perusahaan menggunakan jumlah bahan paling sedikit untuk membentuk produk dan melakukan pengembangan atau desain produk, perusahaan akan dengan hati-hati mempertimbangkan apakah produk tersebut mudah didaur ulang, digunakan kembali, dan terurai untuk melakukan pengembangan atau desain produk, proses manufaktur perusahaan secara efektif mengurangi emisi zat berbahaya atau limbah, proses manufaktur perusahaan mengurangi konsumsi air, listrik, batu bara, atau minyak dan proses produksi perusahaan mengurangi penggunaan bahan mentah (Song, et al, 2020).

Implementasi *Green HRM* merupakan usaha peningkatan keberlanjutan lingkungan. Beberapa bentuk *Green HRM* perusahaan dilakukan melalui manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan benefit serta budaya organisasi (Jackson, et al, 2010). Implementasi *Green HRM* pada perusahaan membutuhkan komitmen yang kuat baik manajemen tingkat atas yang membuta perencanaan sampai pada level karyawan sebagai pelaksana dari perencanaan tersebut. (Fayyazi, et al., 2015). Dalam mengimplementasikan *Green HRM*, setiap perusahaan dapat memasukkan konsep ramah lingkungan pada fungsi-fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti desain pekerjaan, analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, orientasi, evaluasi kinerja, kompensasi dan benefit, manajemen karir, manajemen disiplin (Opatha dan Arulrajah, 2014). Cherian & Jacob (2012) melakukan studi mengenai implementasi *Green HRM* pada fungsi rekrutmen, pelatihan dan pelatihan dan kelompok kerja karyawan dan pelatihan lingkungan, pemberdayaan karyawan dan penghargaan dan kompensasi dan penghargaan.

Green HRM merupakan suatu sistem pengelolaan tenaga kerja yang diterapkan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan atau meningkatkan dampak positif lingkungan terhadap kinerja perusahaan secara berkelanjutan (Arulrajah, et al., 2015). *Green human resource management* merupakan pengembangan dari *human resource management* (HRM) yang di Indonesia dikenal dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu: suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. HRM merupakan aspek paling penting dalam pengelolaan usaha, melalui pendekatan yang inovatif sehingga mampu meningkatkan perekonomian, teknologi, sosial budaya dan lingkungan

perusahaan (Cech, et al., 2016). Lebih dari itu, adanya tuntutan ekonomi, globalisasi, keragaman dalam negeri dan teknologi maka mendorong perusahaan untuk melakukan berbagai perkembangan pengelolaan dalam bidang sumber daya manusia perusahaan (Stone & Deadrick, 2015).

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian dengan pendekatan deskriptif. Perusahaan yang menjadi responden penelitian adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil “garmen” di kota Bandung. Responden yang berhasil diperoleh dalam penelitian ini adalah sebanyak 22 responden selaku supervisor / manajer di perusahaan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner, dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Kuesioner disebarkan melalui media *Google Form*. Teknik analisis data : Deskriptif.

3.1 Definisi Operasional Variabel

Kebijakan lingkungan dapat dirancang untuk berbagai isu dalam organisasi. Contoh dapat menjadi kebijakan lingkungan pada kegiatan sumber daya manusia seperti pada rekrutmen karyawan, manajemen kinerja, penghargaan. Beberapa kebijakan yang relevan adalah: kebijakan lingkungan tentang daur ulang, kebijakan lingkungan tentang transportasi, kebijakan penggunaan air dan energi. Kegiatan Konsep Hijau dikaitkan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. *Green recruitment and selection*

Manajemen dinilai perlu untuk mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih ramah lingkungan, seperti program *paperless* dan mencari kandidat pegawai yang memiliki komitmen untuk menjaga dan melestarikan lingkungan.

b. *Green training and development*

Memberikan pelatihan mengenai pemahaman pencegahan, penanganan, dan cara mengurangi limbah perusahaan. Manajemen juga dapat memberikan *mindset* mengenai pentingnya kelestarian lingkungan dalam materi pelatihan serta penatalaksanaan limbah agar tidak mencemari lingkungan, dan pelatihan tersebut jika memungkinkan bisa dilakukan secara *online*.

c. *Green compensation and reward*

Manajemen dapat memberikan dan meningkatkan kompensasi khusus karyawan yang dapat menjaga kelestarian lingkungan, baik materi maupun penghargaan dalam bentuk lainnya.

