

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR) AND BIBLIOMETRIC ANALYSIS

Anna Budiani, Sopiah

Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, Indonesia

E-mail: anna.budiani.2204138@students.um.ac.id, sopiah.fe@um.ac.id

Abstrak

Konsep manajemen sumberdaya hijau diperlukan untuk menjawab kondisi ditengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi. Kebijakan manajemen sumberdaya hijau adalah pengelolaan sumber daya manusia dengan konsep berkelanjutan yang melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Meskipun bidang ini masih terhitung baru, dan belum terdapat konsensus mengenai definisi, konseptualisasi dan pengukurannya, namun perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia hijau semakin meningkat. *Systematic Literature Review* ini bertujuan untuk mensintesis beberapa penelitian yang telah terbit berkaitan dengan penerapan green human resource management. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada “Green Human Resource Management”. Metode yang digunakan adalah metode seleksi artikel, kriteria inklusi dan metode analisis yang lebih obyektif. Dalam prosedur pemilihan artikel, langkah-langkah pemilihan artikel PRISMA, atau yang dikenal dengan diagram alir PRISMA yang direkomendasikan untuk SLR didapatkan 32 artikel dan jurnal. Kemudian dilakukan tinjauan bibliometrik terhadap jurnal yang berkaitan dengan GHRM dari kurun waktu tahun 2017 hingga tahun 2022 yang dilakukan dengan Web science dan dianalisis menggunakan paket perangkat lunak VOSviewer versi 1.6.16, didapatkan 32 artikel yang saling berkaitan membahas tentang GHRM.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia hijau; pembangunan berkelanjutan; praktik hijau; tanggung jawab sosial perusahaan, bibliometrik.

Abstract

The concept of green resource management is needed to answer conditions amidst the issue of increasing environmental damage due to the production process. Green resource management policy is the management of human resources with a sustainable concept that involves environmental aspects to preserve nature in company management. Although this field is still relatively new, and there is no consensus on its definition, conceptualization and measurement, attention to green human resource management is increasing.

This Systematic Literature Review aims to synthesize several published studies related to the implementation of green human resource management. Therefore this research focuses on "Green Human Resource Management". The method used is the method of selecting articles, inclusion criteria and methods of analysis that are more objective. In the article selection procedure, the PRISMA article selection steps, or what is known as the PRISMA flowchart recommended for SLR, 32 articles and journals were obtained. Then a bibliometric review was carried out on journals related to GHRM from 2017 to 2022 which was carried out with Web science and analyzed using the VOSviewer software package version 1.6.16, 32 articles were found that were interrelated. talk about GHRM.

Keywords: *green human resource management; sustainable development; green practices; corporate social responsibility, bibliometrics.*

Diserahkan: 10-11-2022

Diterima: 15-11-2022

Diterbitkan: 25-11-2022

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi dua abad terakhir telah mewakili kemakmuran dan umur panjang bagi umat manusia. Namun, dampak dari berbagai praktik industri, yang tercermin dalam polusi dan kumulasi limbah dan residu, semakin nyata (Jackson et al., 2011; IPPCC, 2018). Salah satu topik yang semakin banyak dirujuk dalam literatur dalam mengatasi tantangan lingkungan adalah manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) (Rennwick et.al., 2016; Shingh dkk. 2020). Karya pertama yang menghubungkan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan manajemen lingkungan (EM) menyangkut buku Whehrmeyer (1996), berjudul: "PENGHIJAUAN ORANG: SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN LINGKUNGAN". Penulis pertamamata mencirikan jenis HRM ini sebagai "hijau", yang kemudian ditetapkan dalam literatur sebagai GHRM. GHRM terkadang digunakan secara bergantian dengan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Ghollami et al., 2016). Namun demikian, HRM berkelanjutan (Krammar, 2014) adalah konsep yang lebih luas dalam pendekatannya, mengacu pada Triple Bottom Line (Corretia, 2019), pertimbangan manusia, planet, dan keuntungan secara simultan. GHRM berfokus, pada gilirannya, pada dimensi ekologis dari kegiatan organisasi (Renn et al., 2018). Renn dkk. (2018) mendefinisikan GHRM sebagai "fenomena yang relevan untuk memahami hubungan antara aktivitas organisasi yang berdampak pada lingkungan alam dan desain, evolusi, implementasi, dan pengaruh sistem HRM".

Dasar-dasar teori GHRM, model kemampuan, motivasi dan peluang (AMO) (Harrell-Cook et al., 2001) mendominasi sebagai kompas pemandu untuk praktik-praktik ini. Kinerja karena itu hasil dari interaksi kemampuan karyawan untuk melakukan tugas (kompetensi), kemauan untuk melakukan (motivasi) dan kesempatan untuk bertindak atas kelestarian lingkungan (peluang) (Rennwick et al., 2013). Selain itu, teori berbasis sumber daya adalah kerangka teoritis yang banyak digunakan ketika mengintegrasikan HRM dengan area organisasi lainnya, seperti rantai pasokan hijau (GSC) (Jabour & Jabour, 2016). GHRM berkontribusi untuk mengurangi konsumsi energi dan sumber daya alam (Opatha & Arulrajah 2014), mengurangi perjalanan

(Opatha & Arulrajah, 2014), membangun lingkungan kerja yang berkelanjutan (Opatha & Arulrajah, 2014), mengurangi emisi CO₂ (Mehta & Chugan, 2015) dan mempromosikan lingkungan kerja yang berkelanjutan. budaya dan gaya hidup di masyarakat (Jabour & Jabour, 2016; Milliman, 2013).

