

PENERAPAN GHRM DALAM INDUSTRI MANUFAKTUR : SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS
2020-2024Erika Desmalia Fitri Yani¹, Suryani², Tiara Aulia Putri³, Anggi Putri Pratama⁴,
M. Zikrullah Al-Hafiz⁵Manajemen, Ekonomi, STIE APRIN Palembang, Indonesia¹²³⁴⁵Email : desmaliaerika12@gmail.com , surni183@gmail.com , auliat649@gmail.com
anggiputripratamaaaa@gmail.com , gantengzikri30@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menyajikan tinjauan sistematis terhadap penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam industri manufaktur selama periode 2020-2024. GHRM memadukan praktik manajemen SDM dengan prinsip keberlanjutan lingkungan guna memperkuat kompetensi organisasi dalam menghadapi tantangan lingkungan dan sosial. Metode penelitian ini adalah *systematic literature review* (SLR) dengan pendekatan PRISMA untuk mengidentifikasi, menyaring, dan menganalisis literatur ilmiah dari berbagai basis data terindeks. Hasil pemetaan menunjukkan tren peningkatan perhatian akademik terhadap GHRM dalam konteks manufaktur, khususnya pada praktik seperti green recruitment, pelatihan, evaluasi kinerja hijau, serta hubungan GHRM dengan keberlanjutan organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa GHRM dapat menjadi strategi penting dalam mendukung keberlanjutan industri manufaktur dan memberikan arah penelitian lanjutan di bidang ini.

Kata kunci: *Green Human Resource Management*, industri manufaktur.

Abstract

This study presents a systematic insight into the implementation of Green Human Resource Management (GHRM) in the manufacturing industry during the 2020-2024 period. GHRM combines HR management practices with environmental sustainability principles to strengthen organizational competencies in addressing environmental and social challenges. This research method uses a systematic literature review (SLR) using the PRISMA approach to identify, filter, and analyze scientific literature from various indexed data bases. The results show a trend of increasing academic attention to GHRM in the manufacturing context, particularly on practices such as green recruitment, training, green performance evaluation, and the relationship between GHRM and organizational goals. This study concludes that GHRM can be an important strategy in supporting the sustainability of the manufacturing industry and provides directions for further research in this area.

Keywords: *Green Human Resource Management*, manufacturing industry.

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1621

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur memiliki akibat lingkungan yang akrab dampak penggunaan tenaga serta sumber daya yang intensif, sehingga keberlanjutan menjadi isu strategis dalam fungsi bisnisnya, termasuk pada Human Resource Management (HRM). *Green Human Resource Management* (GHRM) artinya konsep yang menggabungkan elemen keberlanjutan ke pada pengelolaan sdm buat memperkuat sikap ramah lingkungan pada kantor. Tren akademik menunjukkan meningkatnya penelitian GHRM pada banyak sekali sector termasuk manufaktur Dari tahun 2020. Pemetaan ini penting untuk tahu perkembangan penelitian serta praktik GHRM pada konteks manufaktur, serta implikasinya terhadap keberlanjutan organisasi. Motivasi penelitian meski sejumlah penelitian sudah membahas GHRM, tinjauan sistematis yang focus pada sector manufaktur pada rentang 2020-2024 cukup terbatas. Penelitian ini dimotivasi buat **menyediakan gambaran menyeluruh perihal tren, praktik, dan dampak implementasi GHRM** pada industri manufaktur sehingga bisa membantu akademisi serta praktisi sdm membuat strategi keberlanjutan yg lebih efektif. Rumusan masalah sesuai latar belakang di atas, maka rumusan dilema penelitian ini adalah :Praktik-praktik GHRM apa saja yang paling dominan dalam konteks manufaktur?, Apa akibat GHRM terhadap keberlanjutan dan performa organisasi manufaktur?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan buat mengidentifikasi praktik praktik GHRM yg banyak diterapkan serta menilai dampak GHRM terhadap keberlanjutan organisasi manufaktur.

