Tim Penulis:
Hasmah, Yunita Fourina Dewi, Ria Estiana, Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong,
Octaviani R. Santoso, Diana Sukorina, Willma Fauzzia, Jiwa Riwayanti, Gunardi,
Arus Reka Prasetia, Rd. Ratih Hanawidjaya, Nining Latianingsih,
Firdaus Abdul Aziz, Sri Wahyuni

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan Untuk Organisasi Modern



Editor:
Raden Minda Kusumah
Desta Sulaesih Mursyidah

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan Untuk Organisasi Modern

Tim Penulis:
Hasmah, Yunita Fourina Dewi, Ria Estiana, Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, Octaviani R. Santoso, Diana Sukorina, Willma Fauzzia, Jiwa Riwayanti, Gunardi, Arus Reka Prasetia, Rd. Ratih Hanawidjaya, Nining Latianingsih, Firdaus Abdul Aziz, Sri Wahyuni

Penerbit widina

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN UNTUK ORGANISASI MODERN

Tim Penulis:
Hasmah, Yunita Fourina Dewi, Ria Estiana, Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, Octaviani R. Santoso, Diana Sukorina, Willma Fauzzia, Jiwa Riwayanti, Gunardi, Arus Reka Prasetia, Rd. Ratih Hanawidjaya, Nining Latianingsih, Firdaus Abdul Aziz, Sri Wahyuni

Desain Cover:
Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Raden Minda Kusumah
Desta Sulaesih Mursyidah

ISBN:
978-634-317-111-9 (PDF)

Cetakan Pertama:
Juli, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya buku *Green Human Resource Management: Strategi SDM Berkelanjutan untuk Organisasi Modern* dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai bentuk kontribusi akademik dalam memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis keberlanjutan di tengah perkembangan teknologi digital, transformasi organisasi, dan meningkatnya kesadaran terhadap isu lingkungan serta tanggung jawab sosial perusahaan. *Green Human Resource Management* (*Green HRM*) menjadi pendekatan strategis yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai *sustainability* ke dalam seluruh praktik pengelolaan SDM di organisasi modern.

Buku ini membahas berbagai konsep, strategi, dan implementasi *Green HRM*, mulai dari *green recruitment, green training, green leadership, green workplace*, hingga pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Kami berharap buku ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, akademisi, praktisi SDM, dan pembaca umum dalam memahami pentingnya membangun organisasi yang produktif, inovatif, ramah lingkungan, dan berorientasi pada keberlanjutan. Kami juga menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa mendatang.

Bandung, Juli 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR GAMBAR ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **x**
BAB 1 KONSEP DASAR *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GREEN* HRM) **1**
A. Pengertian dan Ruang Lingkup *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) 2
B. Evolusi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan 6
C. Prinsip-Prinsip *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) 8
D. Peran *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) dalam Organisasi Modern 11
E. Tantangan Implementasi *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) 13
BAB 2 *SUSTAINABILITY* DAN TRANSFORMASI ORGANISASI **19**
A. Konsep *Sustainability* dalam Dunia Bisnis 20
B. *Triple Bottom Line: People, Planet, Profit* 23
C. Transformasi Budaya Organisasi Hijau 26
D. *Environmental, Social, and Governance* (ESG) dan Pengaruhnya terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) 29
E. Organisasi Modern Berbasis Keberlanjutan 32
BAB 3 *GREEN RECRUITMENT* DAN *GREEN EMPLOYER BRANDING* **37**
A. Konsep *Green Recruitment* 38
B. Strategi *Employer Branding* Berkelanjutan 42
C. Rekrutmen Digital Ramah Lingkungan 45
D. Kriteria *Green Talent* dalam Organisasi 48
E. Tantangan Rekrutmen Berbasis *Sustainability* 51
BAB 4 *GREEN TRAINING* DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN **57**
A. Pelatihan Berbasis *Sustainability* 59
B. Pengembangan Kompetensi *Green Skills* 62

C. *Digital Learning* untuk Efisiensi Lingkungan 65
D. Budaya Pembelajaran Hijau di Tempat Kerja 69
E. Evaluasi Program *Green Training* 72
BAB 5 *GREEN PERFORMANCE MANAGEMENT* 77
A. Konsep Kinerja Berbasis Lingkungan 79
B. *Green Key Performance Indicators* (KPI) 81
C. Penilaian Kinerja Berkelanjutan 84
D. *Reward* dan *Punishment* Berbasis *Green Culture* 87
E. Strategi Meningkatkan *Green Performance* 90
BAB 6 *GREEN COMPENSATION* DAN *REWARD SYSTEM* 95
A. Sistem Kompensasi Berkelanjutan 97
B. *Green Incentive* bagi Karyawan 99
C. *Reward* Berbasis Perilaku Ramah Lingkungan 101
D. Kesejahteraan Karyawan dan *Sustainability* 103
E. Tantangan *Green Compensation* di Era Modern 106
BAB 7 *GREEN EMPLOYEE ENGAGEMENT* 111
A. Konsep *Employee Engagement* Hijau 112
B. Membangun Partisipasi Karyawan dalam *Sustainability* 115
C. *Green Leadership* dan Motivasi Kerja 117
D. Komunikasi Internal Berbasis *Green Culture* 119
E. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan 121
BAB 8 *GREEN WORKPLACE* DAN BUDAYA ORGANISASI 127
A. Konsep *Green Workplace* 128
B. Desain Tempat Kerja Ramah Lingkungan 131
C. *Paperless Office* dan Digitalisasi SDM 133
D. Budaya Organisasi Hijau 135
E. Perubahan Perilaku Karyawan terhadap *Sustainability* 137
BAB 9 TEKNOLOGI DIGITAL DALAM *GREEN* HRM 141
A. Transformasi Digital dalam Sumber Daya Manusia (SDM) 142
B. *Artificial Intelligence* (AI) untuk *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) 145
C. *Big Data* dan Analitik Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan 147
D. *Human Resource Information System* (HRIS) Ramah Lingkungan 149

E. Tantangan Digitalisasi *Green Human Resource Management* (GHRM) 151
BAB 10 *GREEN LEADERSHIP* DAN KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN 157
A. Konsep *Green Leadership* 158
B. Kepemimpinan Transformasional Berbasis *Sustainability* 160
C. Peran Pemimpin dalam *Green Culture* 163
D. Pengambilan Keputusan Berbasis Lingkungan 165
E. Kompetensi *Green Leader* Masa Depan 167
BAB 11 KESEHATAN, KESELAMATAN, DAN KESEJAHTERAAN BERKELANJUTAN 171
A. *Green Occupational Health and Safety* 172
B. Lingkungan Kerja Sehat dan Produktif 174
C. *Mental Health* dalam Organisasi Modern 177
D. *Worklife Balance* Berbasis *Sustainability* 179
E. Strategi *Well-Being* Karyawan 181
BAB 12 *GREEN HRM* DAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* ... 185
A. Konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan *Sustainability* 190
B. Integrasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) dengan *Green Human Resource Management* (*Green HRM*) 194
C. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Program Lingkungan... 199
D. *Green Community Engagement* 204
E. Dampak *Corporate Social Responsibility* (*CSR*) terhadap Reputasi Organisasi 209
BAB 13 TANTANGAN DAN STRATEGI IMPLEMENTASI *GREEN* HRM 213
A. Hambatan Implementasi *Green* HRM 215
B. Resistensi Perubahan dalam Organisasi 217
C. Strategi Adaptasi SDM Berkelanjutan 220
D. Evaluasi dan *Monitoring Green* HRM 222
E. *Best Practice Green* HRM di Berbagai Industri 224
BAB 14 MASA DEPAN *GREEN* HRM DI ERA *SOCIETY* 5.0 229
A. Tren *Green Human Resource Management (Green* HRM) Global 231
B. *Sustainability* dan Masa Depan Dunia Kerja 233

C. *Green Innovation* dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) 235
D. Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan di Era *Society* 5.0..... 237
E. Arah Pengembangan *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) di Indonesia 239
DAFTAR PUSTAKA 243
PROFIL PENULIS & EDITOR..... 263

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Ekosistem *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) dan Dampak Strategis bagi Organisasi Modern.....5
Gambar 1.2. Peta Tantangan Implementasi *Green* HRM dan Strategi Penguatan Organisasi.....15
Gambar 2.1. *Triple Bottom Line: People, Planet,* dan *Profit* sebagai Fondasi *Sustainability* Bisnis Modern 23
Gambar 2.2. Arsitektur Organisasi Modern Berbasis Keberlanjutan: ESG, Budaya Hijau, dan Transformasi Digital.....33
Gambar 3.1. Ekosistem *Green Recruitment* dan *Green Employer Branding* dalam Organisasi Modern 39
Gambar 3.2. Kriteria *Green Talent* dan Tantangan Rekrutmen Berbasis *Sustainability* dalam Organisasi 51
Gambar 4.1. Kerangka Implementasi *Green Training* dalam *Green* HRM 58
Gambar 4.2. Siklus Evaluasi Program *Green Training* dalam Organisasi 73
Gambar 5.1. Kerangka *Green Performance Management* dalam *Green* HRM.....78
Gambar 5.2. Strategi Peningkatan *Green Performance* dalam Organisasi Modern.....91
Gambar 6.1. Kerangka *Green Compensation* dan *Reward System* dalam *Green* HRM.....96
Gambar 6.2. Tantangan dan Solusi Implementasi *Green Compensation* di Era Modern 106
Gambar 7.1. Kerangka *Green Employee Engagement* dalam *Green* HRM 112
Gambar 7.2. Strategi Peningkatan Loyalitas Karyawan Berbasis *Green Employee Engagement*.....123
Gambar 8.1. Kerangka *Green Workplace* dan Budaya Organisasi dalam *Green* HRM.....128
Gambar 8.2. Proses Perubahan Perilaku Karyawan Menuju *Sustainability* dalam Organisasi 138
Gambar 9.1. Ekosistem Teknologi Digital dalam *Green Human Resource Management* 142

Gambar 9.2 Tantangan dan Strategi Digitalisasi *Green Human Resource Management* 153
Gambar 10.1 Model Integratif *Green Leadership* dalam *Green* HRM 159
Gambar 11.1. Pilar Kesehatan, Keselamatan, dan Kesejahteraan Berkelanjutan dalam *Green* HRM 172
Gambar 11.2. Siklus Strategi *Well-Being* Karyawan Berbasis *Sustainability* . 182
Gambar 12.1. Kerangka Integrasi *Green* HRM dan CSR menuju Organisasi Berkelanjutan..... 189
Gambar 13.1. Resistensi Perubahan dalam Organisasi 219
Gambar 14.1. Transformasi GHRM di Era *Society* 5.0 230
Gambar 14.2. Arah Pengembangan GHRM di Indonesia menuju *Society* 5.0 240

DAFTAR TABEL

Tabel 10.1. Peta Kompetensi *Green Leader* Masa Depan.....168
Tabel 13.1. Evaluasi dan *Monitoring Green* HRM 224



KONSEP DASAR *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (*GREEN* HRM)

Green Human Resource Management (*Green* HRM) merupakan konsep pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam setiap aktivitas organisasi. Konsep ini berkembang seiring meningkatnya kesadaran dunia terhadap pentingnya perlindungan lingkungan dan pembangunan berkelanjutan. Dalam praktiknya, *Green* HRM diterapkan melalui berbagai kebijakan seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, pengurangan penggunaan kertas, efisiensi energi, serta pembentukan budaya kerja yang peduli terhadap lingkungan. Penerapan konsep ini diyakini mampu meningkatkan kinerja organisasi sekaligus menciptakan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan hidup (Wang & Makhbul, 2024).