d. *Green Performance Management*

Manajemen kinerja sangat penting untuk keberhasilan program efisiensi lingkungan. Dalam organisasi, penting untuk mengatur lingkungan target dan sasaran untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan. Rencana tindakan, dan sistem pengukuran yang jelas mampu memberikan kontribusi terhadap keberlanjutan organisasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Item yang dijadikan sebagai pengujian adalah sebanyak 10 (sepuluh), dimana pernyataan 1,2, dan 3 adalah mengacu pada *Green recruitment and selection*. Pernyataan 4 : *Green Performance Management*. Pernyataan 5: *Green compensation and reward*. Pernyataan 6 dan 7 : *Green training and development*. Pernyataan 8,9, dan 10 adalah kebijakan (*policy*) *green HRM*. Item pernyataan merujuk (mengacu) pada artikel Mtembu (2017).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,325	0,300	Valid
2	0,446	0,300	Valid
3	0,753	0,300	Valid

4	0,698	0,300	Valid
5	0,640	0,300	Valid
6	0,761	0,300	Valid
7	0,747	0,300	Valid
8	0,550	0,300	Valid
9	0,798	0,300	Valid
10	0,409	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan tabel 1 dapat dinyatakan bahwa pernyataan *Green HRM* memenuhi kriteria valid. Nilai yang dihasilkan dari 10 (sepuluh) pernyataan lebih besar dari 0,30.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
<i>Green HRM</i>	0,827	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat dinyatakan bahwa variabel *Green HRM* memenuhi kriteria reliabel. Nilai yang dihasilkan $0,827 > 0,70$.

Tabel 3. Uji Deskriptif

Item	Jawaban Responden					Rerata
	1	2	3	4	5	
1	0	0	1	12	9	4,36
2	0	0	4	16	2	3,91
3	1	1	3	15	2	3,73
<i>Green Recruitment and Selection</i>						4,00
4	1	1	1	18	1	3,77
<i>Green Performance Management</i>						3,77
5	1	0	2	13	6	4,05
<i>Green compensation and reward</i>						4,05
6	0	1	4	8	9	4,13
7	1	2	5	12	2	3,54
<i>Green training and development</i>						3,84
8	0	0	5	11	6	4,04
9	0	1	5	14	2	3,77
10	0	0	1	8	13	4,54
<i>Policy Green HRM</i>						4,12

Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS 26.0 (2021)

Dari tabel 3 menjelaskan bahwa item yang paling rendah dan menjadi perhatian perusahaan dalam hal ini tekstil adalah *green performance management*, dimana perusahaan perlu membuat sistem penilaian kinerja dengan lebih baik lagi dan terukur. *Green training and development* juga perlu ditingkatkan pelatihan khususnya di saat *New Normal* (kondisi pandemi Covid-19) perlu melakukan

pelatihan dengan sistem *online*, melalui media *Zoom*, *Google Meet*, atau media *Video Conference* lainnya. Pada *Policy Green HRM* yang masih perlu ditingkatkan adalah upaya perusahaan mendorong atau mencari cara untuk mendaur ulang dan menggunakan kembali barang / limbah pabrik, agar konsep *Global Warming* bisa terpenuhi. *Green Recruitment and Selection*, perusahaan perlu terus melakukan sosialisasi tentang perusahaan ramah lingkungan pada saat merekrut calon karyawan. *Green Compensation and Reward*, sudah sesuai, tapi harapan ke depan agar, konsep penghargaan bagi karyawan yang menjalankan konsep perusahaan ramah lingkungan dapat diberikan insentif lebih atau penghargaan lainnya.

Konsep GHRM muncul seiring dengan meningkatkan kesadaran akan penyelamatan lingkungan dari kerusakan. GHRM memiliki berbagai dampak positif bagi organisasi. Oleh karena ini konsep ini perlu diimplementasikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Hasil studi literatur ini dihasilkan sebuah model implementasi GHRM dalam praktik manajemen sumber daya manusia secara komprehensif yakni meliputi stimulus, proses implementasi, dan hasil implementasi. Stimulus atau motivator dari implementasi GHRM baik secara eksternal maupun internal organisasi (kesadaran dan etika lingkungan, pengaturan atau regulasi, serta komitmen organisasi).

Proses implementasi yang meliputi beberapa dimensi yaitu penentuan visi dan misi organisasi, kebijakan organisasi terkait dengan perilaku ramah lingkungan dalam organisasi, komitmen dalam penyediaan teknologi ramah lingkungan serta berbagai program kerja organisasi yang berkaitan dengan perilaku ramah lingkungan. Proses implementasi perilaku ramah lingkungan berkaitan dengan perilaku ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia diimplementasikan dalam proses penerimaan karyawan / *recruitment*, kegiatan pelatihan karyawan / *training*, proses penilaian kinerja karyawan / *performance assessment*, dan dalam sistem kompensasi bagi karyawan. Setelah komitmen organisasional dalam perilaku ramah lingkungan diterapkan dalam praktik manajemen sumber daya manusia, maka diharapkan terjadi perubahan perilaku individual karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan di lingkungan kerja.