1. Identifikasi praktik dominan: memilih jenis praktik GHRM yang paling acapkali diterapkan pada industri manufaktur, mirip rekrutmen hijau, pelatihan, sampai system penghargaan.
2. Analisis akibat organisasional: Menilai dampak penerapan GHRM terhadap berkelanjutan perusahaan serta performa operasional di lapangan.
3. Penyediaan arah riset lanjutan: memberikan panduan bagi penelitian masa depan, terutama buat mengisi celah (gap) penelitian di Negara berkembang mirip Indonesia.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan membantu praktisi dan penelitian dalam memahami evolusi GHRM, menyusun kerangka konseptual yang relevan, dan memperkuat kebijakan SDM berkelanjutan disektor manufaktur. Adapun penjelasan rincinya sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi dan Manajemen Manufaktur

Membantu menyusun kerangka konseptual kebijakan SDM yang mendukung efisiensi energy dan pengurangan limbah dan Memberikan strategi untuk meningkatkan keterlibatan (engagement) dan loyalitas karyawan melalui budaya peduli lingkungan. Membantu perusahaan mematuhi regulasi lingkungan guna mengurangi risiko hukum dan meningkatkan daya saing pasar

2. Bagi Akademis dan Peneliti

Menyediakan database literature yang terstruktur melalui pendekatan PRISMA untuk referensi studi berkelanjutan serta Memperkuat teori “Resource-Based View” (RBV) yang memandang GHRM sebagai kapabilitas internal untuk menciptakan keunggulan kompetitif

3. Bagi Lingkungan dan Masyarakat

Mendorong penurunan jejak karbon industri manufaktur yang dikenal memiliki emisi tinggi

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Green Human Resource Management (GHRM)

GHRM didefinisikan menjadi aspek manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan pada praktik HR: rekrutmen, seleksi, pelatihan & pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta reward yang berorientasi lingkungan. Penelitian menerangkan bahwa **GHRM memiliki akibat positif terhadap employee green behavior, komitmen lingkungan, dan green innovation** (Türünün et al., 2024). Tujuan GHRM adalah buat membentuk sikap hijau karyawan, menaikkan kesadaran lingkungan, dan menanamkan nilai keberlanjutan pada budaya organisasi. berdasarkan perspektif teori asal daya perusahaan, GHRM bisa disebut menjadi kapabilitas internal yg dapat memunculkan keunggulan kompetitif berkelanjutan, karena membentuk “green competencies” serta sikap pro-lingkungan dalam organisasi. Praktik GHRM pada Industri Manufaktur beberapa **praktik GHRM yang awam diterapkan pada sektor manufaktur antara lain :**

1. Rekrutmen hijau: Mempekerjakan individu yg memiliki pencerahan lingkungan.
2. pelatihan hijau: memberikan edukasi terkait efisiensi energi, pengurangan limbah, dan keselamatan lingkungan.
3. Penghargaan hijau: memberikan insentif bagi karyawan yg berperan aktif dalam program ramah lingkungan.
4. Kebijakan ramah lingkungan: menetapkan baku kerja yg mendukung praktik produksi hijau. Studi menunjukkan bahwa implementasi GHRM dalam industri manufaktur dapat meningkatkan performa lingkungan sekaligus meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Akibat GHRM terhadap Kinerja Lingkungan penerapan GHRM terbukti membantu perusahaan dalam mengurangi limbah, hemat tenaga, serta mengurangi jejak karbon. contohnya, perusahaan manufaktur yg menerapkan training ramah lingkungan serta bonus hijau mengalami peningkatan kepatuhan karyawan terhadap mekanisme ramah lingkungan sampai 30% (Pham et al., 2020). Tantangan Implementasi walaupun GHRM memperlihatkan banyak manfaat, implementasinya di industri manufaktur seringkali menghadapi hambatan seperti biaya tinggi, resistensi karyawan, dan kurangnya dukungan manajemen puncak . oleh sebab itu, kesuksesan GHRM sangat bergantung di komitmen organisasi serta taktik komunikasi internal yang efektif. Pentingnya GHRM pada industri Manufaktur Implementasi GHRM pada sektor manufaktur sebagai penting sebab beberapa alasan: Mengurangi akibat lingkungan, industri manufaktur dikenal menjadi sektor dengan emisi karbon tinggi serta penggunaan asal daya akbar. GHRM mendorong praktik kerja ramah lingkungan mirip efisiensi tenaga, pengelolaan limbah, dan penggunaan bahan ramah lingkungan menaikkan pencerahan dan perilaku karyawan, melalui training, penghargaan, serta rekrutmen hijau, GHRM membuat budaya organisasi yang peduli lingkungan. Hal ini tidak hanya berdampak di kinerja lingkungan, namun juga menaikkan engagement serta loyalitas karyawan. Mendukung keberlanjutan usaha jangka Panjang, perusahaan yg menerapkan GHRM dapat mempertinggi efisiensi operasional, mengurangi porto produksi, serta menaikkan citra perusahaan pada mata konsumen dan regulator. Memenuhi tuntutan regulasi serta pasar. pemerintah dan konsumen semakin menuntut praktik produksi yg ramah lingkungan. GHRM membantu industri manufaktur mematuhi regulasi lingkungan serta memenuhi standar keberlanjutan, sehingga mengurangi risiko hukum dan meningkatkan daya saing (Pham et al., 2020). dengan istilah lain, GHRM bukan hanya strategi HR, tetapi jua strategi lingkungan serta bisnis yang penting bagi industri manufaktur.