Selain mengurangi dampak lingkungan, GHRM berkontribusi pada pengembangan, kesejahteraan, kesehatan, dan kepuasan karyawan (Arie et al., 2020; Ehnert, 2009) dengan meningkatkan kreativitas dan kapasitas karyawan untuk berubah (Shiption et al., 2012) serta menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil karena citra organisasi yang berkelanjutan di masyarakat (Jabbour, 2016; Renwick et al. 2013, 2016). Mengingat perhatian dan relevansi GHRM yang semakin meningkat, penelitian ini bertujuan untuk memetakan literatur melalui metode PRISMA dan analisis bibliometrik yang memberikan refleksi tentang evolusi GHRM selama periode 2017-2022. Analisis bibliometrik mengacu pada penggunaan alat statistik yang memungkinkan analisis kuantitatif produksi ilmiah (Ellegaard & Wallin, 2015). Dengan berfokus pada berbagai aspek minat yang berkontribusi pada karakterisasi bidang studi, seperti publikasi, jurnal, negara, bahasa, dan organisasi, mereka memperkenalkan ketelitian kuantitatif pada penilaian subjektif dari literatur (Ellegaard & Wallin, 2015, Zupic & Katering, 2015). Dengan era digital saat ini, metrik baru telah dikembangkan untuk menganalisis produksi ilmiah dalam banyak cara (Ellegaard & Wallin, 2015, Shingh et al., 2020). Karya pertama yang menghubungkan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan manajemen lingkungan (EM) menyangkut buku Whermeyer (1996), berjudul "Penghijauan Orang: Sumber Daya Manusia dan Manajemen Lingkungan". Penulis pertamata mencirikan jenis HRM ini sebagai "hijau", yang kemudian ditetapkan dalam literatur sebagai GHRM. GHRM terkadang digunakan secara bergantian dengan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Gholami et al., 2016). Namun demikian, HRM berkelanjutan (Kramar, 2014) adalah konsep yang lebih luas dalam pendekatannya, mengacu pada Triple Bottom Line (Corretia, 2019) pertimbangan manusia, planet, dan keuntungan secara simultan. GHRM berfokus, pada gilirannya, pada dimensi ekologis dari kegiatan organisasi (Reen et al. 2018). Reen et al. (2018) mendefinisikan GHRM sebagai "fenomena yang relevan untuk memahami hubungan antara aktivitas organisasi yang berdampak pada lingkungan alam dan desain, evolusi, implementasi, dan pengaruh sistem HRM". Metode bibliometrik ini memiliki potensi untuk memperkenalkan proses tinjauan yang sistematis, transparan, dan dapat direproduksi, sehingga meningkatkan kualitas tinjauan. Mereka adalah alat yang berguna dalam tinjauan literatur dengan membimbing peneliti ke karya yang paling berpengaruh dan memetakan bidang penelitian, menyangga bias subjektif. Mereka juga memungkinkan peneliti untuk mendasarkan temuan mereka pada kumpulan data bibliografi yang dihasilkan oleh ilmuwan lain, baik itu melalui kutipan, kolaborasi, atau tulisan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi struktur lapangan, jaringan sosial dan topic utama (Zupic dan Cater 2015).

