

STRATEGI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* SEBAGAI PENDUKUNG TRANSFORMASI ORGANISASI DI ERA SOCIETY 5.0

Melky Retno Pasnijulita Br Hutapea¹, Khuzaini², Syahrial Shaddiq³

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin ^{1,2,3}

Email: melkyhutapea1607@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 11 Bulan : November Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>The Society 5.0 era requires organizations to adapt to technological advancements while maintaining environmental sustainability. One strategic approach to address this challenge is Green Human Resource Management (Green HRM), which emphasizes environmentally friendly practices in managing human resources. This study employs a literature review method by analyzing various scholarly sources on the implementation of Green HRM in supporting organizational transformation. The findings reveal that Green HRM plays a crucial role in establishing an eco-friendly work culture through green recruitment, green training, green performance appraisal, and green compensation. Moreover, the integration of digital technology in the Society 5.0 era enhances the effectiveness of Green HRM implementation, improves operational efficiency, and strengthens organizational reputation. Although challenges such as cultural resistance and limited resources remain, Green HRM continues to serve as a key strategy in achieving organizational sustainability and employee well-being.</i></p> <p>Keyword: <i>Green Human Resource Management, Society 5.0, Sustainability, Organizational Transformation, Human Resource</i></p>

Abstrak

Era Society 5.0 menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap perkembangan teknologi sekaligus memperhatikan keberlanjutan lingkungan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah Green Human Resource Management (Green HRM), yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan menganalisis berbagai sumber ilmiah terkait penerapan Green HRM dalam mendukung transformasi organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa Green HRM berperan penting dalam membangun budaya kerja ramah lingkungan melalui kebijakan rekrutmen hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, dan kompensasi hijau. Selain itu, integrasi teknologi digital di era Society 5.0 memperkuat efektivitas pelaksanaan Green HRM serta meningkatkan efisiensi dan reputasi organisasi. Meskipun menghadapi tantangan berupa resistensi budaya dan keterbatasan sumber daya, Green HRM tetap menjadi strategi utama dalam mewujudkan keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Society 5.0, Keberlanjutan, Transformasi Organisasi, Sumber Daya Manusia*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri pada era modern mengalami perubahan yang sangat cepat seiring dengan munculnya konsep *Society 5.0*. Era ini menekankan keseimbangan antara

kemajuan teknologi dan nilai kemanusiaan melalui pemanfaatan teknologi cerdas berbasis data. Organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut agar mampu bersaing secara berkelanjutan di tengah dinamika global. Salah satu pendekatan strategis yang mulai banyak diterapkan adalah konsep manajemen hijau atau *Green Human Resource Management (Green HRM)*. Konsep ini menempatkan sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam upaya menjaga keberlanjutan lingkungan dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, peran SDM menjadi semakin krusial dalam menciptakan keseimbangan antara produktivitas dan tanggung jawab ekologis (Aditya, 2024).

Penerapan Green HRM mendorong organisasi untuk memasukkan prinsip keberlanjutan ke dalam setiap kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup praktik rekrutmen hijau, pelatihan ramah lingkungan, serta evaluasi kinerja yang menekankan perilaku berorientasi pada keberlanjutan. Dengan demikian, Green HRM tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan secara administratif, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang peduli terhadap lingkungan. Organisasi yang mampu menerapkan kebijakan ini secara konsisten akan memperoleh manfaat berupa peningkatan efisiensi energi, pengurangan limbah, dan reputasi positif di mata publik. Dalam hal ini *Society 5.0*, integrasi antara inovasi teknologi dan praktik hijau menjadi strategi penting dalam mencapai keunggulan kompetitif. Perpaduan keduanya mencerminkan visi organisasi yang berorientasi pada masa depan (Ambarwati, Wahyuni, Dewi, Kuswara, & Purwani, 2023).

Selain memberikan dampak positif terhadap lingkungan, Green HRM juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, sehat, dan berkelanjutan menciptakan rasa nyaman serta meningkatkan kepedulian sosial di antara karyawan. Hal ini mendorong terciptanya perilaku pro-lingkungan yang tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga masyarakat secara luas. Ketika karyawan terlibat aktif dalam kegiatan ramah lingkungan, rasa memiliki terhadap organisasi akan meningkat. Hal tersebut secara langsung berpengaruh pada loyalitas, produktivitas, dan citra positif perusahaan di mata pemangku kepentingan. Dengan demikian, penerapan Green HRM merupakan investasi strategis jangka panjang bagi keberlanjutan organisasi (Nofriyanti & Prasetya, 2024).