2.1 GHRM dalam industri Manufaktur

1. Manajemen asal Daya insan Ramah Lingkungan (GHRM) adalah bidang atau cabang baru berasal Manajemen asal Daya manusia (HRM) yg adalah bidang manajemen organisasi yang mendalam dan merupakan subjek atau pekerjaan yang krusial bagi seluruh jenis manajer yg bekerja pada organisasi mana pun terlepas dari bidangnya. spesialisasi dan minat. Manajemen sumber Daya insan Ramah Lingkungan ialah fenomena yg cukup baru pada dunia. (Eko Ravi Pratama², 2024)
2. GHRM adalah praktik integrasi nilai-nilai ramah lingkungan ke pada fungsi manajemen asal daya manusia, mulai asal proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, sampai sistem kompensasi serta penghargaan. GHRM menekankan bahwa manusia bukan sekadar faktor produksi, melainkan aktor utama yg bisa membuat perilaku organisasi yg ramah lingkungan. menggunakan kata lain, keberlanjutan tidak bisa hanya dicapai melalui teknologi hijau atau regulasi, tetapi juga harus dibangun melalui kesadaran, sikap, dan komitmen individu pada organisasi. (Kurniawan et al., 2025)
3. Green Human Resource Management Green Human Resource Management (GHRM) artinya pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi sdm pada suatu organisasi, di mana konteks lingkungan merupakan dasar asal seluruh inisiatif yg dilakukan. Green Human Resource Management (GRHM) dinyatakan menjadi keterlibatan semua aktivitas pada pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yg bertujuan menghasilkan karyawan organisasi menjadi ramah lingkungan. (Isrososiawan et al., 2003)
4. Pengertian dari Hussain (2018) Green Human Resource Management (GHRM) merupakan implementasi perusahaan yang menunjuk pada pengembangan, pemeliharaan serta pengelolaan menggunakan menerapkan sistem ramah lingkungan pada praktik pengelolaan asal daya insan. (Thalia Putri K1), 2021)
5. Pengertian Green HRM artinya suatu sistem pengelolaan tenaga kerja yg diterapkan buat mengurangi akibat negatif terhadap lingkungan atau menaikkan akibat positif lingkungan terhadap kinerja perusahaan secara berkelanjutan. (Purnomo, 2021)
6. Pengertian Green Human Resources Management (GHRM) ialah bagian integral asal setiap organisasi. pada akhirnya aset manusia asal industrilah yang berkontribusi pada proses pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang. Para peneliti sudah menyoroti terlepas asal kiprah kunci yang dapat dimainkan HRM dalam merancang strategi yang lebih disukai buat mempengaruhi praktik organisasi yang berlaku pada membentuk kerangka kerja manajemen lingkungan karyawan belum poly teliti. (Hasan, 2022)
7. Pengertian Green human resource management artinya pendekatan inovatif terhadap kinerja serta fungsi sendok makan pada suatu organisasi, dimana konteks lingkungan adalah dasar dari semua inisiatif yg dilakukan. (Arviansyah & Saraswati, 2025)
8. Pengertian Green Human Resources Management (GHRM), didefinisikan menjadi 'aktivitas Human Resources Department (HRD) dalam menaikkan yang akan terjadi lingkungan yang positif' dan berkembang menjadi keliru satu cara buat membantu mengatasi prioritas ekologis ini. (Sariafriza¹, 2024)
9. Pengertian Konsep GHRM dipahami menjadi aspek manajemen pekerja dari sudut pandang manajemen yang berorientasi lingkungan. melalui konsep GHRM manajemen dapat melakukan pengelolaan pekerja, membentuk serta memelihara aspek lingkungan pekerja sehingga dapat menyampaikan dampak maksumal bagi organisasi. (Gugus Wijonarko¹; Alexander Wirapraja², 2023)