Perumusan kriteria yang digunakan untuk menyusun strategi implementasi GHRM didasarkan aspek rekrutmen karyawan, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, *performance evaluation*, penghargaan, desain dan analisis job deskripsi yang mengandung unsur *green*, perencanaan GHRM (Jabbaur & Jabbaur, 2016).

5. Simpulan

Perusahaan harus mengadopsi serangkaian praktik GHRM, seperti pelatihan hijau dan penghargaan untuk inovasi hijau, yang dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan motivasi karyawan serta berkontribusi pada sumber daya manusia perusahaan untuk manajemen lingkungan. Selain itu, perusahaan harus menciptakan iklim organisasi untuk pengelolaan lingkungan pengetahuan dan informasi, yang dapat meningkatkan internal komunikasi dan berbagi pengetahuan untuk mencapai tujuan lingkungan dan mencapai inovasi hijau.

Konsep GHRM yang diterapkan pada perusahaan dan bisa dilakukan karena dapat :

- Meningkatkan Pertumbuhan, kesejahteraan dan kesehatan karyawan
- Meningkatkan kreativitas dan kemampuan berubah karyawan.
- Keseimbangan antara kinerja keuangan dan perlindungan lingkungan.
- Menarik lebih banyak staf yang terampil karena citra organisasi yang lebih baik di masyarakat, pemeliharaan staf yang terampil dan peningkatan insentif, komitmen dan loyalitas mereka kepada organisasi terkait dan peningkatan keunggulan kompetitif.
- Mengurangi konsumsi air dan energi, mengurangi konsumsi kertas, mengurangi limbah dan bahkan mendaur ulang dan menggunakannya untuk pupuk, yang semuanya mengurangi biaya.
- Mengurangi transportasi, yang mengurangi polusi udara dan mengurangi biaya.
- Mengurangi efek degradasi lingkungan.

- h. Membangun *green work environment* (lingkungan kerja yang hijau).
- i. Mengurangi CO₂.
- j. Mempromosikan *green culture* (budaya hijau) dan *green lifestyle* (gaya hidup hijau) di masyarakat.

Tantangan atau masih menjadi hambatan pelaksanaan konsep *Green HRM* :

- a. Kurangnya sosialisasi
- b. Kondisi perusahaan yang masih belum sadar akan pentingnya ramah lingkungan
- c. Kurangnya informasi atau pengetahuan bagaimana mengolah / mendaur ulang limbah menjadi barang jadi lainnya
- d. Kuota atau fasilitas internet yang bagi sebagian karyawan masih sulit atau mahal

6. Daftar Pustaka (Metode APA)

- Arulrajah, et al. (2015). Green Human Resource Management Practices: A Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management Vol.5, No.1*.
- Bamfo, P.A., Bempong, B., Osei, J., & Sarpong, S.K. (2020). "Green candidate selection for organizational environmental management". *International Journal of Manpower Vol. 41 No. 7*.
- Boudreau, J.W. & Lawler, E.E. (2014). "Stubborn traditionalism in HRM: Causes and consequences". *Human Resource Management Review 24(3)*.
- Cech, et al. (2016). Human Resource management in Chinese manufacturing companies. *Perpectives In Science 7, pp 6-9*.
- Chang, C. H. (2011). The influence of corporate environmental ethics on competitive advantage: the mediation role of green innovation. *Department of Business Administration, 104 (3): 362-366*.
- Chen, T. & Wang, Y.C. (2013). "Green production human resource management: the electro-acoustic industry as an example". *International Journal of Technology Intelligence and Planning, Vol. 9 No. 1*.
- Cherian, J.P., & Jacob, J. (2012). A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review. *International Journal of Business and Management 7(21)*.
- Cohen, E., Taylor, S. and Muller-Carmen, M. (2010), "HR's role in corporate social responsibility and sustainability". *Society for Human Resource Management (SHRM) report, SHRM, Alexandria, VA*.
- Dumont, J., J. Shen, & X. Deng. (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*.
- Fayyazi, et al. (2015). Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. *Management Science Letters 5 (2015) 101-108*.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (2012). *Managing Human Resources, 7th ed*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Guerci, M., Longini, A., & Luzzini, D. (2016). "Translating stakeholder pressures into environmental performance – the mediating role of green HRM practices". *The International Journal of Human Resource Management 27(2):1-28*.
- Jabbour, C.J. & Renwick, D.W. (2019). "Greening the workforce: the human side of sustainable organizations". *International Journal of Manpower (Special Issue call)*.
- Jabbour, C.J.C. (2013). "Environmental training in organisations: from a literature review to a framework for future research". *Resources, Conservation and Recycling, Vol. 74*.
- Jabbour, C.J.C., Santos, F.C.A. & Nagano, M.S. (2010). "Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil". *The International Journal of Human Resource Management, Vol. 21 No. 7*.
- 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, Vol. 19 No. 12*.
- Jackson, S.E., & Seo, J. (2010). "The greening of strategic HRM scholarship". *Organization Management Journal (2010) 7, 278-290*.