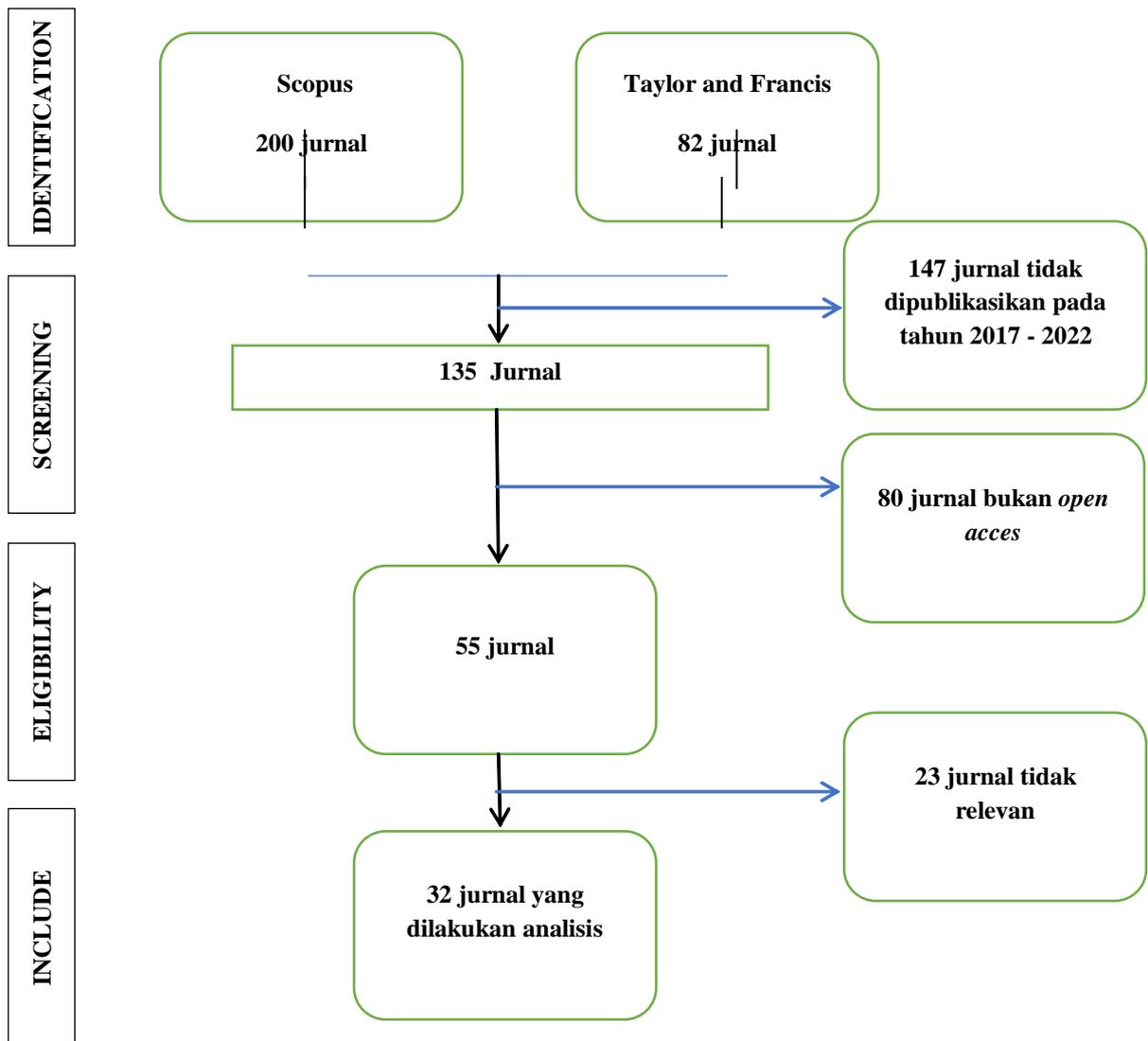
Analisis bibliometrik akan didukung dalam karya ini dengan teknik pemetaan visualisasi kesamaan (VOS) dari paket perangkat lunak VOSviewer. Dengan demikian,

tujuan utama dari penelitian ini adalah: (1) mengidentifikasi aliran sastra; (2) memetakan topik yang dipelajari; (3) untuk mengamati dan menganalisis evolusi temporal onstruk; dan (4) mengidentifikasi tahap pengembangan konstruk sebagai alat yang berguna bagi komunitas profesional dan bukan hanya alat akademis bagi ahli bibliometrik. Bagian selanjutnya dari makalah ini adalah metode di mana langkah-langkah yang diperlukan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dibahas. Kemudian, bagian hasil dibagi menjadi data yang dikumpulkan dari pencarian kata kunci dan dari peta bibliometrik, menggambarkan hasil yang diperoleh dari kedua metode. Akhirnya, bagian kesimpulan memperkuat tujuan makalah, temuan utama serta keterbatasan penelitian, dan menyarankan arah penelitian masa depan tentang GHRM.

Metode Penelitian

Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses

Penelitian ini menggunakan proses dan metode pemilihan studi SLR (Systematic Literature Review), yaitu dengan menggunakan metode seleksi artikel, kriteria inklusi dan metode analisis yang lebih obyektif. Dalam prosedur pemilihan artikel, langkah-langkah pemilihan artikel PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses), atau dikenal sebagai diagram alir PRISMA seperti yang direkomendasikan untuk SLR (Liberati et al., 2009). Jurnal yang diperoleh dari Scopus dan Taylor and Francis Group. Dengan kata kunci pada judul jurnal yang telah dipublikasi adalah “Green Human Resource Management”. Dari pencarian kata kunci tersebut didapat hasil 282 jurnal. Kemudian dengan filter tahun publikasi jurnal sejak 2017 hingga 2022 diperoleh 135 jurnal. Dari 135 jurnal tersebut diperoleh 55 jurnal yang dapat diakses, dan 32 jurnal diantara memiliki relevansi yang cukup.