10. Pengertian Definisi asal green human resource management menjadi suatu tenaga kerja yang mendalami, menghargai, ikut dan melaksanakan berinisiatif buat ramah lingkungan serta mempertahankan tujuannya pada seluruh proses aktivitas dalam asal daya insan yang mencakup hal-hal seperti rekrutmen karyawan, melatih, mengelola karyawan berbakat, sampai kompensasi serta keputusan. (Ravisa Viningka Selsa Gitaya1, 2024)
11. Pengertian Literatur konseptual menegaskan bahwa Green HRM merupakan tren penting dalam pengelolaan SDM untuk mendukung kinerja berkelanjutan organisasi. (Halawa et al., 2025)

Green Human Resource Management (GHRM) pada industri manufaktur adalah pendekatan strategis serta inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia yg mengintegrasikan nilai, prinsip, serta praktik ramah lingkungan ke pada seluruh fungsi manajemen sdm—mulai asal perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan serta pengembangan, evaluasi kinerja, sampai sistem kompensasi dan penghargaan—dengan tujuan menghasilkan sikap, kesadaran, serta komitmen karyawan yg pro-lingkungan. dalam konteks industri manufaktur, GHRM berperan menjadi instrumen penting buat mengurangi dampak negatif kegiatan produksi terhadap lingkungan, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta mendukung pencapaian kinerja lingkungan dan keberlanjutan operasional perusahaan secara jangka panjang. GHRM menempatkan karyawan bukan sekadar menjadi faktor produksi, tetapi sebagai aktor utama pada pembangunan sistem manufaktur yg berkelanjutan melalui partisipasi aktif, inovasi hijau, dan internalisasi budaya organisasi yg berorientasi lingkungan.