- Lawler, E.E. & Mohrman, S.A. (2003). "HR as a Strategic Partner: What Does It Take to Make It Happen?". *Human Resource Planning*, 26, 15-29.
- Mampra, M. (2013). "Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? - A study". In *Proceedings of tenth AIMS International Conference on Management*.
- Mishra, R.K., Sarkar, S. and Kiranmai, J. (2014), "Green HRM: innovative approach in Indian public enterprises". *World Review of Science, Technology and Sustainable Development*, Vol. 11 No. 1.
- Mtembu, V.N. (2017). Green Human-Resource Management towards sustainable organizations: A case of KwaZulu-Natal higher education institutions. A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. School of Management, IT and Governance College of Law and Management Studies. University of KwaZulu-Natal
- Mukherjee, B, Chandra, B. (2018). "Conceptualizing green human resource management in predicting employees' green intention and behaviour: A conceptual framework". *Prabandhan: Indian Journal of Management* 11 (7).
- Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2008). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: Mcgraw-Hill.
- Opatha, H.H., & Arulrajah, A.A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research*, 7, 101–112.
- Pereira, V. & Anderson, V. (2012). "A longitudinal examination of HRM in a human resources offshoring (HRO) organization operating from India". *Journal of World Business* 47 (2), 223-231.
- Purnama, N.D., & Nawangsari, L.C. (2019). "Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep". *Prosiding Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*. Universitas Mercu Buana Jakarta. Tanjung Benoa-Bali, 29 Nopember 2019.
- Rantao, A. (2012). Sistem dan Prinsip Manajemen Lingkungan. <https://www.kompasiana.com/aryrantao/550b8f768133111422b1e151/sistem-dan-prinsip-menejemen-lingkungan> (diakses 21 Agustus 2021).
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). "Green human resource management: A review and research agenda". *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Shah, M. (2019). "Green human resource management: Development of a valid measurement scale". *Business Strategy and the Environment*, 28(5).
- Siyambalapitiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). "Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry". *Journal of Cleaner Production*, 201.
- Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2020). "Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation". *European Journal of Innovation Management*.
- Sriram, V.P. & Suba, M. (2017). "Impact of Green human resource management (G-HRM) practices over organization effectiveness". *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, Vol. 7, Special issue.
- Stone D.L, & Deadrick D.L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review* 25, pp 139- 145.
- 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*, Vol. 56 No. 1.
- Welch, C.L., & Welch, D.E. (2012). "What Do HR Managers Really Do? HR Roles on International Projects". *Management International Review* 52(4):597-617.
- Yong, J.Y. & Yusoff, Y.M. (2016). "Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices". *Industrial and Commercial Training* Vol. 48 No. 8.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). "Green human resource management: a systematic literature review from 2007 to 2019". *Benchmarking: An International Journal*, 26(5).

- Yusliza, M.Y., Othman, N.Z., & Jabbour. C.J.C. (2017). “Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy”. *Journal of Management Development* Vol. 36 No. 10.
- Yusliza, M. Y., N. A. Norazmi, C. J. C. Jabbour, Y. Fernando, O. Fawehinmi, & B. M. R. P. Seles. (2019). “Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study”. *Benchmarking: An International Journal*.
- Zoogah, D.B. (2011). “The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach”. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung* Volume: 25 issue: 2.

Acknowledgement

Penelitian ini dapat terselesaikan atas bantuan dan dukungan perusahaan yang bersedia memberikan informasi dan mengisi kuesioner tentang Penerapan *Green HRM* di perusahaan.

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

SERTIFIKAT

Kementerian Riset dan Teknologi/
Badan Riset dan Inovasi Nasional



Petikan dari Keputusan Menteri Riset dan Teknologi/
Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional
Nomor 148/M/KPT/2020
Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2020
Nama Jurnal Ilmiah
MBIA

E-ISSN: 26558262

Penerbit: Universitas Bina Darma

Ditetapkan sebagai Jurnal Ilmiah

TERAKREDITASI PERINGKAT 4

Akreditasi Berlaku selama 5 (lima) Tahun, yaitu
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2018 sampai Volume 5 Nomor 2 Tahun 2022

Jakarta, 03 Agustus 2020

Menteri Riset dan Teknologi/
Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional
Republik Indonesia,



Bambang P. S. Brodjonegoro
Bambang P. S. Brodjonegoro