Metode Penyaringan PRISMA

Analisa Bibliometrik

Terdapat dua langkah yang digunakan dalam metode ini dari total 3 langkah (Sharifi et al., 2021). Yaitu dengan membuat database berbasis VOSviewer sebagai alat analisis. Dengan langkah-langkah yang akan dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.
Tahapan Metode Studi Bibliometrik (*Sharifi et al., 2021*)

A. Kompilasi Basis Data

Dalam pembahasan sebelumnya, untuk mencapai tujuan penelitian adalah dengan mencari literatur yang luas yang mencakup istilah manajemen sumber daya manusia hijau, dengan menggunakan kanta kunci “manajemen sumber daya manusia hijau” atau “praktik hijau” atau “pembangunan berkelanjutan”, digunakan untuk tujuan menganalisis sumber literature (*Hoch et al., 2018*). Jurnal-jurnal tersebut diindex dengan menggunakan dua database yaitu Taylor and Francis dan Scopus pada Publish or Perish. Jurnal ini dicari secara khusus pada rentang waktu tahun 2017 hingga tahun 2022. Didapatkan total 32 jurnal disimpan dalam format RIS dan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini (*Sharifi et al., 2021*).

B. Analisa menggunakan VOSviewer

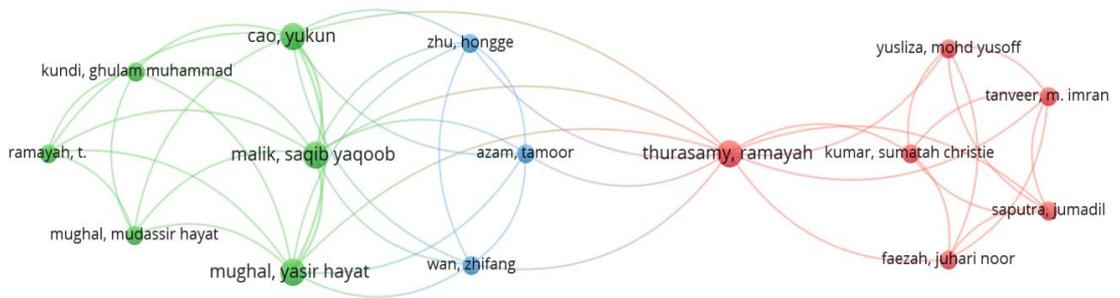
Pada kurun waktu 20 tahun terakhir, aplikasi ini telah digunakan untuk pemetaan ilmiah dan analisis literature. Selain mudah dalam penggunaannya, aplikasi VOSviewer ini juga memudahkan untuk menampilkan berbagai macam grafik seperti jurnal, penulis, organisasi, Negara, dan jaringan bibliometrik (*Sharifi et al., 2021*). Pengembangan jaringan ini mengacu pada tulisan yang berkaitan derngan penulis lain, kutipan bibliografi, serta kutipan bersama. Dengan demikian, alat artikel ini mampu menjawab tujuan dalam penelitian untuk menganalisis topik penelitian utama dan menghubungkannya dengan topik penelitian lain.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

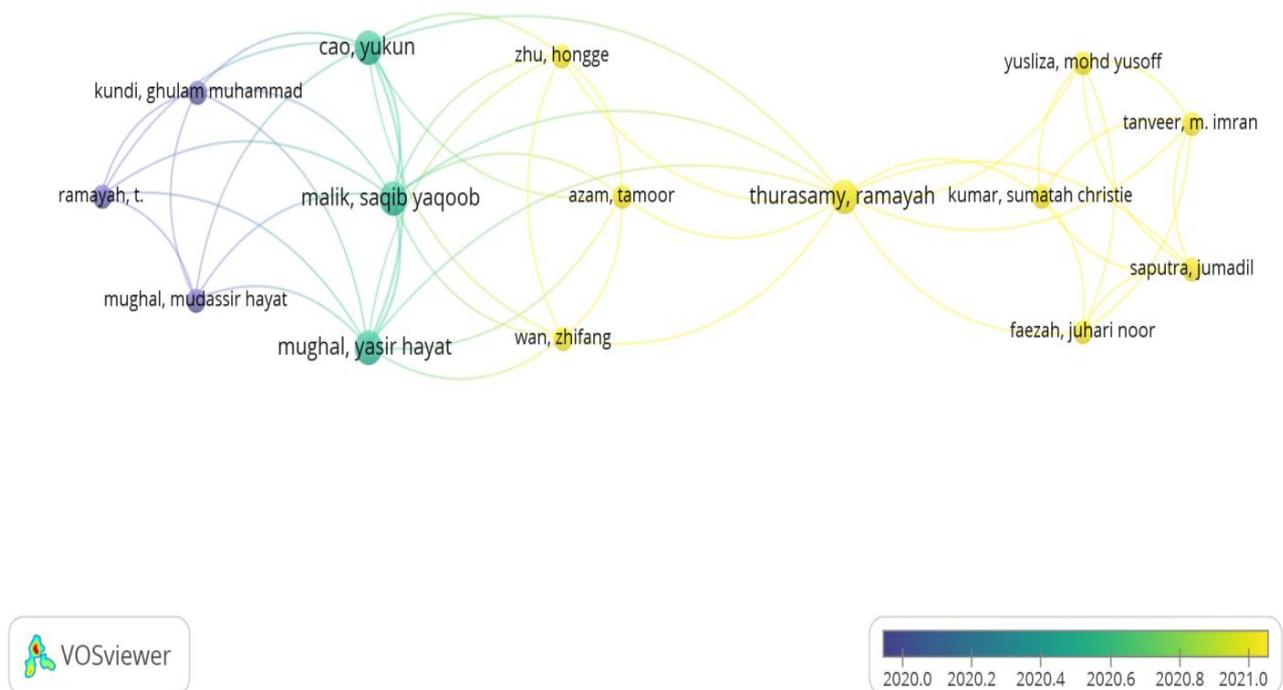
Pada bagian ini, kata kunci yang digunakan adalah “manajemen sumber daya manusia hijau” atau “praktik hijau” atau “pembangunan berkelanjutan” digunakan untuk menganalisis literature sumber (*Hoch et al., 2018*). Jurnal terindeks Taylor and Francis dan Scopus dengan mengambil rentang waktu 2017 – 2022 dan sumber dokumen berbahasa inggris yang representative (*Balstad and Berg, 2022*).