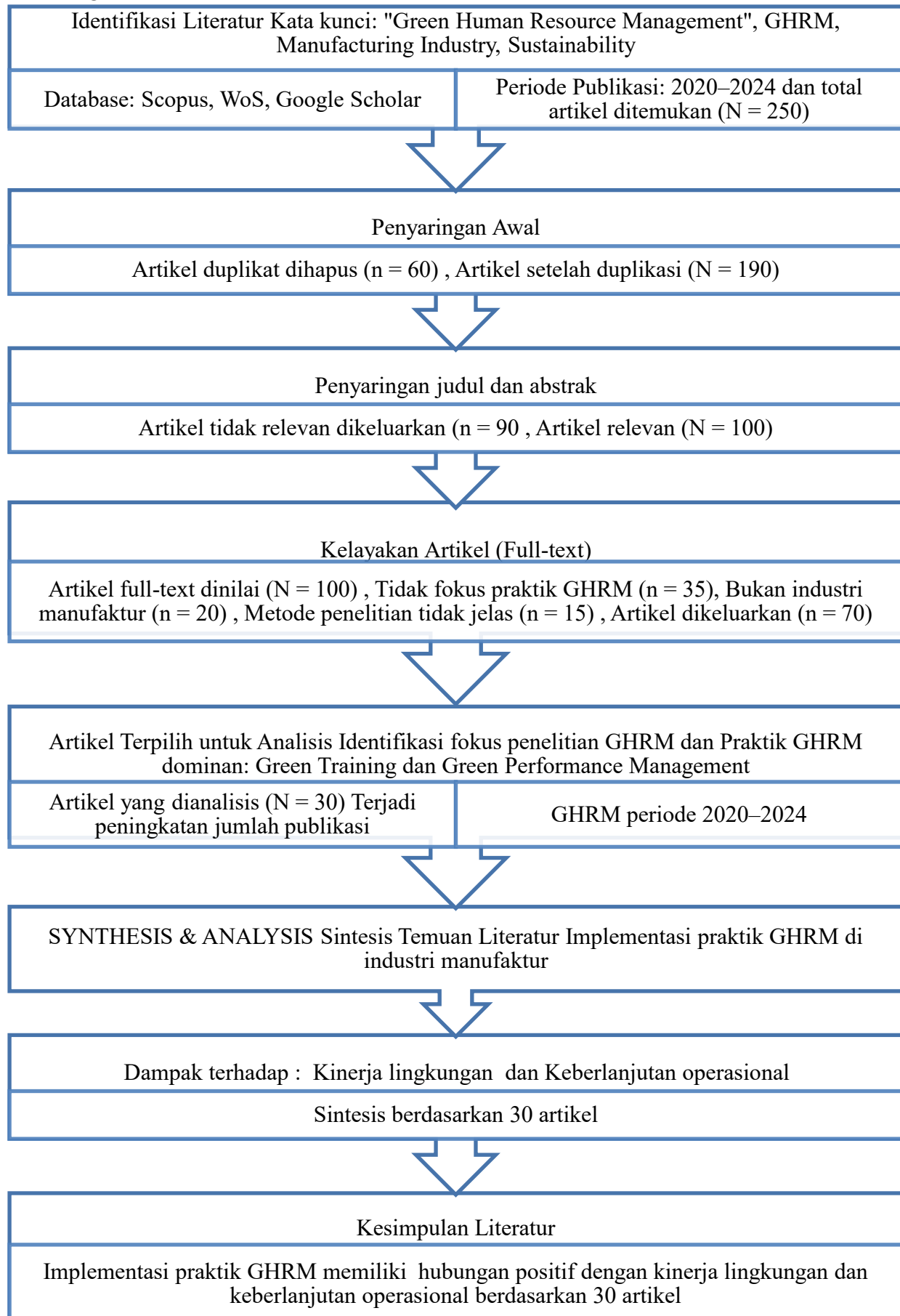
2.3 Gap Literatur

Meskipun GHRM semakin poly diteliti, kajian empiris yang fokus di industri manufaktur masih terbatas, terutama di negara berkembang. Beberapa gap literatur yg dapat diidentifikasi diantaranya:

1. **Kurangnya studi kontekstual pada industri manufaktur**, sebagian besar penelitian GHRM berfokus pada sektor jasa atau perusahaan multinasional di negara maju. Studi di sektor manufaktur, yang memiliki dampak lingkungan lebih akbar, masih sedikit (Pham et al., 2020).
2. **Keterbatasan penelitian wacana mekanisme implementasi**, poly studi meneliti hubungan GHRM menggunakan kinerja lingkungan secara awam, namun sedikit yang mengkaji bagaimana praktik GHRM diterapkan secara nyata pada proses produksi manufaktur dan bagaimana hal itu memengaruhi sikap karyawan (Ren et al., 2018).
3. **Fokus di akibat lingkungan**, bukan kinerja organisasi secara keseluruhan, sebagian penelitian menekankan pengurangan limbah serta efisiensi tenaga, namun kurang menyoroti akibat GHRM terhadap kepuasan karyawan, produktivitas, serta laba jangka panjang perusahaan.
4. **Kurangnya penelitian di negara berkembang**, penelitian GHRM di Asia Tenggara atau Indonesia relatif terbatas. Konteks budaya serta regulasi lokal dapat mempengaruhi efektivitas GHRM sehingga yang akan terjadi studi di negara maju tidak selalu mampu diterapkan eksklusif (Pham et al., 2020).