Fenomena penerapan *Green* HRM saat ini semakin terlihat di berbagai organisasi dan perusahaan modern. Banyak perusahaan mulai menerapkan sistem administrasi digital (*paperless*), program penghematan energi, serta pelatihan karyawan mengenai perilaku kerja ramah lingkungan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan perusahaan. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa organisasi tidak lagi hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga mulai memperhatikan dampak aktivitas bisnis terhadap lingkungan. Kehadiran *Green* HRM menjadi salah satu pendekatan strategis dalam mendukung terciptanya organisasi yang



SUSTAINABILITY DAN TRANSFORMASI ORGANISASI

Sustainability dan transformasi organisasi menjadi isu strategis dalam perkembangan bisnis modern karena organisasi saat ini tidak hanya dituntut mengejar keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan keberlanjutan sosial dan lingkungan. Perubahan teknologi digital, globalisasi pasar, serta meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap isu lingkungan mendorong organisasi untuk melakukan transformasi secara menyeluruh, baik dalam budaya kerja, sistem manajemen, model bisnis, maupun pengambilan keputusan strategis. Transformasi organisasi berbasis *sustainability* bertujuan menciptakan keseimbangan antara *profit*, *people,* dan *planet* sehingga perusahaan mampu bertahan dan bersaing dalam jangka panjang. Menurut Schaltegger *et al.* (2024), transformasi keberlanjutan dalam organisasi memerlukan peran aktif individu maupun kelompok internal organisasi sebagai *change agents* yang mampu menginisiasi, mengembangkan, dan mempertahankan perubahan menuju praktik bisnis berkelanjutan.

Selain itu, Sahar *et al.* (2025) menjelaskan bahwa keberlanjutan organisasi di era transformasi digital menuntut perusahaan untuk mengintegrasikan inovasi teknologi, tata kelola organisasi, dan strategi bisnis hijau guna meningkatkan efisiensi operasional sekaligus menciptakan nilai jangka panjang bagi *stakeholder*. Fenomena saat ini menunjukkan bahwa banyak organisasi mulai menerapkan prinsip *Environmental, Social, and Governance*



GREEN RECRUITMENT DAN *GREEN EMPLOYER BRANDING*

Green Recruitment dan *Green Employer Branding* merupakan bagian penting dari praktik *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) yang berkembang seiring meningkatnya perhatian organisasi terhadap keberlanjutan lingkungan. *Green Recruitment* mengacu pada proses perekrutan tenaga kerja yang mempertimbangkan nilai-nilai ramah lingkungan, baik dalam sistem seleksi, kriteria kandidat, maupun penggunaan teknologi yang mendukung efisiensi dan pengurangan dampak lingkungan. Sementara itu, *Green Employer Branding* merupakan strategi perusahaan dalam membangun citra sebagai tempat kerja yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan keberlanjutan. Menurut Sulich (2021), *green employer branding* menjadi instrumen penting bagi organisasi untuk meningkatkan daya tarik perusahaan di mata calon tenaga kerja yang memiliki kesadaran lingkungan tinggi. Sejalan dengan itu, Kivinda *et al.* (2021) menjelaskan bahwa penerapan *Green* HRM, termasuk *green recruitment*, mampu memperkuat citra perusahaan sebagai organisasi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan serta meningkatkan minat pelamar berkualitas.

Fenomena penerapan *green recruitment* dan *green employer branding* semakin terlihat pada berbagai perusahaan modern yang mulai menampilkan komitmen lingkungan dalam iklan lowongan kerja, media sosial perusahaan, hingga program keberlanjutan perusahaan. Perusahaan kini tidak hanya



GREEN TRAINING DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN

Green training dan pengembangan karyawan dalam perspektif *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) merupakan strategi organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Program ini bertujuan membentuk perilaku kerja yang lebih peduli terhadap efisiensi energi, pengurangan limbah, penggunaan teknologi ramah lingkungan, serta penerapan budaya kerja berkelanjutan di lingkungan organisasi. Menurut Renwick *et al.* (2013), *Green* HRM memiliki peran penting dalam membangun budaya organisasi yang mendukung praktik bisnis berkelanjutan melalui pengembangan kompetensi karyawan berbasis lingkungan.

Perusahaan modern saat ini mulai mengintegrasikan pelatihan hijau ke dalam sistem pengembangan sumber daya manusia sebagai respons terhadap meningkatnya tuntutan keberlanjutan global. Berbagai organisasi telah menerapkan pelatihan *digital paperless*, edukasi pengelolaan limbah, serta pengembangan kompetensi hijau untuk meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan. Menurut Jabbour & de Sousa Jabbour (2016), *green training* mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mendukung kebijakan lingkungan perusahaan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan keberlanjutan secara lebih efektif.

BAB
5

GREEN PERFORMANCE MANAGEMENT

Green Performance Management merupakan salah satu bagian penting dalam *Green Human Resource Management* yang berfokus pada pengintegrasian aspek lingkungan ke dalam sistem penilaian dan evaluasi kinerja karyawan. Konsep ini bertujuan mendorong pegawai agar tidak hanya mencapai target produktivitas organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan melalui perilaku kerja yang ramah lingkungan. Dalam organisasi modern, *Green Performance Management* menjadi strategi penting untuk membangun budaya kerja hijau, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan berbasis *Environmental, Social, and Governance* (ESG). Seiring meningkatnya isu perubahan iklim, tekanan regulasi lingkungan, dan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pembangunan berkelanjutan, banyak organisasi mulai menerapkan indikator kinerja hijau seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, penggunaan teknologi digital tanpa kertas, dan partisipasi dalam program pelestarian lingkungan sebagai bagian dari evaluasi kinerja pegawai. Di Indonesia, penerapan *Green* HRM juga mulai berkembang pada sektor publik maupun swasta sebagai upaya mendukung transformasi organisasi berkelanjutan dan meningkatkan daya saing di era ekonomi hijau.



GREEN COMPENSATION DAN *REWARD SYSTEM*

Green compensation dan *reward system* merupakan bagian penting dalam *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) yang bertujuan mendorong perilaku kerja ramah lingkungan melalui pemberian kompensasi, insentif, dan penghargaan berbasis keberlanjutan. Sistem ini membantu organisasi modern meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mendukung efisiensi energi, pengurangan limbah, dan budaya kerja hijau. Menurut Sedarmayanti (2017), manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan keseimbangan antara produktivitas kerja dan keberlanjutan lingkungan melalui keterlibatan aktif seluruh sumber daya manusia dalam budaya kerja hijau. Oleh karena itu, *green compensation* dan *reward system* menjadi strategi penting dalam membangun organisasi yang kompetitif dan berkelanjutan.

Penerapan *green compensation* dan *reward system* di Indonesia semakin berkembang seiring meningkatnya perhatian perusahaan terhadap isu keberlanjutan dan *Environmental, Social, and Governance* (ESG). Banyak organisasi mulai memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menerapkan penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, serta inovasi kerja ramah lingkungan. Namun, masih terdapat perusahaan yang belum mengintegrasikan penghargaan hijau secara konsisten dalam sistem penilaian kinerja sehingga implementasinya belum optimal. Di sisi lain,



GREEN EMPLOYEE ENGAGEMENT

Green Employee Engagement merupakan konsep keterlibatan karyawan dalam mendukung praktik kerja yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Konsep ini menekankan partisipasi aktif karyawan dalam berbagai inisiatif ramah lingkungan. Dalam *Green Human Resource Management* (*Green* HRM), keterlibatan karyawan menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa kebijakan keberlanjutan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga diimplementasikan secara nyata dalam perilaku kerja sehari-hari. Namun, tingkat keterlibatan karyawan dalam praktik *green behavior* masih bervariasi. Sebagian karyawan menunjukkan antusiasme tinggi terhadap isu lingkungan, sementara sebagian lainnya masih belum memahami pentingnya kontribusi individu terhadap keberlanjutan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa *green employee engagement* masih menjadi tantangan sekaligus peluang dalam pengembangan *Green* HRM di era modern.



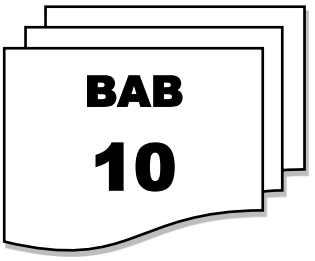
GREEN WORKPLACE DAN BUDAYA ORGANISASI

Green workplace dan budaya organisasi merupakan konsep yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam sistem kerja dan nilai-nilai organisasi. *Green workplace* berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang hemat energi, ramah lingkungan, dan efisien dalam penggunaan sumber daya, sedangkan budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang mendukung penerapan praktik kerja berkelanjutan. Dalam *Green Human Resource Management* (GHRM), keduanya menjadi elemen penting untuk membentuk perilaku kerja yang peduli lingkungan secara konsisten dan jangka panjang. Saat ini, banyak organisasi mulai mengadopsi konsep *green workplace* melalui penggunaan teknologi hemat energi, pengurangan limbah kertas (*paperless office*), serta desain ruang kerja yang ramah lingkungan.



TEKNOLOGI DIGITAL DALAM *GREEN* HRM

Teknologi digital dalam *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) merupakan pemanfaatan teknologi informasi dan sistem digital untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien, ramah lingkungan, dan berkelanjutan. Penggunaan teknologi seperti *Human Resource Information System* (HRIS), *artificial intelligence, big data, cloud computing*, dan *paperless office* membantu organisasi mengurangi penggunaan sumber daya secara berlebihan sekaligus meningkatkan efektivitas kerja. Dalam era modern, digitalisasi menjadi bagian penting dalam mendukung implementasi *Green* HRM di berbagai organisasi. Perkembangan teknologi digital mendorong organisasi untuk mengubah sistem kerja konvensional menjadi lebih modern dan berbasis teknologi. Banyak perusahaan mulai menerapkan administrasi digital, rekrutmen *online*, pelatihan virtual, serta sistem kerja *paperless* untuk mengurangi penggunaan kertas dan meningkatkan efisiensi operasional.



GREEN LEADERSHIP DAN KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN

Perubahan iklim, degradasi lingkungan, keterbatasan sumber daya alam, dan meningkatnya tuntutan *stakeholder* membuat organisasi tidak lagi berorientasi ke efisiensi ekonomi. Organisasi perlu mengelola bisnis dengan mempertimbangkan dampak sosial dan ekologis. Dalam Agenda 2030, PBB sudah menempatkan keberlanjutan sebagai agenda bersama yang mengaitkan kepentingan manusia, planet, kemakmuran, perdamaian, dan kemitraan (United Nations, 2015). Untuk organisasi, agenda ini menegaskan jika keberhasilan tidak lagi diukur dari kinerja jangka pendek, tetapi juga kemampuan menjaga keseimbangan antara produktivitas, kesejahteraan manusia, dan kelestarian lingkungan.

Karena itu, *Green Human Resource Management* atau *Green* HRM berperan penting karena SDM merupakan pelaksana utama kebijakan lingkungan di tempat kerja. Renwick *et al.* (2013) menjelaskan bahwa *Green* HRM berkaitan dengan integrasi praktik manajemen SDM dan tujuan pengelolaan lingkungan. Kebijakan lingkungan tidak berjalan efektif manakala tidak dapat diterjemahkan ke dalam perilaku kerja, pelatihan, penilaian kinerja, penghargaan, komunikasi, hingga budaya organisasi. Oleh karena itu, *Green* HRM membutuhkan pemimpin yang mampu memberi arah, membangun komitmen, maupun memastikan nilai keberlanjutan hadir dalam keputusan serta tindakan organisasi.