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari lebih lanjut literatur terkait manajemen sumber daya manusia hijau berdasarkan kategori Co-Authorship dan Co-Occurrence dengan menggunakan VOSviewer, melalui analisis bibliometrik. Untuk setiap diskripsi meta data dari co-authorship dan co-occurrence, literatur ini dibatasi dengan satu penelitian dan satu co-authorship juga co-occurrence. Deskripsi analisis bibliometrik sebagai berikut:



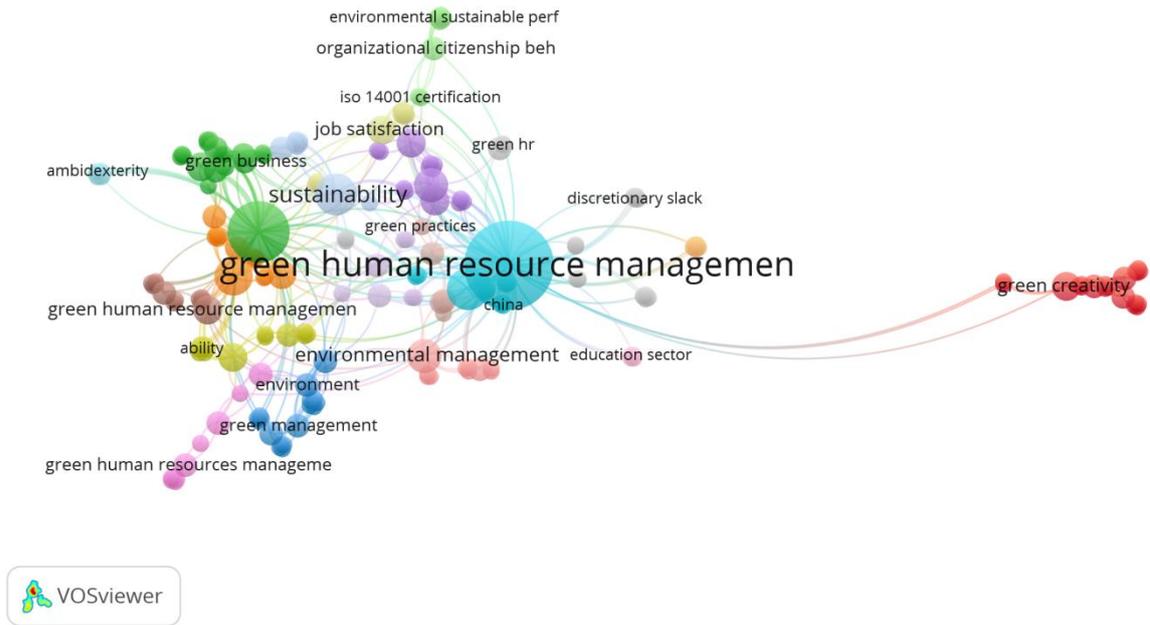
Gambar 3. Co-Authorship (Network Visualization)

Gambar 3 menjelaskan tentang penulis yang memiliki jaringan, yang artinya memiliki koneksi dalam melakukan penelitian. Jaringan penulis pada gambar 3 memiliki beberapa warna yang menunjukkan seberapa kuat jaringan antar penulis. Warna merah menandakan bahwa antar penulis memiliki jaringan yang paling kuat.