Namun demikian, implementasi Green HRM seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam praktiknya. Beberapa organisasi masih menganggap kebijakan ramah lingkungan sebagai beban tambahan yang tidak memberikan dampak langsung terhadap keuntungan. Selain itu, kurangnya kesadaran dan pemahaman karyawan mengenai pentingnya perilaku

hijau menjadi hambatan tersendiri. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan komitmen yang kuat dari manajemen puncak serta komunikasi yang efektif dalam membangun budaya organisasi hijau. Kepemimpinan visioner juga berperan penting dalam memberikan teladan dan motivasi bagi seluruh anggota organisasi. Dengan dukungan kebijakan yang tepat, Green HRM dapat berkembang menjadi sistem yang terintegrasi dalam strategi bisnis (Purnomo, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi penerapan *Green Human Resource Management* sebagai pendukung transformasi organisasi di era *Society 5.0*. Kajian difokuskan pada bagaimana praktik HRM yang ramah lingkungan dapat memperkuat daya saing dan keberlanjutan perusahaan di tengah kemajuan teknologi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai manfaat, tantangan, serta strategi efektif dalam implementasi Green HRM di berbagai sektor industri (Pramudita, 2023). Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi manajer dan pengambil kebijakan dalam merancang kebijakan SDM yang berorientasi pada lingkungan. Melalui pemahaman yang komprehensif, diharapkan organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara kemajuan teknologi dan kelestarian alam.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur terkait topik *Green Human Resource Management* (Green HRM) dan transformasi organisasi di era *Society 5.0*. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran teoritis yang komprehensif mengenai konsep, strategi, serta relevansi penerapan Green HRM dalam hal ini modern. Peneliti mengumpulkan data dan informasi dari buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta dokumen akademik yang membahas isu keberlanjutan dan pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan konseptual antara Green HRM dan strategi organisasi dalam menghadapi era digital berbasis kemanusiaan (Pratama, Brilian, Sofita, Prandika, & Firmansyah, 2024).

Proses pengumpulan data dilakukan melalui seleksi literatur yang relevan dan mutakhir, baik dari sumber nasional maupun internasional. Kriteria literatur yang dipilih mencakup kesesuaian topik, kejelasan metodologi, dan kontribusi terhadap pengembangan konsep Green HRM. Sumber-sumber tersebut kemudian dianalisis secara kritis untuk menemukan pola, perbedaan pandangan, serta hasil penelitian terdahulu yang dapat memperkaya pembahasan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk membangun

sintesis pengetahuan yang sistematis mengenai bagaimana praktik HRM dapat diarahkan menuju keberlanjutan dan efisiensi organisasi.

Analisis data dalam penelitian studi pustaka dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi literatur, klasifikasi informasi, dan penarikan kesimpulan. Tahap reduksi literatur dilakukan dengan menyaring sumber-sumber yang paling relevan terhadap fokus penelitian. Selanjutnya, klasifikasi dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan tema utama, seperti rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, kompensasi hijau, dan keterkaitannya dengan Society 5.0. Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai pandangan untuk menghasilkan pemahaman yang utuh dan argumentatif (Fathurohman, Septian, & Anggraeni, 2025).

Keabsahan hasil analisis dijaga dengan cara melakukan perbandingan antar sumber serta mengacu pada literatur ilmiah yang kredibel. Peneliti juga menggunakan prinsip obyektivitas dengan tidak menonjolkan satu pandangan tertentu secara berlebihan. Dengan demikian, hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkuat dasar konseptual penerapan Green HRM sebagai strategi keberlanjutan organisasi di era Society 5.0.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep *Green Human Resource Management* dalam Perspektif Keberlanjutan

Green Human Resource Management (Green HRM) merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada pengelolaan sumber daya manusia secara ramah lingkungan dan berorientasi pada keberlanjutan. Pendekatan ini menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai lingkungan ke dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja hingga sistem kompensasi. Tujuan utamanya adalah membentuk perilaku kerja yang selaras dengan prinsip pelestarian lingkungan serta menciptakan organisasi yang bertanggung jawab terhadap dampak ekologisnya. Dalam hal ini, karyawan bukan hanya dipandang sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai agen perubahan dalam mewujudkan tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan (Cahaya & Shaddiq, 2025).

Penerapan Green HRM memiliki arti penting dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dan mengurangi limbah operasional. Misalnya, penerapan sistem digitalisasi dokumen dapat mengurangi konsumsi kertas secara signifikan, sedangkan pelatihan mengenai perilaku kerja hijau dapat menumbuhkan budaya hemat energi di kalangan

karyawan. Dengan demikian, konsep Green HRM membantu organisasi mencapai efisiensi jangka panjang sekaligus memperkuat citra positif di mata masyarakat. Di era modern, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari capaian finansial, melainkan juga dari sejauh mana organisasi berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan. Oleh karena itu, Green HRM berperan sebagai strategi penting untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan ekologi.

Selain memberikan manfaat bagi organisasi, konsep Green HRM juga meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang bersih dan tertata rapi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang sehat dapat mengurangi stres, meningkatkan semangat, dan memperbaiki produktivitas. Dengan demikian, penerapan Green HRM tidak hanya memberikan dampak positif terhadap lingkungan, tetapi juga terhadap kesejahteraan psikologis karyawan (Engel & Umboh, 2025). Faktor-faktor ini memperkuat argumentasi bahwa Green HRM bukan sekadar program tambahan, melainkan strategi fundamental yang memengaruhi keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Peran Green HRM dalam Transformasi Organisasi di Era Society 5.0

Era Society 5.0 menghadirkan tantangan dan peluang baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Masyarakat 5.0 menggabungkan teknologi canggih dengan nilai kemanusiaan untuk menciptakan kehidupan yang lebih berkelanjutan. Dalam hal ini, Green HRM berfungsi sebagai penghubung antara inovasi teknologi dengan kesadaran ekologis. Penggunaan teknologi digital seperti *cloud computing*, *e-recruitment*, dan *e-learning* dapat mendukung penerapan HRM yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Sistem ini membantu perusahaan mengurangi konsumsi energi, limbah kertas, serta mempercepat proses administrasi SDM. Oleh karena itu, Green HRM di era Society 5.0 bukan hanya tentang kebijakan lingkungan, tetapi juga tentang transformasi sistem manajemen menuju digitalisasi yang beretika dan berwawasan hijau (Uchsam, Respati, Yuda, & Maulana, 2025).

Green HRM juga mendorong organisasi untuk mengadopsi pola kepemimpinan yang berkelanjutan. Pemimpin di era Society 5.0 diharapkan mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memberikan teladan dalam penerapan praktik kerja ramah lingkungan. Kepemimpinan yang berwawasan hijau mendorong karyawan untuk lebih proaktif menjaga lingkungan serta berinovasi dalam menciptakan solusi berkelanjutan. Perubahan pola pikir ini sangat penting karena transformasi digital sering kali menimbulkan efek samping berupa peningkatan konsumsi energi dan e-waste. Melalui kebijakan Green HRM, perusahaan dapat mengontrol

risiko tersebut dan memastikan bahwa inovasi teknologi sejalan dengan prinsip keberlanjutan.

Dalam kerangka Society 5.0, Green HRM tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat reputasi sosial organisasi. Perusahaan yang mampu menyeimbangkan antara kemajuan teknologi dan kepedulian lingkungan akan lebih mudah memperoleh kepercayaan publik dan mitra bisnis. Selain itu, perusahaan dengan praktik hijau cenderung menarik generasi muda yang memiliki kesadaran tinggi terhadap isu lingkungan (Zega, Tanjung, & Nainggolan, 2024). Dengan demikian, Green HRM bukan hanya alat manajerial, tetapi juga strategi branding yang mencerminkan nilai tanggung jawab sosial dan inovasi berkelanjutan.

Implementasi Green HRM dalam Praktik Manajemen SDM

Implementasi Green HRM dalam organisasi dapat dilakukan melalui empat aspek utama, yaitu rekrutmen hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, dan kompensasi hijau. Rekrutmen hijau dilakukan dengan memilih calon karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan dan perilaku pro-sustainability. Proses seleksi dapat menggunakan wawancara berbasis nilai yang menilai sejauh mana calon pegawai memahami isu lingkungan dan mampu menerapkannya dalam pekerjaan. Pelatihan hijau bertujuan untuk menanamkan budaya kerja ramah lingkungan melalui kegiatan seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan inovasi berkelanjutan (Andayani & Shaddiq, 2025).

Evaluasi kinerja hijau merupakan langkah berikutnya, di mana perusahaan menilai kontribusi karyawan terhadap pelaksanaan kebijakan lingkungan. Penilaian ini dapat menjadi dasar dalam pemberian kompensasi hijau, yaitu penghargaan bagi individu atau tim yang berhasil memberikan dampak positif terhadap efisiensi energi dan pengurangan limbah. Sistem penghargaan seperti ini terbukti meningkatkan motivasi dan partisipasi karyawan. Selain itu, digitalisasi sistem HR seperti *paperless office* dan penggunaan aplikasi daring mendukung pelaksanaan Green HRM yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, penerapan kebijakan ini bukan hanya sekadar perubahan prosedural, tetapi juga transformasi budaya organisasi menuju keberlanjutan.

Dalam praktiknya, keberhasilan implementasi Green HRM sangat dipengaruhi oleh komitmen pimpinan dan konsistensi kebijakan. Organisasi yang secara serius menanamkan nilai keberlanjutan dalam strategi bisnisnya akan lebih mudah memperoleh dukungan dari seluruh anggota perusahaan. Green HRM harus menjadi bagian integral dari visi dan misi organisasi, bukan sekadar program temporer. Ketika nilai ini tertanam kuat, maka setiap

karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap lingkungan dan berkontribusi secara sukarela untuk menjaga kelestariannya.

Tantangan dan Strategi Penguatan Green HRM

Walaupun memberikan banyak manfaat, penerapan Green HRM menghadapi sejumlah tantangan yang cukup kompleks. Beberapa organisasi masih menilai kebijakan hijau sebagai beban biaya tambahan, bukan investasi jangka panjang. Hambatan lainnya adalah kurangnya kesadaran lingkungan di kalangan manajer dan karyawan, serta lemahnya sistem pengukuran kinerja hijau. Selain itu, resistensi budaya organisasi terhadap perubahan sering kali menjadi penghalang utama. Karyawan yang terbiasa dengan pola kerja konvensional cenderung sulit beradaptasi dengan kebijakan baru yang menuntut efisiensi energi atau digitalisasi proses kerja.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, organisasi perlu menerapkan strategi penguatan yang berfokus pada kebijakan, budaya, dan kepemimpinan. Dari sisi kebijakan, perusahaan harus memasukkan nilai keberlanjutan dalam strategi jangka panjang dan mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk pelaksanaannya. Dari sisi budaya, penting untuk menumbuhkan kesadaran karyawan melalui pelatihan, sosialisasi, dan komunikasi yang konsisten. Sementara dari sisi kepemimpinan, diperlukan figur yang mampu memberikan teladan dalam perilaku hijau dan mendorong inovasi berkelanjutan. Kepemimpinan yang inspiratif akan membangun kepercayaan dan menumbuhkan partisipasi aktif seluruh anggota organisasi.

Selain itu, kolaborasi lintas departemen juga menjadi faktor penting dalam memperkuat pelaksanaan Green HRM. Setiap unit kerja perlu memahami perannya dalam menjaga keseimbangan lingkungan dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi. Organisasi dapat mengembangkan indikator keberhasilan hijau yang terukur agar program berjalan lebih efektif. Melalui langkah-langkah strategis tersebut, Green HRM dapat menjadi kekuatan utama dalam menciptakan organisasi yang berdaya saing tinggi, beretika, dan berorientasi pada keberlanjutan di era Society 5.0 (Darmawan, Agung, Krisna, Sari, & Sagitarini, 2022)

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka dan analisis konseptual, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* (Green HRM) memiliki peran strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi di era *Society 5.0*. Green HRM bukan hanya sekadar

kebijakan lingkungan, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang menekankan efisiensi, kesejahteraan, dan tanggung jawab sosial. Konsep ini mengajarkan bahwa sumber daya manusia bukan hanya aset produktif, tetapi juga agen perubahan yang mampu menciptakan budaya organisasi berwawasan lingkungan. Melalui praktik rekrutmen hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, dan kompensasi hijau, organisasi dapat mengintegrasikan nilai keberlanjutan ke dalam seluruh aktivitas operasionalnya.

Di era *Society 5.0*, sinergi antara teknologi digital dan kesadaran ekologis menjadi faktor kunci dalam memperkuat pelaksanaan Green HRM. Inovasi teknologi memungkinkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan ramah lingkungan, seperti digitalisasi administrasi dan penerapan sistem daring dalam pelatihan maupun evaluasi. Dengan demikian, Green HRM tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan secara internal, tetapi juga memperkuat reputasi eksternal melalui citra organisasi yang peduli terhadap lingkungan dan kesejahteraan masyarakat.

Keberhasilan implementasi Green HRM sangat bergantung pada komitmen pimpinan, dukungan kebijakan, serta keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi. Tantangan seperti keterbatasan sumber daya, resistensi budaya, dan kurangnya indikator kinerja hijau dapat diatasi melalui strategi penguatan yang konsisten dan terintegrasi. Dengan pengelolaan yang tepat, Green HRM mampu mewujudkan keseimbangan antara tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan, serta menjadi pondasi dalam membangun daya saing organisasi di tengah dinamika global yang semakin kompleks.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pedoman bagi organisasi maupun peneliti selanjutnya. Pertama, organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan Green HRM ke dalam visi dan misi jangka panjang agar pelaksanaannya tidak bersifat sementara. Nilai keberlanjutan harus menjadi bagian dari budaya kerja yang diinternalisasikan melalui pelatihan, komunikasi, dan teladan dari pimpinan. Kedua, perusahaan perlu memanfaatkan teknologi digital untuk memperkuat efisiensi praktik HRM dan mengurangi dampak lingkungan, seperti penggunaan sistem tanpa kertas (*paperless system*), *e-learning*, serta *cloud-based HR system*.

Ketiga, evaluasi kinerja karyawan sebaiknya mencakup indikator hijau yang menilai kontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan. Hal ini akan mendorong partisipasi aktif karyawan dalam mewujudkan tujuan hijau organisasi. Keempat, lembaga pendidikan dan

penelitian disarankan untuk memperluas kajian empiris mengenai penerapan Green HRM di berbagai sektor industri, terutama dalam hal ini digitalisasi dan perubahan sosial di era *Society 5.0*. Penelitian lanjutan dapat memperdalam pemahaman tentang hubungan antara Green HRM, kinerja organisasi, dan kesejahteraan karyawan.

Dengan langkah-langkah strategis dan komitmen bersama, Green HRM berpotensi menjadi kekuatan utama dalam membangun organisasi yang berkelanjutan, inovatif, dan berdaya saing global. Implementasi yang konsisten akan membawa dampak positif tidak hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi masyarakat luas dan kelestarian lingkungan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Ronny. (2024). A Systematic Literature Review : Transformational Leadership Of Innovative Work Behavior And Green Human Resource Management. 07, 356–369.
- Ambarwati, Ayu, Wahyuni, Dyah, Dewi, Andini Jatsiya, Kuswara, Wira, & Purwani, Retno. (2023). Green Human Resources Management In Industrial Companies On Sustainable Business : Conceptual Approach. 08(02), 292–299.
- Andayani, Navis Sri, & Shaddiq, Syahril. (2025). Strategi Implementasi Green Human Resource Management. 2, 105–112.
- Cahaya, Rika, & Shaddiq, Syahril. (2025). Strategi Hr Masa Depan : Menavigasi Transformasi Sdm Menuju Organisasi Adaptif Di Era Society 5 . 0. 2, 93–104.
- Darmawan, Komang Krishna, Agung, I. Gusti, Krisna, Mas, Sari, Komala, & Sagitarini, Luh Linna. (2022). Penerapan Green Human Resources Management Pada New Sunari Lovina Beach Resort. 278–287.
- Engel, Willem, & Umboh, Oktavianus. (2025). Transformasi Digital Dalam Manajemen Sdm : Studi Tentang Strategi Adaptasi Di Era Ai Pada Industri Perbankan Indonesia. 4(9), 1999–2013.
- Fathurohman, Arif Prigara, Septian, Rizki Fathurrahman, & Anggraeni, Annisa Fitri. (2025). Integrasi Green Hrm Dan Corporate Social Responsibility : Upaya Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan. 6(1), 16–30.
- Nofriyanti, Maria, & Prasetya, Bangun Putra. (2024). Strategi Implementasi Green Human Resources Management Pada Usaha Mikro , Kecil Dan Menengah (Umkm) Studi Kasus Toko Batik Zahra Malioboro). 01(04), 2016–2018.
- Pramudita. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management , Green Human Capital Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Melalui Green Human

Capital Dan Green Innovation Pada Pt Mitrakarya Cipta Gemilang Elysabeth Jane Pramudita , Andreas Wahyu Gunawan Magi. *Jurnal Global Indonesia Environmental*, 4(1), 21–40.

Pratama, Meisya, Brilian, Fine, Sofita, Syahla, Prandika, Dimas, & Firmansyah, Buyung. (2024). Strategi Pengembangan Wisata Eco-Friendly Di Dusun Bambu Lembang Dengan Penerapan Green Human Resource Management. 1–11.

Purnomo. (2021). Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. *Jurnal Management, Business, And Accounting*, 20(2), 177–185.

Uchsam, Yoki, Respati, Galih, Yuda, Mulfi Sandi, & Maulana, Mochamad Afrizal. (2025). Peran E-Hrm Dalam Meningkatkan Praktik Green Hrm : Studi Tentang Kinerja Organisasi Berkelanjutan Di Era Digital. 18(2), 71–80.

Zega, Arnol Wandra, Tanjung, Mijy Swandi, & Nainggolan, Agustina. (2024). Talent Management Development Strategy In Improving Human Resources Quality Towards Society 5 . 0 Era : Literature Review. 4(3).