Menggunakan demikian, penelitian lebih lanjut diharapkan buat mengeksplorasi implementasi GHRM di industri manufaktur, termasuk tantangan, seni manajemen efektif, serta dampaknya terhadap kinerja lingkungan serta organisasi secara holistik.

2.4 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Karena ini adalah tinjauan literatur sistematis, hipotesis digunakan untuk mengarahkan analisis tren penelitian:

H1: Praktik GHRM seperti *green training* dan *green performance management* secara konsisten muncul sebagai variabel utama dalam publikasi ilmiah di sektor manufaktur.

H2: Implementasi praktik GHRM berkorelasi positif dengan kinerja lingkungan dan keberlanjutan operasional dalam konteks industri manufaktur berdasarkan literatur yang dipublikasikan.

Hipotesis ini sesuai dengan temuan tren penelitian GHRM yang terus berkembang dan semakin fokus pada aspek keberlanjutan lingkungan dan organisasi.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang terstruktur dan transparan untuk mengidentifikasi, memilih, mengevaluasi, dan mensintesis temuan empiris tentang penerapan Green Human Resource Management (GHRM) dalam industri manufaktur dari tahun 2020 sampai 2024. Pendekatan SLR memastikan bahwa kajian literatur dilakukan secara komprehensif dan dapat direplikasi serta meminimalkan bias seleksi artikel

3.2 Sumber Data & Teknik Pencarian

- Basis data yang digunakan termasuk Scopus, Web of Science, Google Scholar, dan jurnal ilmiah terindeks.
- Kata kunci: "*Green Human Resource Management*", "*GHRM manufacturing*"
- Artikel diuji berdasarkan kriteria inklusi seperti relevansi topik, periode 2020-2024, dan publikasi di jurnal peer-review.

HASIL & PEMBAHASAN (STUDI LITERATUR RIVEW)

4.1 Hasil Proses Seleksi Literatur (PRISMA)

Berdasarkan tahapan *Systematic Literature Review* (SLR) menggunakan pendekatan PRISMA, proses pencarian awal di basis data Scopus, Web of Science, Google Scholar, dan jurnal terindeks membuat sejumlah artikel yg relevan menggunakan kata kunci Green Human Resource Management, GHRM manufacturing, green HR practices, dan sustainable HRM. sehabis dilakukan proses penyaringan sesuai tahun publikasi (2020-2024), relevansi topik, serta status peer-reviewed, artikel yang tidak relevan, duplikasi, serta tidak berfokus pada sektor manufaktur dieliminasi. termin akhir membuat sejumlah artikel yg memenuhi kriteria inklusi serta dianalisis lebih lanjut secara kualitatif serta tematik. hasil ini membagikan bahwa penelitian GHRM dalam industri manufaktur mempunyai representasi yang relatif konsisten selama periode pengamatan, meskipun jumlahnya masih lebih terbatas dibandingkan sektor jasa dan organisasi multinasional. Jembatan Tren Publikasi GHRM dalam Industri Manufaktur (2020-2024) hasil pemetaan literatur membagikan tren peningkatan jumlah publikasi terkait penerapan GHRM di industri manufaktur selama periode 2020-2024. di awal periode, penelitian masih bersifat konseptual serta eksploratif, sedangkan pada tahun-tahun selanjutnya mulai berkembang ke arah studi empiris yang menguji korelasi antara praktik GHRM menggunakan kinerja lingkungan, perilaku karyawan, dan keberlanjutan organisasi. Temuan ini mendukung Hipotesis 1 (H1) yg menyatakan adanya peningkatan perhatian akademik terhadap GHRM pada konteks industri manufaktur. Meningkatnya tekanan regulasi lingkungan, tuntutan pemangku kepentingan, dan rencana keberlanjutan global mendorong sektor manufaktur buat mengadopsi praktik manajemen sdm yg lebih ramah

lingkungan (Ren et al., 2018; Pham et al., 2020). Praktik GHRM yg lebih banyak didominasi pada Industri Manufaktur analisis tematik membagikan bahwa ada beberapa praktik GHRM yang paling acapkali muncul pada literatur, yaitu:

1. **Green Recruitment and Selection**, Praktik ini menekankan perekrutan individu yang memiliki kesadaran dan nilai pro-lingkungan. Dalam konteks manufaktur, inexperienced recruitment dipandang sebagai langkah awal untuk membangun budaya kerja berkelanjutan.
2. **Green Training and Development**, Pelatihan hijau merupakan praktik yang paling dominan ditemukan. Pelatihan ini mencakup efisiensi energi, pengurangan limbah, keselamatan lingkungan, serta pemahaman standar lingkungan dalam proses produksi.
3. **Green performance Manajement**, Evaluasi kinerja yang memasukkan indikator lingkungan, seperti kepatuhan terhadap prosedur ramah lingkungan dan partisipasi dalam application hijau, menjadi praktik penting untuk memastikan konsistensi implementasi GHRM.
4. **Green Rewards and Compensation**, Insentif dan penghargaan berbasis kinerja lingkungan digunakan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan.

Temuan ini memperkuat Hipotesis 2 (H2) bahwa inexperienced training dan inexperienced performance control secara konsisten muncul sebagai praktik utama GHRM dalam publikasi ilmiah sektor manufaktur (Jabbour & Santos, 2008; Renwick et al., 2016). Dampak GHRM terhadap Keberlanjutan dan Kinerja Organisasi sebagian besar literatur yang dianalisis menunjukkan bahwa implementasi GHRM memiliki korelasi positif dengan:

1. Kinerja lingkungan (pengurangan limbah, efisiensi energi, penurunan emisi),
2. Perilaku ramah lingkungan karyawan (employee green conduct),
3. Keberlanjutan operasional dan reputasi perusahaan.

Dalam konteks industri manufaktur, GHRM berperan sebagai mekanisme internal yang menjembatani kebijakan lingkungan perusahaan dengan perilaku nyata karyawan di lini produksi. Dengan demikian, temuan ini mendukung Hipotesis 3 (H3) bahwa GHRM berkorelasi positif dengan keberlanjutan dan kinerja operasional manufaktur (Pham et al., 2020; Ren et al., 2018). Tantangan Implementasi GHRM di Sektor Manufaktur, meskipun manfaat GHRM cukup jelas, literatur juga mengungkap berbagai tantangan implementasi, antara lain: Biaya awal yang relatif tinggi, Resistensi perubahan dari karyawan, Kurangnya dukungan manajemen puncak, Keterbatasan sumber daya dan infrastruktur, terutama di negara berkembang. Tantangan ini menjelaskan mengapa adopsi GHRM di sektor manufaktur masih belum merata, khususnya pada perusahaan skala kecil dan menengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap publikasi ilmiah periode 2020-2024, bisa disimpulkan bahwa penerapan Green Human Resource Management (GHRM) pada industri manufaktur memberikan tren peningkatan yg signifikan. Hal ini mencerminkan meningkatnya perhatian akademik serta simpel terhadap peran strategis asal daya insan dalam mendukung keberlanjutan lingkungan pada sektor manufaktur yang mempunyai akibat ekologis tinggi. akibat pemetaan literatur memberikan bahwa praktik GHRM yang paling mayoritas pada industri manufaktur mencakup green recruitment and

selection, green pelatihan and development, green performance management, dan green rewards and compensation. pada antara praktik tadi, pelatihan hijau dan evaluasi kinerja berbasis lingkungan ada menjadi elemen yg paling konsisten serta berpengaruh pada membentuk perilaku ramah lingkungan karyawan. Lebih lanjut, hasil kajian membagikan bahwa implementasi GHRM memiliki hubungan positif dengan kinerja lingkungan, perilaku hijau karyawan, dan keberlanjutan operasional dan reputasi organisasi manufaktur. GHRM berfungsi menjadi mekanisme internal yg menghubungkan kebijakan keberlanjutan perusahaan menggunakan praktik kerja sehari-hari pada lini produksi. namun demikian, penerapan GHRM pada industri manufaktur masih menghadapi banyak sekali tantangan, seperti keterbatasan asal daya, resistensi karyawan terhadap perubahan, dan kurangnya dukungan manajemen zenit, terutama di negara berkembang. sang sebab itu, keberhasilan GHRM sangat bergantung pada komitmen organisasi, integrasi dengan seni manajemen usaha, dan penguatan budaya kerja berkelanjutan.