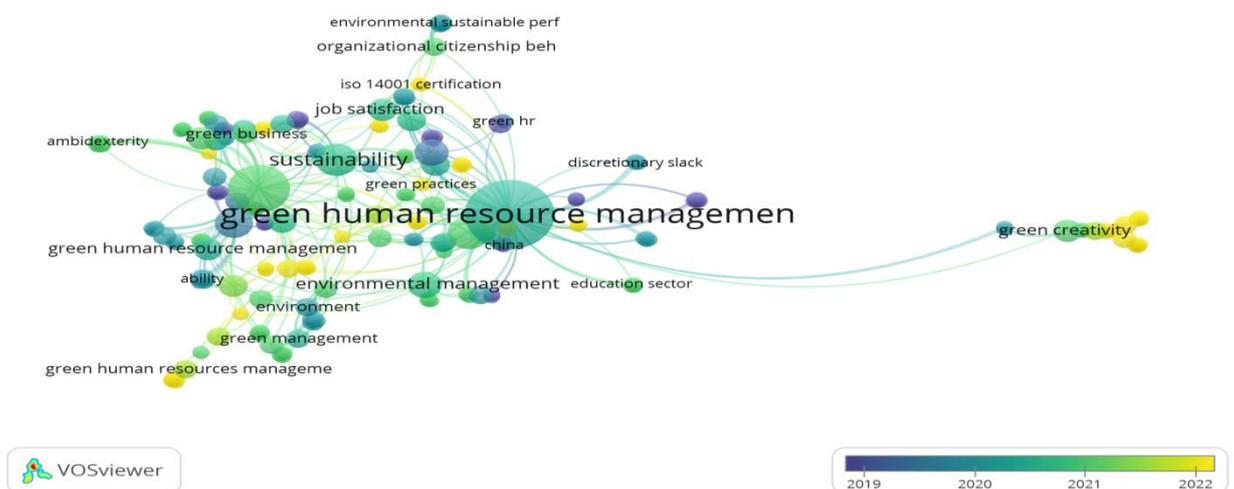
Gambar 4.
Co-Authorship (Overlay Visualization)

Gambar 4 menunjukkan visualisasi penulis yang melakukan penelitian dari tahun ke tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kalster kuning adalah penulis yang melakukan penelitian dalam kurun waktu terbaru.



Gambar 5.
Co-Occurrence (Network Visualization)

Gambar 5 menunjukkan visualisasi jaringan kata kunci. Hasil studi menunjukkan data yang cukup variatif, yaitu terdapat banyak topik terkait dengan kata kunci manajemen sumberdaya manusia hijau, praktik hijau, dan pembangunan berkelanjutan. Hasil yang diperoleh memungkinkan adanya banyak kluster yang dapat dipelajari dan dikembangkan lebih detail tentang manajemen sumberdaya manusia hijau. Peneliti selanjutnya dapat menghubungkan antara manajemen sumberdaya manusia hijau, praktik hijau serta pembangunan berkelanjutan (Rennwick et al. 2016; Shingh dkk. 2020; Arie dkk 2020)



Co-Occurrence (Overlay Visualization)

Gambar 6 menunjukkan overlay kata kunci yang berkembang dari tahun ke tahun. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kluster biru adalah topik atau kata kunci yang dipakai dalam penelitian pada waktu terdahulu, sedangkan topik penelitian terbaru terlihat pada visualisasi kluster berwarna kuning.

Sitasi

Penggunaan topik penelitian manajemen sumber daya manusia hijau untuk menunjukkan jumlah artikel yang paling banyak dikutip dan jaringan yang tersebar. Terdapat 10 artikel dengan jumlah sitasi tertinggi, dan terdapat juga beberapa artikel terkait dengan artikel lain. Tabel 1 memberikan rincian tentang 10 (sepuluh) artikel teratas yang dikutip pada subjek manajemen sumber daya manusia hijau.

Tabel 1. 10 Artikel Teratas yang Dikutip

Green Human Resource Management: A *Systematic Literature Review (Slr) And Bibliometric Analysis*

No	Tahun Terbit	Penulis	Judul	Sitasi	Penerbit
1	2017	Shoeb Ahmad	Green Human Resource Management: Politics and Practices	603	Taylor & Francis
2	2018	Edyta Bombaik and Anna Marciniuk-Kluska	Green Human Resource Management as a Tool for The Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience	240	MDPI
3	2018	Adnan M Rawashdeh'	The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian	125	LGS
4	2019	Yuris Danilwan, Dewi Budhiartini, Yuli Isnaini, Ikbar Pratama, Dirhamsyah	Inducing Organizational Citizenship Behavior Through Green Human Resource Management Bundle: Drawing Implications For Environmentally Sustainable Performance, A Case Study	100	Scopus
5	2017	Sadia Cheema & Farheen Javed	The Effect of Corporate Social Responsibility toward Green Human Resource Management: The Mediating Role Of Sustainable Environment.	94	Taylor & Francis
6	2020	Saqib Yaqoob Maliq, Yukun Cao, Yasir Hayat Mughal, Ghulam Muhammad Kundi, dkk	Empirical Evidence on the Role Of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital	90	MDPI
7	2020	Mohammed Aboramadan	The Effect of Green HRM on Employee Green Behaviors in Higher Education: The Mediating Mecanism of Green Work Engagement	87	Emerald Publishing Limited
8	2019	Azadeh Shafaei and Mehran Nejati	Green Human Resource Management: A two-study Investigation of Antecedents and outcomes	81	Emerald Publishing Limited
9	2021	Omar Mohammed Ali Ababneh	How Do Green HRM Practices Affect Employees' Green Behaviors? The Role of Employee Engagement and Personality Atributes	75	Roudledge, Taylor & Francis Group
10	2021	Qasim Ali Nazir, PhD, dkk	Green Human Resource Management Practices and Environmental Performance In Malaysian Green Hotels: The Role of Green Intellectual Capital and Pro-Environmental Behavior	68	Elsevier