KESEHATAN, KESELAMATAN, DAN KESEJAHTERAAN BERKELANJUTAN

Kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan berkelanjutan merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung kualitas hidup karyawan secara berkelanjutan. Dalam *Green Human Resource Management* (*Green* HRM), organisasi tidak hanya berfokus pada produktivitas kerja, tetapi juga pada perlindungan kesehatan fisik, mental, serta keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Pendekatan ini menjadi penting di era modern karena kesejahteraan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi dan keberlanjutan perusahaan. Perubahan pola kerja di era digital dan meningkatnya tuntutan pekerjaan menyebabkan banyak organisasi mulai memperhatikan aspek kesehatan dan kesejahteraan pegawai.

BAB
12

GREEN HRM DAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*

Perkembangan dunia bisnis modern tidak lagi hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi semata, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan lingkungan. Perusahaan dituntut untuk menjalankan aktivitas bisnis yang berkelanjutan melalui penerapan konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan *Green Human Resource Management* (*Green* HRM). Kedua konsep ini menjadi bagian penting dalam menciptakan organisasi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat. Dalam konteks globalisasi dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap isu lingkungan, perusahaan yang mengabaikan keberlanjutan akan menghadapi tantangan reputasi, hukum, dan daya saing.

Green Human Resource Management (*Green* HRM) adalah strategi pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kesadaran lingkungan di lingkungan kerja. Menurut Renwick *et al.* (2013), *Green* HRM merupakan integrasi kebijakan lingkungan ke dalam fungsi-fungsi manajemen SDM guna menciptakan organisasi yang berkelanjutan. Pendekatan ini menempatkan karyawan sebagai aktor utama dalam menjaga keberlanjutan lingkungan perusahaan. Praktik *Green* HRM mencakup beberapa aspek penting. Pertama, *green recruitment*, yaitu proses perekrutan tenaga kerja yang mempertimbangkan kepedulian calon karyawan terhadap lingkungan. Perusahaan modern cenderung memilih individu yang memiliki

BAB
13

TANTANGAN DAN STRATEGI IMPLEMENTASI *GREEN* HRM

Green Human Resource Management (*Green* HRM) lahir dari kesadaran aksiologis bahwa organisasi tidak lagi bisa beroperasi dalam ruang hampa yang hanya mengejar profitabilitas. Di tengah eskalasi kerusakan lingkungan, perubahan iklim, dan eksploitasi sumber daya alam, *Green* HRM muncul sebagai respons etis terhadap tuntutan global akan pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) (Zebua, 2025). Secara filosofis, konsep ini menggeser paradigma bisnis konvensional menuju kesadaran kolektif bahwa keberlanjutan ekonomi tidak akan pernah tercapai tanpa keberlanjutan ekologi.

Konsep *Green* HRM didasarkan pada hakikat bahwa manusia adalah bagian integral dari ekosistem, yang memiliki kewajiban moral untuk menjaga keseimbangan alam. Dalam ruang lingkup korporasi, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai agen perubahan (*agent of change*). Agen inilah yang menginternalisasi nilai-nilai kelestarian ke dalam perilaku, kebijakan, dan praktik kerja sehari-hari, sehingga orientasi organisasi bertransformasi dari sekadar produktivitas jangka pendek menuju kesejahteraan sosial dan lingkungan jangka panjang (Suharti & Sugiarto, 2020).



MASA DEPAN *GREEN* HRM DI ERA *SOCIETY* 5.0

Masa depan *Green Human Resource Management* (*Green* HRM) di era *Society* 5.0 menunjukkan perubahan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan teknologi digital dengan prinsip keberlanjutan lingkungan. *Green* HRM tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas organisasi, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang ramah lingkungan, adaptif, dan berorientasi pada kesejahteraan manusia. Di era *Society* 5.0, organisasi dituntut mampu memanfaatkan teknologi seperti *artificial intelligence, big data*, dan digitalisasi kerja untuk mendukung *sustainability* perusahaan secara berkelanjutan. Perkembangan teknologi digital dan meningkatnya perhatian global terhadap isu lingkungan membuat organisasi mulai menerapkan sistem kerja hijau berbasis teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

Ababneh, O. M. A. (2021). How do *green* HRM practices affect employees' *green* behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management, 64*(7), 1204-1226.

Abau, K. (2025). *Green human resource management* (GHRM) sebagai instrumen implementasi etika lingkungan: Bukti dari perusahaan manufaktur di Indonesia. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *20*(2), 79-87. https://doi.org/10.46975/ga7q8w82

Aboramadan, M., Crawford, J., Türkmenoglu, M. A., & Farao, C. (2022). *Green* inclusive leadership and employee *green* behaviors in the hotel industry: Does perceived *green* organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management, 107*, 103330. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330

Ademi, B., Sætre, A. S., & Klungseth, N. J. (2024). What do established companies do to factor in *sustainability* into their business models? *Business Strategy and the Environment*, 1-20. https://doi.org/10.1002/bse.3980

Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2025). *Green* organizational culture: An exploration of dimensions. *Global Business Review, 26*(4), 1103-1126.

Ahmad, S., Islam, T., Sadiq, M., & Kaleem, A. (2021). Promoting *green* behavior through ethical leadership: A model of *green human resource management* and environmental knowledge. *Leadership & Organization Development Journal, 42*(4), 531-547. https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0027

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211.

Al-Ghazali, B. M., Gelaidan, H. M., Shah, S. H. A., & Amjad, R. (2022). *Green* transformational leadership and *green* creativity? The mediating role of *green* thinking and *green* organizational identity in SMEs. *Frontiers in Psychology, 13*, 977998.

Alqarni, K., Agina, M. F., Khairy, H. A., Al-Romeedy, B. S., Farrag, D. A., & Abdallah, R. M. (2023). The effect of electronic *human resource management* systems on sustainable competitive advantages: The roles of sustainable innovation and organizational agility. *Sustainability*, *15*(23), 16382. https://doi.org/10.3390/su152316382

Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of *green human resource management*, leadership and organizational culture on employees' *green* behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production, 316*, 128112. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112

Amjad, F., Abbas, W., Zia-ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, H., & Rehman, H. U. (2021). Effect of *green human resource management* practices on organizational *sustainability*: The mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research, 28*(22), 28191-28206. https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9

Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on *green human resource management*: Implications for social *sustainability*. *Journal of Cleaner Production, 247*, 119131.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

Arowoshegbe, A. O., Emmanuel, U., & Gina, A. (2018). *Sustainability* and triple bottom line: An overview of two interrelated concepts. *Igbinedion University Journal of Accounting, 2*, 88-126.

Aslaksen, H. M., Hildebrandt, C., & Johnsen, H. C. G. (2021). The long-term transformation of the concept of CSR: Towards a more comprehensive emphasis on *sustainability*. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, *6*(11), 1-14.

Attridge, M., & Dickens, S. P. (2022). Health and work outcomes of brief counseling from an EAP in Vermont: Follow-up survey results, client satisfaction, and estimated cost savings. *SAGE Open, 12*(1). https://doi.org/10.1177/21582440221087278

Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2023). Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM? *Human Resource Management Review, 33*(2), 100898. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100898

Avotra, A. A. R. N., Chenyun, Y., Yongmin, W., Lijuan, Z., & Nawaz, A. (2021). Conceptualizing the state of the art of corporate social responsibility (CSR) in *green* construction and its nexus to sustainable development. *Frontiers in Environmental Science, 9*, 1-15.

Aycan, Z., Cinli, D., & Robertson, J. L. (2025). *Green* leadership's predictors and outcomes. *Nature Reviews Psychology, 4*(3), 207-221.

Bansal, P., & Song, H. C. (2017). Similar but not the same: Differentiating corporate *sustainability* from corporate responsibility. *Academy of Management Annals, 11*(1), 105-149. https://doi.org/10.5465/annals.2015.0095

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). New York: Psychology Press.

Baykal, E., & Divrik, B. (2023). Employee involvement in *sustainability* projects in emergent markets: Evidence from Turkey. *Sustainability*, *15*(18), 13929. https://doi.org/10.3390/su151813929

Benkert, J. (2021). Reframing business *sustainability* decision-making with value-focussed thinking. *Journal of Business Ethics, 174*(2), 441-456.

Bianchi, G., Pisiotis, U., & Cabrera Giraldez, M. (2022). *GreenComp: The European sustainability competence framework*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Bondarouk, T. V., Ruël, H. J. M., & van der Heijden, B. (2009). e-HRM effectiveness in a public sector organization: A multi-stakeholder perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 20*(3), 578-590. https://doi.org/10.1080/09585190802707359

Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2005). Talentship and the new paradigm for *human resource management*: from strategic hrm to strategic talentship. *Human Resource Planning, 28*(2), 17-26.

Bridges, W. (2009). *Managing transitions: Making the most of change.* Da Capo Lifelong Books.

Broadstock, D. C., Chan, K., Cheng, L. T. W., & Wang, X. (2021). The role of ESG performance during times of financial crisis: Evidence from COVID-19 in China. *Finance Research Letters, 38*, 101716. https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101716

Brundiers, K., Barth, M., Cebrián, G., Cohen, M., Diaz, L., Doucette-Remington, S., and Zint, M. (2021). Key competencies in *sustainability* in higher education. *Sustainability Science, 16*(1), 13-29.

Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T., & Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence challenges and opportunities for international HRM: A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management, 33*(6), 1065-1097. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035161

Carroll, A. B. (2021). Corporate social responsibility: Perspectives on the CSR construct's development and future. *Business & Society, 60*(6), 1258-1278.

Chaudhary, R. (2020). *Green human resource management* and employee *green* behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27*(2), 630-641.

Chen, Y. S. (2008). The positive effect of *green* intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of Business Ethics, 77*(3), 271-286.

Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance. *International Journal of Operations & Production Management, 32*(3), 331-347.

Delphinus, L., & Mwita, K. M. (2024). The role *green human resource management* practices on environmental performance: The mediating role of perceived organisational support toward the environment. *SEISENSE Journal of Management, 7*(1), 153-169. https://doi.org/10.33215/yrvjx551

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston: Pearson Education.

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.

Dyllick, T., & Muff, K. (2016). Clarifying the meaning of sustainable business: Introducing a typology from business-as-usual to true business *sustainability*. *Organization & Environment, 29*(2), 156-174. https://doi.org/10.1177/1086026615575176

Dzhengiz, T., & Niesten, E. (2020). Competences for environmental *sustainability*. *Journal of Business Ethics, 162*(4), 881-906.

Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). The impact of corporate *sustainability* on organizational processes and performance. *Management Science, 60*(11), 2835-2857. https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1984

Edmans, A. (2020). *Grow the pie: How great companies deliver both purpose and profit*. Cambridge: Cambridge University Press.

Effendy, O. U. (2017). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Oxford: Capstone Publishing.

Elkington, J. (2018). *25 years ago I coined the phrase "triple bottom line." Here's why it's time to rethink it*. Harvard Business Review Press.

Fahmi, I. (2013). *Manajemen kepemimpinan teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Faisal, S. (2023). *Green human resource management* A synthesis. *Sustainability, 15*(3), 2259. https://doi.org/10.3390/su15032259

Farooq, O., Farooq, M., & Reynaud, E. (2019). Does employees' participation in decision making increase the level of corporate social and environmental *sustainability*? An investigation in South Asia. *Sustainability*, *11*(2), 511. https://doi.org/10.3390/su11020511

Fatema, S., & Moniruzzaman, M. (2025). *Green* training and employee engagement toward sustainable organizations. *International Journal of Sustainable Human Resource Management, 8*(1), 55-69.