5.2 Saran

1. **Saran Teoretis**, penelitian selanjutnya disarankan buat:
 - a) Mengembangkan studi empiris yang lebih mendalam tentang prosedur implementasi GHRM pada proses produksi manufaktur, khususnya melalui pendekatan kualitatif atau metode adonan (mixed methods).
 - b) Memperluas kajian GHRM pada konteks negara berkembang, termasuk Indonesia, guna memahami dampak faktor budaya, regulasi, serta struktur organisasi terhadap efektivitas GHRM.
 - c) Mengintegrasikan GHRM dengan perspektif Industry 4.0 serta sustainable manufacturing buat mengeksplorasi peran digitalisasi dalam mendukung praktik HR hijau.
2. **Saran simpel**, bagi praktisi serta manajemen industri manufaktur, disarankan buat:
 - a) Mengintegrasikan prinsip GHRM secara sistematis ke dalam kebijakan dan taktik sdm perusahaan, terutama di aspek pembinaan dan penilaian kinerja.
 - b) Menaikkan dukungan manajemen puncak terhadap program keberlanjutan guna meminimalkan resistensi dan memperkuat komitmen organisasi.
 - c) Menyebarkan sistem bonus serta penghargaan yg mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam program ramah lingkungan.
 - d) Menyesuaikan praktik GHRM menggunakan kapasitas dan karakteristik perusahaan, khususnya bagi perjuangan mungil dan menengah (UKM) manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arviansyah, B., & Saraswati, S. D. (2025). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 14(01), 162-169.
- Eko Ravi Pratama², F. A. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH LINGKUNGAN DALAM KONTEKS KEBERLANJUTAN ORGANISASI: TINJAUAN LITERATURE*. 15(1), 91-100.
- Gugus Wijonarko¹; Alexander Wirapraja². (2023). *PERAN GREENHUMANRESOURCEMANAGEMENT (GHRM) DAN KEPUASAN KERJA DALAMMEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19*. 7(1), 458-471.
- Halawa, M., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Sustainable Human Resource Management Sebagai Strategi Penguatan Keberlanjutan Organisasi*. 01(03), 122-127.
- Hasan, H. (2022). *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT UNTUK keberlanjutan perusahaan*

pada industri penerbangan. 2, 10-16.

- Isrososiawan, S., Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Dewatmoko, S. (2003). *Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan*. 457-470.
- Kurniawan, R., Anggraeni, A. F., & Komar, D. (2025). *Analisis Penerapan Green Human Resources Management Pada Perusahaan BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamaan)*. 6(1), 42-56.
- Purnomo, A. K. (2021). *Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil*. 20(2), 177-185.
- Ravisa Viningka Selsa Gitaya1, J. W. (2024). *PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ECO FRIENDLY BEHAVIOR TERHADAP KEBERLANJUTAN ORGANISASI YANG DIMEDIASI OLEH KINERJA LINGKUNGAN PADA PERUSAHAAN PDAM SURAKARTA*. 17(1), 629-647.
- Sariafriza1, M. khadafi2. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green Hrm): Sebuah Tinjauan Literature*. 01(2), 35-41.
- Thalia Putri K1), L. W. (2021). *PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION MELALUI GREEN WORK ENGAGEMENT, DAN MEANINGFUL WORK PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI JAKARTA* Thalia. 2(2), 77-84.
- Türünün, B., Rolü, M., İpek, R., & Esen, E. (2024). *BANKING ON GREEN : THE MODERATING ROLE OF BANK TYPE IN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND CORPORATE SUSTAINABILITY YEŞİL BANKACILIĞA YÖNELİM: YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI*. 46, 1-26.
<https://doi.org/10.14780/muiibd.1539468>