Pembahasan

Merujuk pada table 1, terdapat 10 jurnal dengan jumlah sitasi tertinggi sampai dengan Juli 2022, dari beberapa penerbit. Kutipan tertinggi adalah penelitian yang

dilakukan (Shoeb Ahmad, 2017) yang dirujuk sebanyak 603. Artikel penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia hijau yang telah berjalan dalam ruang SDM melengkapi praktik dan inisiatif hijau yang ada (Molina-Azorin et al., 2009; Sharfman & Fernando, 2008). Bahwa proses green HR telah menghasilkan peningkatan efisiensi, pengurangan biaya, retensi karyawan, dan peningkatan produktifitas selain manfaat lainnya.

Urutan sitasi kedua pada tabel 1 adalah penelitian yang dilakukan oleh (Edyta Bombaik and Anna Marciniuk-Kluska, 2018). Tinjauan literature ini menyatakan bahwa green HRM adalah strategi sumber daya manusia yang mendukung manajemen perusahaan yang pro-lingkungan. Manfaat yang dihasilkan dari implementasinya adalah peningkatan kesadaran ekologis staff yang diterjemahkan kedalam keberlanjutan praktik di seluruh organisasi.

Selanjutnya pada peringkat ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh (Adnan M Rawashdeh, 2018), dengan jumlah sitasi 125. Penelitian ini berfokus pada dampak manajemen sumberdaya manusia hijau pada organisasi layanan kesehatan di Yordania. Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi hubungan antara praktik GHRM, termasuk seleksi, pelatihan dan pengembangan dan penghargaan berwawasan lingkungan. Hasilnya menunjukkan bahwa korelasi terkuat atas implementasi GHRM yang moderat di RS Yordania adalah dengan rekrutmen dan seleksi, dan berhubungan kkurang signifikan dengan pelatihan dan pengembangan. Pengaruh positif juga ditunjukkan antara tiga praktik GHRM dengan kinerja berwawasan lingkungan.

Sitasi terbanyak keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Yuris Danilwan et al., 2019), yang mengangkat tentang bundle manajemen sumber daya manusia hijau, studi kasus implikasi terhadap kinerja lingkungan yang berkelanjutan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja hijau dan kompensasi berpengaruh positif pada perilaku kewargaan organisasi dan kinerja lingkungan yang berkelanjutan. Sementara perekrutan hijau memiliki dampak paling kecil, sedangkan pelatihan dan keterlibatan hijau menunjukkan dampak moderat pada pendekatan perilaku efisiensi HRM.

Kemudian peringkat kelima sitasi pada tabel 1 adalah penelitian yang dilakukan oleh (Sadia Cheema & Farheen Javed, 2017). Penelitian ini berfokus pada praktik GHRM yang menjadi penentu lingkungan yang berkelanjutan, dengan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai mediator. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan mendorong pendekatan hijau sebagai cara untuk bertidak dan bertanggung jawab secara sosial dan menciptakan lingkungan yang berkelanjutan.

Urutan keenam pada tabel diatas adalah penelitian yang dilakukan oleh (Saqib Yaqoob Maliq et al., 2020) dengan kutipan sebanyak 90, yang meneliti tentang bukti empiris peran GHRM pada praktik sumber daya dan ramah lingkungan. Hasilnya menunjukkan bahwa dua dimenasi pratik GHRM yaitu (penghargaan hijau, rekrutmen dan seleksi hijau) dan modal intelektual hijau (modal manusia hijau, modal structural hijau, dan modal relasional hijau) memiliki efek positif pada keberlanjutan perusahaan. Praktik GHRM dan modal intelektual hijau memiliki dampak yang signifikan positif.

Peringkat sitasi ketujuh pada tabel 1 adalah penelitian yang dilakukan oleh (Mohammed Aboramadan, 20220). Penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 ini bertujuan untuk mengusulkan model efek manajemen sumber daya manusia hijau pada karyawan in-role, extra-role dan perilaku kerja inovatif hijau. Studi ini mengusulkan bahwa berdasarkan model tuntutan pekerjaan sumber daya dan SET, bahwa hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui peran mediasi keterlibatan kerja hijau (GWE). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) adalah predictor signifikan perilaku hijau dalam peran karyawan. Selanjutnya GWE menunjukkan mekanisme intervensi yang signifikan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Sitasi terbesar kedelapan adalah pada penelitian tentang manajemen sumber daya manusia hijau, studi tentang anteseden dan hasil, yang dilakukan oleh (Azedah Shafaei et al., 2019). Tujuan dari studi ini adalah untuk memberikan pengetahuan atas penelitian terdahulu dan hasil GHRM bagi individu maupun organisasi. Studi ini juga meneliti bahwa proses GHRM memberikan pengaruh positif kepada karyawan. Secara khusus, pada tingkat organisasi, dan budaya lingkungan organisasi berhubungan positif dengan GHRM. Dan GHRM berhubungan positif dengan kinerja lingkungan organisasi. Pada tingkat individu, GHRM secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kebermaknaan melalui pekerjaan sebagai mediator.