Fatma, M., Rahman, Z., & Khan, I. (2020). Measuring consumer perception of CSR in tourism industry: Scale development and validation. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 45*, 132-140.

Friede, G., Busch, T., & Bassen, A. (2015). ESG and financial performance: Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. *Journal of Sustainable Finance & Investment, 5*(4), 210-233. https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1118917

Fukuyama, M. (2018). *Society* 5.0: Aiming for a new *human*-centered *society*. *Japan SPOTLIGHT, 27*(5), 47-50.

Gelencsér, M., Szabó-Szentgróti, G., Kőmüves, Z. S., & Hollosy-Vadasz, G. (2023). The holistic model of labour retention: The impact of workplace wellbeing factors on employee retention. *Administrative Sciences*, *13*(5), 121. https://doi.org/10.3390/admsci13050121

George, G., Merrill, R. K., & Schillebeeckx, S. J. D. (2021). Digital *sustainability* and entrepreneurship: How digital innovations are helping tackle climate change and sustainable development. *Entrepreneurship Theory and Practice, 45*(5), 999-1027. https://doi.org/10.1177/1042258721993883

Gillan, S. L., Koch, A., & Starks, L. T. (2021). Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance. *Journal of Corporate Finance, 66*, 101889. https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.101889

Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating *green human resource management* practices into environmental performance: The role of *green* organizational culture. *Journal of Cleaner Production, 136*, 184-194.

Hahn, T., Pinkse, J., Preuss, L., & Figge, F. (2015). Tensions in corporate *sustainability*. *Journal of Business Ethics, 127*(2), 297-316.

Hammer, J., & Pivo, G. (2017). The triple bottom line and sustainable economic development theory and practice. *Economic Development Quarterly, 31*(1), 25-36. https://doi.org/10.1177/0891242416674808

Harris, L. C., & Crane, A. (2002). The *green*ing of organizational culture: *Management* views on the depth, degree and diffusion of change. *Journal of Organizational Change Management, 15*(3), 214-234. https://doi.org/10.1108/09534810210429273

Haryanto, A., & Putri, D. (2022). Pengaruh komunikasi internal berbasis *sustainability* terhadap partisipasi karyawan dalam program lingkungan perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13*(1), 66-78.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, L. F., Amaliyah, R. S., Naila, A. P., & Aliyah, N. N. (2025). Analisis faktor budaya organisasi dan keterlibatan karyawan dalam implementasi *Green Human Resources Management* di Indonesia: Systematic literature review. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 5*(2), 112-124.

Hosain, M. S. (2025). *Green* HRM practices and firm environmental performance: Mediating role of employee *green* behavior. *Journal of Advances in Management Research, 23*(2), 215-244. https://doi.org/10.1108/JAMR-04-2023-0099

Hubbard, G. (2009). Measuring organizational performance: Beyond the triple bottom line. *Business Strategy and the Environment, 18*(3), 177-191.

Hussein, S. H., & Zakhem, N. B. (2024). The impact of *green human resource management* practices on brand citizenship behavior and employee turnover intention: A mixed methods approach. *Sustainability, 16*(15), 6528. https://doi.org/10.3390/su16156528

Huynh, H. T. N., Nguyen, N. T. T., & Vo, N. N. Y. (2024). The influence of knowledge *management*, *green* transformational leadership, *green* organizational culture on *green* innovation and sustainable performance: The case of Vietnam. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10*(4), 100436.

Iftikhar, U., Zaman, K., Rehmani, M., Ghias, W., & Islam, T. (2021). Impact of *green human resource management* on service recovery: Mediating role of environmental commitment and moderation of transformational leadership. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-15.

International Labour Organization. (2019). *Skills for a greener future: A global view*. Geneva: International Labour Office.

Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). *Green human resource management* and *green* supply chain *management*: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production, 112*, 1824-1833.

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

Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2023). *Green human resource management* and *green* supply chain *management*: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production, 112*, 1824-1833. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052

Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2013). *Green human resource management* and *green* supply chain *management*: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production, 112*, 1824-1833.

Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for *green human resource management*: Introduction to the special issue. *German Journal of Human Resource Management, 25*(2), 99-116.

Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., & Mata, M. N. (2021). Perceived *green human resource management* practices and corporate *sustainability*: Multigroup analysis and major industries perspectives. *Sustainability, 13*(6), 1-18.

Jamil, S., Zaman, S. I., Kayikci, Y., & Khan, S. A. (2023). The role of *green* recruitment on organizational *sustainability* performance: A study within the context of *green human resource management*. *Sustainability, 15*(21), 15567. https://doi.org/10.3390/su152115567

Jogiyanto, H. M. (2017). *Sistem teknologi informasi*. Yogyakarta: Andi.

Kainzbauer, A., Rungruang, P., & Hallinger, P. (2021). How does research on sustainable *human resource management* contribute to corporate *sustainability*. *Sustainability, 13*(21), 1-20.

Kamboj, J., & Eronimus, A. (2024). Mapping the *green human resource management* practices: A systematic scoping review and its implications for employees' well-being. *Human Systems Management, 43*(6), 932-970. https://doi.org/10.3233/HSM-230183

Kambur, E., & Yildirim, T. (2023). From traditional to smart *human resources management*. *International Journal of Manpower*, *44*(3), 422–452.

https://doi.org/10.1108/IJM-10-2021-0622

Karatepe, O. M., Hsieh, H., & Aboramadan, M. (2022). The effects of *green human resource management* and perceived organizational support for the environment on *green* and non-*green* hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, *103*, 103202. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103202

Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Kassier, L. (2024). Interconnected or disconnected? A review of *sustainability*, resilience, and sustainable business model constructs in the academic business literature. *Journal of the Knowledge Economy, 15*, 15931-15958. https://doi.org/10.1007/s13132-023-01712-z

Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee *green* behavior: A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 29*(5), 1146-1157.

Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental health in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*, 363-387. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (2025). *Program PROPER.* Jakarta: KLHK.

Khan, M., Serafeim, G., & Yoon, A. (2016). Corporate *sustainability*: First evidence on materiality. *The Accounting Review, 91*(6), 1697-1724. https://doi.org/10.2308/accr-51383

Kivinda, M. P., Su, Q., Hau, H. T., & Hashmi, H. B. A. (2021). *Green* HRM for employer branding: Evidence from ISO 14001 EMS certified firms. *The Journal of Developing Areas, 55*(3), 393-409. https://doi.org/10.1353/jda.2021.0071

Kramar, R. (2022). Sustainable *human resource management*: Concepts, strategies, and future directions. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 60*(1), 1-17. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12319

Latif, K. F., Pérez, A., & Sahibzada, U. F. (2020). Corporate social responsibility and customer loyalty: Exploring the role of corporate reputation and customer satisfaction. *Journal of Retailing and Consumer Services, 56*, 1-10.

Lawter, L., & Garnjost, P. (2025). *Green human resource management* and organizational performance: A systematic review. *Sustainability, 17*(7), 3132. https://doi.org/10.3390/su17073132

Lee, D., & Ahn, J.-Y. (2024). Unlocking the potential of *green human resource management* in Korea: A comprehensive review. *Asia Pacific Business Review, 31*(1), 133-156. https://doi.org/10.1080/13602381.2024.2358945

Lestari, N., & Widodo, S. (2021). Pengaruh partisipasi karyawan dalam program *sustainability* terhadap budaya kerja hijau perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia, 21*(2), 101-112.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science.* New York: Harper & Row.

Li, Z., Xue, J., Li, R., Chen, H., & Wang, T. (2020). Environmentally specific transformational leadership and employee's pro-environmental behavior. *Frontiers in Psychology, 11*, 1408.

Lin, L. W., Cheng, J. H., & Lu, K. L. (2024). The impact of environmental protection, economic development, social responsibility and governance on the sustainable development of enterprises. *Discover Sustainability, 5*(497). https://doi.org/10.1007/s43621-024-00705-5

Liu, X., & Yu, X. (2023). *Green* transformational leadership and employee organizational citizenship behavior for the environment in the manufacturing industry: A social information processing perspective. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1097655. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1097655

Lozano, R. (2018). Proposing a definition and a framework of organisational *sustainability*: A review of efforts and a survey of approaches to change. *Sustainability, 10*(4), 1157. https://doi.org/10.3390/su10041157

Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable *human resource management* practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, *62*(3), 331–353. https://doi.org/10.1002/hrm.22153

Madero-Gomez, S., Martinez-Martinez, A., & Rodriguez-Delgado, V. (2025). *Green human resource management* and sustainable performance: A systematic literature review. *Sustainable Futures, 8*, 101580. https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.101580

Mahdy, F., Alqahtani, M., & Binzafrah, F. (2023). Imperatives, benefits, and initiatives of *Green Human Resource Management* (GHRM): A systematic literature review. *Sustainability, 15*(6), 4866. https://doi.org/10.3390/su15064866

Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., & Zhu, H. (2021). Corporate social responsibility, *green human resource*s *management*, and sustainable performance. *Sustainability, 13*(3), 1-17.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. (2018). Board gender diversity and ESG disclosure: Evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research, 19*(2), 206-224. https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2017-0024

Marchiori, D., Coniglio, I., Ferraris, A., & Arslan, A. (2023). Big data and *human resource management*: Paving the way toward *sustainability*. *European Journal of Innovation Management, 26*(7), 552–590. https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2023-0048

Memon, K. R., Ghani, B., Hyder, S. I., Han, H., Zada, M., Ariza-Montes, A., & Arraño-Muñoz, M. (2022). *Management* of knowledge and competence through *human resource* information system: A structured review. *Frontiers in Psychology, 13*, 944276. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.944276

Merta-Staszczak, A., & Walecka-Jankowska, K. (2024). Social dimension of sustainable development and social outcomes of businesses. *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric, 69*(1), 589-602. https://doi.org/10.2478/slgr-2024-0020

Miaha, M., Szabo-Szentgroti, G., & Walter, V. (2024). A systematic literature review on *green human resource management* (GHRM): An organizational *sustainability* perspective. *Cogent Business & Management, 11*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371983

Mishra, P. (2017). *Green human resource management*: A framework for sustainable organizational development. *International Journal of Organizational Analysis, 25*(5), 762-788.

Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016). Effect of *green* transformational leadership on *green* creativity. *Tourism Management, 57*, 118-127.

Molina-Azorín, J. F., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., Lopez-Gamero, M. D., & Pertusa-Ortega, E. M. (2015). The effects of quality and environmental *management* on competitive advantage: A mixed methods study in the healthcare sector. *Total Quality Management & Business Excellence, 26*(11-12), 1224-1238.

Mulyana, D. (2016). *Ilmu komunikasi: Suatu pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nicolás-Agustín, Á., Jiménez-Jiménez, D., & Maeso-Fernandez, F. (2022). The role of *human resource* practices in the implementation of digital transformation. *International Journal of Manpower, 43*(2), 395-410. https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0176

Nikolaou, I. E., Tsalis, T. A., & Evangelinos, K. I. (2019). A framework to measure corporate *sustainability* performance: The triple bottom line approach. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 26*(5), 1008-1018. https://doi.org/10.1002/csr.1739

Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee *green* behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment, 28*(1), 103-125.

Nosratabadi, S., Mosavi, A., Shamshirband, S., Zavadskas, E. K., Rakotonirainy, A., & Chau, K. W. (2019). Sustainable business models: A review. *Sustainability, 11*(6), 1663. https://doi.org/10.3390/su11061663

Nurasa, H., Putri, S. S. U., Abdillah, A., & Widianingsih, I. (2025). *Green* leadership in policy making towards sustainable future. *Polish Journal of Environmental Studies, 34*(1), 519-534.

Nurmala, R. (2025). Analysis of *green* training on *green* employee performance with *green* behavior as a mediating variable in employees of PT Charoen Pokphand Jaya Farm. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting, 6*(4), 2765-2775. https://doi.org/10.38035/dijefa.v6i4.4826

O'Donohue, W., & Torugsa, N. (2016). The moderation effect of financial *resource* slack on the relationship between *green human resource management* and environmental performance. *International Journal of Human Resource Management, 27*(2), 239-253.

OJK (2017). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan...* Jakarta: OJK.

Oktaviani, A. R., Hamid, S., & Afi'ah, M. (2025). Peningkatan employee *green* behavior dan kepuasan karyawan melalui *green* transformational leadership. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 9*(1), 183-194. https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.1874

Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). *Green human resource management*: Simplified general reflections. *International Business Research, 7*(8), 101-112. https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101

Pauwah, I. (2025). Tantangan dan strategi implementasi *green human resource management* di era digital. *AMNESIA: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 3*(1), 45-57.

Pazienza, M., de Jong, M., & Schoenmaker, D. (2022). Clarifying the concept of corporate *sustainability* and providing convergence for its definition. *Sustainability, 14*(13), 7838. https://doi.org/10.3390/su14137838

Peña, I., Andrade, S. M., Muñoz, R. M., & Barba-Sánchez, V. (2024). Wellness programs, perceived organizational support, and their influence on organizational performance: An analysis within the framework of sustainable *human resource management*. *Sage Open*, *14*(1).

https://doi.org/10.1177/21582440241229358

Pérez, A., & Rodriguez del Bosque, I. (2017). Corporate social responsibility and customer loyalty: Exploring the role of identification, satisfaction and type of company. *Journal of Services Marketing, 31*(3), 1-13.

Pham, N. T., Tuckova, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2020). *Green*ing 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

Pham, N. T., Tuckova, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2024). *Green*ing the workforce: The role of *Green* HRM in environmental *sustainability*. *Journal of Cleaner Production, 428,* 139245. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.139245

Pham, N. T., Tuckova, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). *Green*ing the hospitality industry: How do *green human resource management* practices influence organizational citizenship behavior in hotels? *International Journal of Hospitality Management, 72*, 1-11.

Podgorodnichenko, N., Edgar, F., & McAndrew, I. (2023). The role of HRM in developing sustainable organizations in the digital era. *Employee Relations, 45*(4), 921-938.

Prakoso, R., & Lestari, D. (2021). *Green* workplace dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 12*(2), 88-99.

Prasetyo, R., & Hidayat, A. (2022). Big data dalam pengelolaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi, 10*(2), 70-82.

Prasetyo, R., & Ramadhan, F. (2022). Digitalisasi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis dan Teknologi, 11*(1), 55-67.

Pratiwi, D., & Hidayat, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja sehat terhadap employee engagement dan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 11*(2), 85-97.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Purvis, B., Mao, Y., & Robinson, D. (2019). Three pillars of *sustainability*: In search of conceptual origins. *Sustainability Science, 14*(3), 681-695.

https://doi.org/10.1007/s11625-018-0627-5

Putra, A., & Hidayah, N. (2022). *Green* organizational culture dan pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 14*(1), 70-82.

Putri, R., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh *green human resource management* terhadap employee engagement pada perusahaan manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12*(2), 115-126.

Ramadhani, F., & Putra, R. (2021). Pengaruh desain tempat kerja ramah lingkungan terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Organisasi, 10*(1), 73-84.

Ramdhan, R. M., Kisahwan, D., Winarno, A., & Hermana, D. (2022). Internal corporate social responsibility as a microfoundation of employee well-being and job performance. *Sustainability*, *14*(15), 9065. https://doi.org/10.3390/su14159065

Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(5), 2294. https://doi.org/10.3390/ijerph18052294

Redman, A., & Wiek, A. (2021). Competencies for advancing transformations towards *sustainability*. *Frontiers in Education, 6*, 785163.

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

Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). *Green*ing organizations: The roles of leadership and organizational citizenship behaviors for the environment. *Journal of Organizational Behavior, 34*(2), 176-194.

Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). *Green human resource management* and the enablers of *green* organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment, 28*(5), 737-749. https://doi.org/10.1002/bse.2277

Sahar, R., Jahid, M. A., & Rashid, M. H. U. (2025). Organizational *sustainability* in the face of digital transformation with a bibliometric and content analysis for future research agenda. *Discover Sustainability, 6*(1383). https://doi.org/10.1007/s43621-025-02188-4

Saputra, R., & Hidayah, N. (2021). Pengaruh budaya kerja hijau dan employee engagement terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 7*(2), 134-145.

Sathish, A. S., & Indradevi, R. (2026). Attracting value driven talent through sustainable recruitment practices. *Discover Sustainability, 7*, 559. https://doi.org/10.1007/s43621-026-03122-y

Schaltegger, S., Girschik, V., Trittin-Ulbrich, H., Weissbrod, I., & Daudigeos, T. (2024). Corporate change agents for *sustainability*: Transforming organizations from the inside out. *Business Ethics, the Environment & Responsibility, 33*(2), 145-156. https://doi.org/10.1111/beer.12645

Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken: Wiley.

Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. New York: Crown Business.

Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sheehy, B., & Farneti, F. (2021). Corporate social responsibility, *sustainability*, sustainable development and corporate *sustainability*: What is the difference, and does it matter? *Sustainability, 13*(11), 1-17.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinaga, O., Mulyati, Y., Darrini, A., Galdeano, D. M., & Prasetya, A. R. (2019). *Green* supply chain *management* organizational performance. *International Journal of Supply Chain Management, 8*(2), 76-85. doi:10.59160/ijscm.v8i2.2977

Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). *Green* innovation and environmental performance. *Technological Forecasting and Social Change, 150*, 119762.

Slaper, T. F., & Hall, T. J. (2011). The triple bottom line: What is it and how does it work? *Indiana Business Review, 86*(1), 4-8.

Suharti, L., & Sugiarto, A. (2020). A qualitative study of *green* HRM practices and their benefits in the organization: An Indonesian company experience. *Business: Theory and Practice, 21*(1), 200-211.

Sulich, A. (2021). The *green* employer external branding. *International Journal of Learning and Change, 13*(4/5), 437-458. https://doi.org/10.1504/IJLC.2021.116657

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology, 13*, 906876. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876

Susita, D., & Murdiono, J. (2024). *Green human resource*: A new perspective *green* recruitment, employee workplace *green* behavior and *green* training (Study literature review). *Greenation International Journal of Law and Social Sciences, 2*(4). https://doi.org/10.38035/gijlss.v2i4.296

Sutabri, T. (2016). *Sistem informasi manajemen* (Edisi revisi). Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Tjahjadi, B., Soewarno, N., Anwar, D. N., & Fairuzi, A. (2024). Effect of *human* capital and information capital readiness on business *sustainability*: Do market orientation and business performance matter? *SAGE Open, 14*(1). https://doi.org/10.1177/21582440231221320

Trizotto, R. C. A. (2024). *Sustainability*, business strategy and innovation: A thematic literature review. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal, 15*(6), 1338-1377. https://doi.org/10.1108/SAMPJ-03-2023-0136

Tsalis, T. A., Nikolaou, I. E., Grigoroudis, E., & Tsagarakis, K. P. (2020). A framework development to evaluate the needs of SMEs in order to adopt *sustainability* approaches. *Journal of Cleaner Production, 257*, 120488. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120488

Tweneboa Kodua, L., Xiao, Y., Adjei, N. O., Asante, D., Ofosu, B. O., & Amankona, D. (2022). Barriers to *green human resources management* (GHRM) implementation in developing countries: Evidence from Ghana. *Journal of Cleaner Production, 340*, 130671. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130671

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. New York: United Nations.

Utomo, S. B., Murwaningsih, T., & Subarno, A. (2023). Penerapan kebijakan paperless di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 7*(3), 196-203. https://doi.org/10.20961/jikap.v7i3.60667

Van der Voordt, T., & Jensen, P. A. (2022). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, *25*(1), 29-49. https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012

Veerasamy, U., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2024). *Green human resource management* and employee *green* behaviour: Participation and involvement, and training and development as moderators. *Vision: The Journal of Business Perspective, 28*(3), 277-309. https://doi.org/10.1177/23220937221144361

Velte, P. (2022). Meta-analyses on corporate social responsibility (CSR): A literature review. *Management Review Quarterly, 72*(3), 627-675. https://doi.org/10.1007/s11301-021-00211-2

Wang, J., Tang, L., Zhang, T., Phillips, C., & Aldawish, L. S. (2024). The implementation and barriers of *green* recruitment: A qualitative study on *green human resource management*. *Businesses, 4*(3), 411-425. https://doi.org/10.3390/businesses4030025

Wang, Z., & Makhbul, Z. K. M. (2024). *Green Human Resource Management* as a catalyst for sustainable performance: Unveiling the role of *green* innovations. *Sustainability, 16*(4), 1453. https://doi.org/10.3390/su16041453

Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Widyaningsih, N. P. P., Putra, I. G. N. A., & Dewi, N. P. R. (2025). Peluang dan tantangan implementasi *green human resource management* dalam bisnis pariwisata. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies, 2*(1), 55-67.

Wijaya, A., & Ramadhan, F. (2022). *Sustainability* workplace dan pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 14*(1), 59-71.

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. Geneva: WEF.

Xie, H., & Lau, T. C. (2023). *Evidence-based Green Human Resource Management: A systematic literature review*. *Sustainability, 15*(14), 10941. https://doi.org/10.3390/su151410941

Yadav, R., Dash, G., Chakraborty, D., & Kumar, M. (2022). Perceived CSR and corporate reputation: The mediating role of employee trust. *Journal of Business Research, 140*, 682-691. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.057

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. (2023). *Green human resource management* and employee workplace *green* behavior: The mediating role of *green* commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 30*(4), 1652-1664. https://doi.org/10.1002/csr.2457

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2019). *Green human resource management*: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal, 27*(7), 2005-2027. https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2024). Sustainable development goals and *green human resource management*: A comprehensive review of environmental performance. *Journal of Environmental Management, 370*, 122495. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.122495

Yuan, Y., Ren, S., Tang, G., Ji, H., Cooke, F. L., & Wang, Z. (2024). How *green human resource management* affects employee voluntary workplace *green* behaviour: An integrated model. *Human Resource Management Journal, 34*(1), 91-121. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12510

Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2024). Linking *green human resource management* practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review, 25*(1), 1-18. https://doi.org/10.1177/09721509211012345

Zacher, H., Kühner, C., Katz, I. M., & Rudolph, C. W. (2024). Leadership and environmental *sustainability*. *Group & Organization Management, 49*(2), 365-394.

Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee *green* behavior as the core of environmentally sustainable organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*, 465-494. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421

Zahrani, A. A. (2024). The influence of *green human resource management* practices on organizational environmental performance: Mediating roles of *green* innovation and employee performance. *Cogent Business & Management, 11*(1), 2387378. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2387378

Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2024). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Edisi ketiga). Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Zebua, A. I. (2025). *Green human resource management*: Kajian literatur tentang konsep, praktik dan implikasinya terhadap keberlanjutan organisasi. *Indonesia Economic Journal, 4*(1), 33-46.

Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee *green* behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(4), 1669. https://doi.org/10.3390/ijerph18041669

PROFIL PENULIS & EDITOR

Hasmah, S.T., M.M.



Penulis merupakan akademisi dan pendidik yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia, organisasi modern, serta tata kelola SDM berkelanjutan. Lahir di Pinrang pada 06 Mei, penulis adalah anak kedua dari empat bersaudara pasangan H. Abdul Kadir dan Hj. Marjunnu. Pendidikan dasar ditempuh di SD YPPSB Sangatta, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP YPPSB Sangatta, serta menyelesaikan pendidikan menengah di SMAN 1 Sangatta. Perjalanan pendidikan tersebut menjadi fondasi penting dalam membangun karakter, kedisiplinan, dan dedikasinya di bidang pendidikan dan pengembangan organisasi.

Pendidikan tinggi penulis ditempuh di Universitas Mulawarman Samarinda dengan meraih gelar Sarjana Teknik Industri. Ketertarikan terhadap pengelolaan organisasi dan pengembangan manusia mendorong penulis melanjutkan studi Magister Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia di universitas yang sama. Perpaduan keilmuan teknik industri dan manajemen SDM memberikan perspektif yang komprehensif dalam memahami efektivitas organisasi, peningkatan produktivitas kerja, budaya perusahaan, serta strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan di era modern.

Sejak tahun 2012 hingga saat ini, Hasmah, S.T., M.M. mengabdikan diri sebagai dosen tetap pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta (STIENUS), Kutai Timur, Kalimantan Timur. Dalam aktivitas akademiknya, penulis aktif dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan pengembangan SDM berbasis keberlanjutan. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis berupaya

memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya integrasi prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan SDM guna menciptakan organisasi yang adaptif, produktif, dan berorientasi pada masa depan.

Yunita Fourina Dewi, S.P., M.Si.



Penulis merupakan akademisi dan praktisi di bidang Administrasi Publik yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan tata kelola organisasi modern, manajemen publik, serta transformasi sumber daya manusia di era digital dan berkelanjutan. Lahir di Madiun pada tahun 1969, penulis menempuh pendidikan sarjana di Institut Pertanian Bogor dan memperoleh gelar Sarjana pada tahun 1994. Ketertarikannya terhadap pengembangan administrasi dan tata kelola publik mendorong penulis melanjutkan studi Magister Administrasi Publik di Universitas Krisnadwipayana dan menyelesaikannya pada tahun 2019. Latar belakang pendidikan tersebut membentuk perspektif akademik yang kuat dalam memahami dinamika birokrasi modern, kebijakan publik, dan pengelolaan organisasi yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Sebagai dosen dengan Jabatan Akademik Dosen (JAD) Asisten Ahli, penulis telah mendalami dan mengajar berbagai mata kuliah, di antaranya Manajemen Aset Publik, Ekonomi Publik dan Politik, Governansi Digital, Manajemen Perkantoran, serta Pengantar Administrasi Publik. Pada periode 2019-2024, penulis mengabdi sebagai Dosen Tetap di STIA Bagasasi Bandung. Selanjutnya, sejak tahun 2024 hingga sekarang, penulis menjadi Dosen Tetap Program Studi Ilmu Administrasi Publik di Universitas Nurtanio Bandung dengan kepakaran pada bidang Manajemen Aset Publik, Ekonomi Publik dan Politik, serta Governansi Digital. Selain aktif di lingkungan akademik, sejak tahun 2025 penulis juga tergabung sebagai anggota Forum Komunikasi Dosen (FKD) Indonesia sebagai bagian dari kontribusi dalam penguatan jejaring akademisi nasional.

Kontribusi akademis penulis tidak hanya terbatas pada kegiatan pendidikan dan pengajaran, tetapi juga diwujudkan melalui publikasi buku referensi, bahan ajar, dan artikel ilmiah di bidang administrasi publik serta tata kelola organisasi modern. Penulis aktif sebagai peneliti dan tenaga ahli dalam berbagai kegiatan profesional yang berkaitan dengan administrasi publik dan pengembangan organisasi. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi*

Modern, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan, inovasi, serta tata kelola organisasi modern yang responsif terhadap tantangan global dan transformasi digital.

Ria Estiana, S.Pt., M.M.



Penulis merupakan akademisi di bidang manajemen yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan sumber daya manusia, kewirausahaan, serta pemberdayaan UMKM di era digital. Sejak tahun 2010, penulis aktif mengabdikan diri sebagai dosen dan saat ini mengajar di Politeknik LP3I Jakarta. Selain itu, penulis juga berperan sebagai tenaga pengajar di LP3I Karawang serta tutor *online* di Universitas Terbuka dengan fokus pengajaran pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), kewirausahaan, dan pengembangan diri. Latar belakang pendidikan penulis meliputi gelar Sarjana Nutrisi dan Makanan Ternak dari Institut Pertanian Bogor serta Magister Manajemen dengan konsentrasi SDM dari Universitas Budi Luhur.

Selain aktif dalam dunia akademik, penulis juga memiliki berbagai sertifikasi kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), di antaranya sebagai asesor kompetensi, pendamping UMKM, praktisi *digital marketing*, dan instruktur pelatihan. Penulis secara aktif menjadi narasumber dalam berbagai pelatihan, *workshop*, dan seminar yang berfokus pada pengembangan SDM, kewirausahaan, serta transformasi digital UMKM. Keterlibatan tersebut menunjukkan komitmen penulis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus memperkuat daya saing pelaku usaha melalui pendekatan inovatif dan berkelanjutan.

Dalam bidang akademik dan publikasi ilmiah, Ria Estiana, S.Pt., M.M. dikenal produktif menghasilkan berbagai karya berupa buku referensi, *book chapter*, dan modul pembelajaran yang telah memiliki Hak Kekayaan Intelektual (HKI). Penulis juga berperan sebagai *reviewer* pada *Jurnal Lentera Bisnis* Politeknik LP3I Jakarta, *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur (JEBDEKER)* STIE Surakarta, serta *Jurnal Kegiatan Positif* yang memuat hasil karya pengabdian kepada masyarakat. Karya-karya ilmiahnya banyak berfokus pada manajemen SDM, pengembangan UMKM, digitalisasi usaha, serta penguatan kapasitas organisasi modern. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis berupaya

memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern dan transformasi digital.

Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, S.Pd., M.M.



Penulis merupakan akademisi yang aktif berkiprah sebagai dosen pada Program Studi Manajemen di Universitas Nusa Putra. Penulis memiliki latar belakang keilmuan yang kuat di bidang ekonomi dan manajemen, serta menunjukkan komitmen yang konsisten dalam pengembangan pendidikan tinggi, khususnya dalam mencetak sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi dinamika perubahan global. Ketertarikannya pada pengembangan organisasi modern dan pengelolaan sumber daya manusia menjadikan penulis aktif dalam berbagai kegiatan akademik yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan kompetensi mahasiswa.

Pendidikan Sarjana (S1) ditempuh pada bidang Pendidikan Ekonomi di Universitas Pendidikan Indonesia, yang memberikan fondasi kuat dalam pemahaman konsep ekonomi, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi Magister Manajemen (S2) di Universitas Kristen Maranatha dengan fokus pada penguatan kompetensi manajerial, kepemimpinan, serta analisis strategis dalam organisasi. Kombinasi latar belakang pendidikan tersebut membentuk perspektif akademik yang komprehensif dalam memahami hubungan antara pengembangan manusia, efektivitas organisasi, dan keberlanjutan bisnis.

Dalam menjalankan perannya sebagai dosen, penulis aktif mengimplementasikan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Bidang kepakaran yang ditekuni adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang meliputi pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, perilaku organisasi, serta strategi peningkatan kinerja individu dan institusi. Penulis dikenal sebagai akademisi yang berupaya mengintegrasikan pendekatan teoritis dengan praktik nyata sehingga proses pembelajaran menjadi lebih kontekstual dan relevan dengan kebutuhan dunia industri dan organisasi modern. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya pengelolaan SDM

yang berorientasi pada keberlanjutan, inovasi, serta adaptasi terhadap tantangan globalisasi dan transformasi digital.

Octaviani R. Santoso, S.Psi., M.B.A.



Penulis merupakan akademisi dan praktisi yang aktif berkiprah dalam bidang bisnis, manajemen, serta pengembangan sumber daya manusia di era modern. Sejak tahun 2019, penulis berperan sebagai *Practitioner Lecturer* dan *Research Assistant* di Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung (SBM ITB). Selain itu, sejak tahun 2021 penulis juga menjadi dosen tetap pada Program Studi Administrasi Perkantoran di Politeknik Pajajaran ICB Bandung. Pengalaman akademik dan profesional tersebut memperkuat kompetensinya dalam memahami dinamika organisasi, perilaku manusia, serta pengembangan bisnis yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Pendidikan Sarjana Psikologi (S.Psi.) ditempuh di Universitas Kristen Maranatha, yang memberikan dasar keilmuan dalam memahami perilaku individu dan organisasi. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi Magister Administrasi Bisnis (MBA) di Institut Teknologi Bandung. Kombinasi antara ilmu psikologi dan bisnis memberikan perspektif yang komprehensif dalam menganalisis perilaku konsumen, strategi bisnis, kepemimpinan, serta pengembangan organisasi modern yang berorientasi pada inovasi dan keberlanjutan.

Dalam aktivitas akademiknya, penulis aktif mengajar, terlibat dalam berbagai proyek penelitian, serta mengembangkan kolaborasi antara perguruan tinggi dengan sektor swasta maupun pemerintah. Selain berkecimpung di dunia pendidikan, penulis juga memiliki pengalaman sebagai praktisi wirausaha dengan mengelola usaha di bidang percetakan dan kuliner. Bidang kajian dan minat penelitiannya meliputi strategi bisnis, pemasaran digital, pengembangan UMKM berkelanjutan, serta sistem pembayaran digital. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan sebagai bagian dari transformasi organisasi modern di era digital.

Dr. Diana Sukorina, S.Sos., M.Si., C.Med.



Penulis merupakan akademisi dan peneliti di bidang administrasi publik yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan organisasi modern, tata kelola publik, serta pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan. Lahir di Semarang, Jawa Tengah, pada 3 Juni 1980, penulis menempuh pendidikan dasar di SD Negeri 2 Tanjung Mas dan lulus pada tahun 1992, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 6 Semarang hingga tahun 1995. Pendidikan menengah atas diselesaikan di SMK Negeri 2 Semarang pada tahun 1998. Ketertarikan penulis terhadap bidang komunikasi dan kebijakan publik mendorongnya melanjutkan pendidikan tinggi pada Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Universitas Diponegoro dan meraih gelar Sarjana pada tahun 2007.

Komitmen penulis dalam pengembangan ilmu administrasi publik diwujudkan melalui pendidikan lanjutan pada Program Magister Administrasi Publik di Universitas Diponegoro yang diselesaikan pada tahun 2011. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi doktoral pada Program Doktor Administrasi Publik di universitas yang sama dan berhasil meraih gelar doktor pada tahun 2020. Latar belakang akademik tersebut memberikan landasan yang kuat dalam memahami tata kelola organisasi, kebijakan publik, inovasi administrasi, serta pengembangan sumber daya manusia di era transformasi digital dan keberlanjutan.

Dalam perjalanan karier akademiknya, penulis sebagai dosen tetap pada Program Magister Administrasi Publik di Universitas Surakarta dengan jabatan fungsional Lektor. Selain menjalankan aktivitas pengajaran dan penelitian, penulis juga memiliki peran strategis dalam pengelolaan akademik. Sejak tahun 2023 hingga 2027, penulis dipercaya menjabat sebagai Sekretaris Program Studi di lingkungan universitas tersebut. Pengalaman akademik dan organisatoris yang dimiliki memperkuat kontribusinya dalam pengembangan inovasi organisasi, tata kelola publik, serta pemberdayaan bisnis desa berbasis teknologi. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi*

Modern, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan, inovasi, dan penguatan kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan global dan perkembangan teknologi modern.

Willma Fauzzia, M.Pd., M.M.



Penulis merupakan akademisi dan peneliti di bidang manajemen yang memiliki fokus pada pengembangan sumber daya manusia, perilaku organisasi, serta pengelolaan SDM berkelanjutan pada sektor jasa dan perhotelan. Lahir di Bandung pada 9 April 1986, penulis memiliki latar belakang pendidikan yang bersifat multidisipliner. Perjalanan akademiknya diawali dari bidang Pendidikan Bahasa Jepang, kemudian melanjutkan pengembangan keilmuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini, penulis sedang menempuh pendidikan doktoral pada Program Studi Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia sebagai bagian dari komitmennya dalam memperdalam kajian manajemen modern dan keberlanjutan organisasi.

Dalam aktivitas akademiknya, penulis memiliki perhatian besar terhadap berbagai isu kontemporer dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, *green human resource management*, keterlibatan kerja (*employee engagement*), dukungan organisasi, kesadaran lingkungan, serta keberlanjutan organisasi. Ketertarikan tersebut mendorong penulis untuk mengembangkan berbagai kajian yang menghubungkan praktik manajemen SDM dengan tantangan organisasi modern, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, *human*is, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Selain menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, penulis juga aktif dalam penyusunan artikel ilmiah, kajian literatur sistematis, serta pengembangan naskah akademik di bidang manajemen. Melalui berbagai karya dan aktivitas akademiknya, penulis berupaya memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam memperkuat pemahaman mengenai peran sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Dalam buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis menghadirkan perspektif mengenai pentingnya integrasi keberlanjutan dalam praktik

pengelolaan SDM guna mendukung terciptanya organisasi yang inovatif, kompetitif, dan responsif terhadap dinamika dunia kerja modern.

Jiwa Riwayanti, S.IP., M.E.Sy., M.AP.



Penulis merupakan akademisi dan praktisi yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan administrasi publik, kebijakan publik, serta pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern. Lahir di Bandung pada 2 November 1979, penulis saat ini aktif sebagai dosen tetap pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Universitas Nurtanio Bandung. Dengan latar belakang akademik dan pengalaman profesional yang luas, penulis berkomitmen untuk mengembangkan pemikiran yang adaptif terhadap dinamika organisasi, tata kelola publik, dan tantangan keberlanjutan di era modern.

Pendidikan Sarjana (S1) ditempuh pada Jurusan Administrasi Negara di Universitas Padjadjaran dan diselesaikan pada tahun 2003. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi Magister Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung dan lulus pada tahun 2015. Ketertarikannya terhadap tata kelola organisasi dan kebijakan publik mendorong penulis kembali melanjutkan pendidikan Magister Administrasi Publik di Universitas Padjadjaran yang diselesaikan pada tahun 2020. Saat ini, penulis sedang menempuh pendidikan doktoral (S3) pada Program Doktor Administrasi Publik di universitas yang sama sebagai bentuk komitmen dalam pengembangan keilmuan dan riset di bidang administrasi publik.

Sebelum berkarier sebagai akademisi, penulis memiliki pengalaman profesional sebagai pegawai tetap di perusahaan BUMN pada periode 2003-2015. Pengalaman tersebut memberikan pemahaman praktis mengenai pengelolaan organisasi, sumber daya manusia, dan dinamika kebijakan dalam dunia kerja profesional. Selain menjalankan aktivitas sebagai dosen, penulis juga aktif sebagai *freelance* tenaga ahli di bidang kebijakan publik dan ekonomi pada berbagai kantor konsultan. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan, tata kelola organisasi yang adaptif, serta penguatan kapasitas sumber daya

manusia dalam menghadapi tantangan global dan transformasi organisasi modern.

Dr. Gunardi, S.E., M.M., C.FTax.



Penulis merupakan akademisi dan praktisi di bidang akuntansi, manajemen, serta perpajakan yang memiliki pengalaman luas dalam dunia pendidikan, penelitian, dan praktik profesional. Lahir di Sumedang pada 28 Oktober, penulis saat ini aktif sebagai dosen tetap pada Program Studi Akuntansi dan Pajak di Politeknik Pajajaran ICB Bandung serta dipercaya mengemban amanah sebagai Direktur di institusi tersebut. Dengan pengalaman akademik dan profesional yang kuat, penulis dikenal memiliki komitmen tinggi dalam pengembangan kualitas pendidikan tinggi, penguatan kompetensi sumber daya manusia, serta peningkatan literasi keuangan dan perpajakan di Indonesia.

Pendidikan formal penulis ditempuh secara berjenjang mulai dari Diploma di bidang Keuangan Perbankan, Sarjana Akuntansi, hingga meraih gelar Magister Manajemen di Universitas Komputer Indonesia. Selanjutnya, penulis menyelesaikan pendidikan doktoral (S3) di bidang Manajemen pada Universitas Pendidikan Indonesia. Perpaduan antara latar belakang akademik dan pengalaman praktis menjadikan penulis memiliki perspektif yang komprehensif dalam bidang manajemen keuangan, perpajakan, pengembangan organisasi, serta tata kelola bisnis modern yang berorientasi pada keberlanjutan.

Selain aktif dalam dunia akademik, penulis juga berpengalaman sebagai konsultan pajak di berbagai perusahaan serta *trainer* pada bidang perpajakan dan manajemen keuangan. Penulis aktif terlibat dalam berbagai pelatihan, seminar nasional maupun internasional, serta kegiatan pengabdian kepada masyarakat, khususnya dalam peningkatan literasi keuangan dan penguatan kapasitas UMKM. Dalam bidang penelitian, penulis telah menghasilkan berbagai karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal nasional dan internasional bereputasi, serta turut menulis buku di bidang perpajakan dan manajemen investasi. Fokus kajiannya meliputi manajemen keuangan, pasar modal, perpajakan, dan pengembangan UMKM di era digital. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran

mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan, adaptif, dan mampu mendukung tata kelola organisasi modern yang efektif serta berdaya saing tinggi.

Arus Reka Prasetia, S.E., M.M.



Penulis merupakan akademisi yang memiliki perhatian besar pada pengembangan manajemen, komunikasi kreatif, serta strategi organisasi modern. Lahir di Jakarta, penulis telah aktif sebagai pengajar sejak tahun 2001 pada Fakultas Desain Komunikasi Visual dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Widyatama. Dalam aktivitas akademiknya, penulis dikenal sebagai sosok yang berupaya mengintegrasikan pendekatan manajerial dengan perspektif kreatif guna menciptakan proses pembelajaran yang adaptif, inovatif, dan relevan dengan perkembangan dunia bisnis modern.

Pendidikan Sarjana Ekonomi (S.E.) ditempuh di Universitas Terbuka, sedangkan gelar Magister Manajemen (M.M.) diperoleh dari Universitas Padjadjaran. Latar belakang pendidikan tersebut memberikan fondasi yang kuat bagi penulis dalam mengembangkan kajian pada irisan antara manajemen, komunikasi, dan kreativitas. Pendekatan multidisipliner tersebut menjadi salah satu kekuatan utama penulis dalam memahami dinamika organisasi modern, perilaku konsumen, strategi pemasaran, dan pengembangan nilai komunikasi dalam dunia bisnis.

Dalam kegiatan akademik dan penelitiannya, penulis memiliki minat kajian pada bidang *branding*, manajemen pemasaran, manajemen strategi, media dan komunikasi, manajemen internasional, hingga desain komunikasi visual. Selain menjalankan tridarma perguruan tinggi melalui pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, penulis juga aktif berkontribusi dalam pengembangan ekosistem ilmiah sebagai *reviewer* pada berbagai jurnal nasional. Melalui pengalaman lintas disiplin tersebut, penulis berupaya mengembangkan pendekatan yang memadukan perspektif kreatif, desain, manajemen, dan bisnis guna mendukung kualitas komunikasi organisasi serta penguatan nilai layanan dalam berbagai institusi. Dalam buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis menghadirkan perspektif mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang inovatif, *human*is, dan

berorientasi pada keberlanjutan untuk mendukung daya saing organisasi di era perubahan yang dinamis.

Rd. Ratih Hanawidjaya, S.E., M.M.



Penulis merupakan akademisi yang memiliki dedikasi tinggi dalam pengembangan ilmu manajemen serta peningkatan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Lahir di Subang, penulis dikenal sebagai sosok yang aktif dalam dunia akademik dan memiliki perhatian besar terhadap pengembangan sumber daya manusia, organisasi modern, serta transformasi manajemen di era digital. Dengan pendekatan akademik yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan kompetensi, penulis berupaya menghadirkan kontribusi nyata bagi dunia pendidikan dan praktik organisasi modern.

Pendidikan Sarjana Ekonomi Manajemen ditempuh di STIE MBI Jakarta, kemudian melanjutkan studi Magister Manajemen di STIMA IMMI Jakarta. Latar belakang pendidikan tersebut membentuk fondasi keilmuan yang kuat sekaligus pola pikir kritis dalam memahami dinamika bisnis, pengelolaan organisasi, serta pengembangan strategi manajemen yang relevan dengan tantangan global dan perkembangan teknologi. Kombinasi antara pemahaman teoritis dan pendekatan praktis menjadikan penulis aktif mengembangkan kajian manajemen yang berorientasi pada inovasi dan keberlanjutan.

Dalam perjalanan karier akademiknya, penulis memiliki pengalaman mengajar di Universitas Bandung sebagai pengajar sekaligus mentor yang membimbing mahasiswa agar berkembang secara intelektual, profesional, dan memiliki daya saing tinggi. Penulis aktif menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berbagai karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal terakreditasi menjadi bentuk kontribusinya dalam memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan sekaligus menjawab kebutuhan masyarakat secara aplikatif. Selain itu, penulis juga aktif dalam organisasi profesi seperti Forum Komunikasi Dosen (FKD) Indonesia dan Perkumpulan Dosen Peneliti Indonesia (PDPI) Jawa Barat. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis berupaya memberikan perspektif mengenai

pentingnya pengelolaan SDM yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan guna mendukung terciptanya organisasi modern yang unggul dan berdaya saing.

Dr. Nining Latianingsih, S.H., M.H.



Penulis merupakan akademisi, peneliti, dan pengabdi masyarakat yang memiliki dedikasi panjang dalam pengembangan ilmu hukum dan kebijakan publik di Indonesia. Sejak tahun 1990 hingga saat ini, penulis aktif sebagai dosen di Politeknik Negeri Jakarta dengan mengampu berbagai mata kuliah di bidang hukum, antara lain Hukum Bisnis, Hukum Asuransi, dan Hukum Ketenagakerjaan. Dalam aktivitas akademiknya, penulis tidak hanya fokus pada kegiatan pengajaran, tetapi juga aktif dalam penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan berbagai kebijakan publik yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat dan penguatan tata kelola organisasi modern.

Dalam perjalanan karier profesionalnya, penulis memiliki pengalaman kepemimpinan di berbagai lembaga akademik maupun organisasi nasional. Beberapa posisi strategis yang pernah diemban antara lain Komisaris PT Indonesia Kreatif Nusantara periode 2020-2021, Anggota Bidang Hukum dan HAM Majelis Ulama Indonesia Pusat periode 2021-2025, Sekretaris Senat Politeknik Negeri Jakarta, Kepala Sentra Hak Kekayaan Intelektual (HKI) PNJ, serta Koordinator Penelitian pada Asosiasi Doktor Hukum Indonesia. Penulis juga aktif dalam berbagai organisasi kemasyarakatan, di antaranya sebagai Ketua Yayasan IKDU Indonesia Hijau dan Sekretaris Dewan Pembina WPUI Pusat. Keterlibatan tersebut menunjukkan komitmen penulis dalam mengembangkan sinergi antara dunia akademik, kebijakan publik, dan pemberdayaan masyarakat.

Sebagai akademisi yang produktif, telah menghasilkan lebih dari 40 buku yang sebagian besar merupakan luaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Penulis juga aktif menghasilkan berbagai karya ilmiah dan inovasi, seperti penyusunan naskah akademik, model kebijakan publik, serta pengembangan sistem informasi berbasis masyarakat, di antaranya Sistem Informasi Desa Wisata Indonesia (SIDEWINESIA) dan sistem pengelolaan serta pemasaran UMKM. Atas dedikasi dan kontribusinya, penulis menerima berbagai penghargaan, antara lain Dosen Berprestasi Politeknik Negeri Jakarta (2009), Finalis Dosen Berprestasi Nasional DIKTI (2009), *The Women*

Preneur Award (2009), serta Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya 10, 20, dan 30 Tahun dari Pemerintah Republik Indonesia.

Firdaus Abdul Aziz, S.S., M.M., C.TM.



Penulis merupakan pendidik, akademisi, dan praktisi pendidikan yang memiliki dedikasi tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia serta kemajuan dunia pendidikan di Indonesia. Lahir di Bandung pada 25 Juni 1980 dan saat ini berdomisili di Subang, Jawa Barat, penulis dikenal sebagai sosok yang konsisten mendorong peningkatan kualitas pembelajaran, kepemimpinan, serta penguatan karakter generasi muda. Dengan pengalaman panjang di bidang pendidikan dan organisasi, penulis memiliki perhatian besar terhadap pengembangan SDM yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki nilai moral dan integritas yang kuat dalam menghadapi dinamika organisasi modern.

Riwayat pendidikan penulis diawali di Pondok Modern Darussalam Gontor dan berhasil menyelesaikan studi pada tahun 1999. Pengalaman pendidikan di lingkungan pesantren modern tersebut membentuk karakter kepemimpinan, kedisiplinan, serta wawasan keislaman yang kuat. Selanjutnya, penulis menempuh pendidikan tinggi di bidang sastra dan manajemen yang memperkaya kompetensinya dalam komunikasi, kepemimpinan, serta tata kelola organisasi. Dalam perjalanan kariernya, penulis pernah menjabat sebagai Kepala Sekolah SMP Plus Pesantren Robithoh Ciparay pada periode 2005-2009 serta turut berperan dalam merintis pendirian lembaga pendidikan di Ciparay, Kabupaten Bandung sebagai bentuk kontribusi nyata dalam pengembangan pendidikan masyarakat.

Saat ini, penulis mengabdikan diri sebagai dosen di Universitas Sehati Indonesia dengan fokus keilmuan pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Keuangan berbasis sistem nilai. Selain aktif dalam kegiatan akademik, penulis juga terlibat dalam berbagai organisasi kemasyarakatan dan kepemudaan, seperti Muhammadiyah, Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI), serta kegiatan Remaja Masjid. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan,

berbasis nilai, dan berorientasi pada penguatan karakter guna mendukung terciptanya organisasi modern yang unggul, adaptif, dan berintegritas.

Dr. Sri Wahyuni, S.Sn., M.M.



Penulis merupakan akademisi yang aktif berkiprah dalam dunia pendidikan tinggi dengan fokus pada pengembangan manajemen, organisasi, dan penguatan sumber daya manusia di era modern. Penulis saat ini mengabdikan diri sebagai dosen tetap pada Program Studi Akuntansi di Universitas Sangga Buana. Dengan latar belakang akademik yang memadukan bidang seni dan manajemen, penulis memiliki perspektif yang unik dalam memahami kreativitas, kepemimpinan, serta pengelolaan organisasi yang adaptif terhadap perkembangan zaman.

Perjalanan pendidikan penulis diawali dengan menempuh pendidikan Sarjana Seni (S.Sn.) di Institut Seni Indonesia Yogyakarta dan lulus pada tahun 1994. Ketertarikan terhadap pengembangan organisasi dan tata kelola manajemen mendorong penulis melanjutkan studi Magister Manajemen (M.M.) di Universitas Sangga Buana yang diselesaikan pada tahun 2013. Selanjutnya, penulis berhasil meraih gelar doktor pada tahun 2024 dari Universitas Pasundan. Kombinasi latar belakang seni dan manajemen tersebut membentuk pendekatan akademik yang kreatif, inovatif, dan *human*is dalam pengembangan organisasi serta pengelolaan sumber daya manusia.

Sebagai dosen dan akademisi, penulis aktif menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penulis memiliki perhatian terhadap pengembangan kualitas SDM, kepemimpinan organisasi, serta strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan dan peningkatan kinerja institusi. Melalui buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan guna mendukung terciptanya organisasi modern yang kompetitif dan berdaya saing tinggi.

Raden Minda Kusumah, S.E., M.M.



Editor merupakan akademisi, editor, dan peneliti di bidang manajemen yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan usaha kecil, kewirausahaan, serta penguatan sumber daya manusia dalam organisasi modern. Lahir di Subang, Jawa Barat, editor memiliki latar belakang akademik yang kuat di bidang Manajemen dengan menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) dan Magister (S2). Sejak tahun 2015, editor aktif mengabdikan diri di dunia pendidikan tinggi sebagai dosen dengan jabatan akademik Lektor, dan saat ini tercatat sebagai Dosen Tetap di Politeknik Pajajaran ICB Bandung. Pengalaman akademik tersebut menjadi landasan penting dalam mengembangkan perspektif teoritis dan praktis dalam penyusunan serta penyuntingan karya ilmiah dan buku di bidang manajemen dan pengembangan organisasi.

Selain aktif dalam kegiatan akademik, editor juga memiliki peran strategis dalam organisasi profesi dosen. Saat ini, editor aktif dalam Forum Komunikasi Dosen (FKD) Indonesia serta Perkumpulan Dosen Peneliti Indonesia (PDPI) Jawa Barat. Melalui keterlibatan tersebut, editor berkontribusi dalam pengembangan kapasitas dosen, peningkatan kualitas penelitian, serta penguatan jejaring dan kolaborasi akademik yang mendukung pengembangan literatur di bidang kewirausahaan, manajemen usaha kecil, dan pemberdayaan UMKM. Komitmen tersebut menunjukkan kepedulian editor terhadap penguatan ekosistem akademik yang adaptif terhadap tantangan global dan transformasi digital.

Dalam bidang kepenulisan dan penelitian, editor telah menghasilkan puluhan buku ber-ISBN yang telah memiliki Hak Kekayaan Intelektual (HaKI), khususnya pada bidang manajemen, kewirausahaan, dan pengembangan usaha kecil. Karya ilmiahnya juga dipublikasikan pada berbagai jurnal nasional terakreditasi SINTA serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus. Selain itu, editor aktif sebagai *reviewer* dan editor jurnal ilmiah di berbagai perguruan tinggi sebagai bentuk komitmen dalam menjaga kualitas publikasi akademik dan pengembangan ilmu pengetahuan. Melalui perannya sebagai editor buku *Green Human Resource*

Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern, editor berupaya menghadirkan karya akademik yang mampu memberikan wawasan komprehensif mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang inovatif, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan organisasi modern di era perubahan yang dinamis.

Desta Sulaesih Mursyidah, S.E., M.M.



Editor merupakan akademisi dan editor di bidang manajemen usaha kecil yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan kewirausahaan, pemasaran digital, serta keberlanjutan bisnis di era modern. Lahir di Jakarta pada 4 Desember, editor memiliki latar belakang keilmuan manajemen yang kuat melalui pendidikan Sarjana Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2) di Universitas Kristen Maranatha. Saat ini, editor aktif mengabdikan diri sebagai Dosen Tetap pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi di Universitas Nurtanio Bandung. Pengalaman akademik tersebut menjadi landasan penting dalam mengembangkan perspektif teoritis dan praktis dalam penyusunan serta penyuntingan karya ilmiah yang berkaitan dengan pengembangan usaha kecil dan kewirausahaan.

Dalam pengembangan kompetensi profesional, editor telah memperoleh sertifikasi *Certified Digital Marketing Strategy* (CDMS), yang semakin memperkuat keahliannya di bidang pemasaran digital, khususnya dalam mendukung peningkatan daya saing usaha kecil di era transformasi digital. Selain menjalankan perannya sebagai pendidik, editor juga aktif dalam berbagai organisasi profesi, di antaranya Forum Komunikasi Dosen (FKD) Indonesia dan Perkumpulan Dosen Peneliti Indonesia (PDPI) Jawa Barat. Editor juga berkontribusi sebagai *reviewer* dan editor pada berbagai jurnal ilmiah sebagai bentuk komitmen dalam menjaga kualitas publikasi akademik dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Sebagai akademisi dan peneliti, editor memiliki fokus kajian pada strategi pemasaran digital, perilaku konsumen, *green business*, serta pengembangan bisnis berbasis inovasi yang relevan dengan dinamika usaha kecil dan menengah (UMKM). Editor aktif dalam berbagai kegiatan akademik, seperti publikasi ilmiah, seminar nasional, pengabdian kepada masyarakat, serta pelatihan di bidang pemasaran dan kewirausahaan. Melalui perannya sebagai editor buku *Green Human Resource Management: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern*, editor berkomitmen menghadirkan karya akademik yang tidak hanya memperkaya literatur ilmiah, tetapi juga

memberikan kontribusi praktis dalam mendukung pengembangan organisasi dan usaha kecil yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan di era modern.



GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan Untuk Organisasi Modern

Buku *Green Human Resource Management*: Strategi Sumber Daya Manusia Berkelanjutan untuk Organisasi Modern membahas pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis keberlanjutan di tengah perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis dan digital. Buku ini mengulas konsep dasar *Green Human Resource Management, sustainability*, budaya organisasi hijau, hingga strategi penerapan sumber daya manusia berkelanjutan dalam organisasi modern. Pembahasan disusun secara sistematis agar pembaca memahami bagaimana aspek lingkungan, sosial, dan teknologi dapat terintegrasi dalam praktik manajemen SDM.

Selain membahas teori, buku ini juga mengupas implementasi *Green Human Resource Management* melalui *green recruitment, green training, green performance management, green leadership*, serta pemanfaatan teknologi digital seperti *Artificial Intelligence* dan *Human Resource Information System* dalam mendukung efisiensi organisasi. Buku ini diharapkan menjadi referensi bagi mahasiswa, akademisi, praktisi sumber daya manusia, dan pimpinan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, ramah lingkungan, dan berorientasi pada keberlanjutan di era *Society* 5.0.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Manajemen

ISBN 978-634-317-111-9 (PDF)

9 786343 171119