Peringkat kesembilan pada tabel 1 berdasarkan sitasi adalah penelitian yang dilakukan oleh (Omar Mohammed Ali Ababneh, 2021). Penelitian ini berfokus pada bagaimana praktik GHRM mempengaruhi perilaku hijau karyawan. Studi ini menunjukkan kemajuan baru dalam perubahan menuju keberlanjutan dengan meneliti secara empiris peran mediasi keterlibatan karyawan dengan inisiatif lingkungan antara praktik GHRM dan perilaku hijau individu. Hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sebagian memediasi hubungan antara praktik GHRM dengan perilaku hijau individu, selain itu penelitian ini menekankan pentingnya interaksi organisasi-orang dalam mendorong keterlibatan karyawan dengan inisiatif lingkungan.

Pada posisi kesepuluh tingkat sitasi ditempati oleh penelitian yang dilakukan oleh (Qasim Ali Nasir, Ph.D et al., 2021). Studi ini mengkaji tentang praktik manajemen sumberdaya manusia hijau terhadap kinerja lingkungan hijau di Malaysia. Juga menyelidiki efek mediasi modal intelektual hijau dan perilaku pro-lingkungan. Hasil dari studi ini ini menemukan bahwa praktik sumberdaya manusia hijau (pelatihan, pengembangan dan manajemen disiplin hijau) adalah prediktor signifikan untuk modal intelektual hijau. Lebih lanjut memberikan kontribusi positif terhadap perilaku pro-lingkungan. Temuan juga membuktikan bahwa perilaku pro-lingkungan karyawan memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja lingkungan hotel. Selain itu, terlihat bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia hijau berkontribusi secara tidak langsung terhadap kinerja lingkungan melalui modal intelektual hijau dan perilaku pro-lingkungan.

Kesimpulan

Manajemen sumberdaya manusia hijau adalah kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumberdaya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Penelitian ini mendalami sekaligus mendiskripsikan tentang GHRM berdasarkan rentang waktu tahun 2017 hingga tahun 2022 dengan menggunakan metode PRISMA dan dianalisis dengan bibliometrik 2 teknik yaitu co-authorship dan co-occurrence. Dalam prosedur pemilihan artrikel, langkah-langkah pemilihan artikel PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses*), atau yang dikenal sebagai diagram alir PRISMA seperti yang direkomendasikan untuk SLR (*Liber ati et.al., 2009*). Jurnal yang diperoleh dari Scopus dan Taylor and Francis Group. Dengan kata kunci pada judul jurnal yang telah dipublikasi adalah “Green Human Resource Management”. Dari pencarian kata kunci tersebut didapat hasil 282 jurnal. Kemudian dengan filter tahun publikasi jurnal sejak 2017 hingga 2022 diperoleh 135 jurnal. Dari 135 jurnal tersebut diperoleh 55 jurnal yang dapat diakses, dan 32 jurnal diantara memiliki relevansi yang cukup. Dari ekstrak jurnal yang didapat, disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan signifikan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan variabel lainnya, yaitu praktik hijau dan keberlanjutan perusahaan. Secara umum, penulis berharap agar studi ini dapat menjadi salah satu referensi pembelajaran dan penulisan di masa mendatang.

Bibliografi

- Shoeb Ahmad, (2017). Green Human Resource Management: Politics and Practices, 603, Taylor & Francis
- Edyta Bombaik and Anna Marciniuk-Kluska, (2018). Green Human Resource Management as a Tool for The Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience (240) MDPI
- Adnan M Rawashdeh', (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian, 125, LGS
- Yuris Danilwan et al., (2019). Inducing Organizational Citizenship Behavior Through Green Human Resource Management Bundle: Drawing Implications For Environmentally Sustainable Performance, A Case Study 100 Scopus
- Sadia Cheema & Farheen Javed, (2017). The Effect of Corporate Social Responsibility toward Green Human Resource Management: The Mediating Role Of Sustainable Environment. 94 Taylor & Francis
- Saqib Yaqoob Maliq, et al., (2020). Empirical Evidence on the Role Of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital 90 MDPI
- Mohammed Aboramadan (2020). The Effect of Green HRM on Employee Green Behaviors in Higher Education: The Mediating Mechanism of Green Work Engagement, 87 Emerald Publishing Limited
- Azadeh Shafaei and Mehran Nejati, (2019). Green Human Resource Management: A two-study Investigation of Antecedents and outcomes, 81 Emerald Publishing Limited
- Omar Mohammed Ali Ababneh, (2021). How Do Green HRM Practices Affect Employees' Green Behaviors? The Role of Employee Engagement and Personality Attributes, 75 Roudledge, Taylor & Francis Group
- Qasim Ali Nazir, PhD, dkk (2021). Green Human Resource Management Practices and Environmental Performance In Malaysian Green Hotels: The Role of Green Intellectual Capital and Pro-Environmental Behavior, 68 Elsevier.

First publication right:
[Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia](#)

This article is licensed under:

