

Implementation Of Green Human Resource Management Practices In Rice Milling Companies In Teluk Jambé, Karawang

Implementasi Praktik Green Human Resources Management Di Perusahaan Penggilingan Padi Teluk Jambé Karawang

Dendy Barqah¹, Uus Mohammad Darul Fadli², Ery Rosmawati³

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.dendybarqah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

eryrosmawati@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The rice milling sector faces environmental challenges in the form of husk waste, dust dispersion, and energy efficiency. This study aims to analyze the implementation of Green Human Resource Management (GHRM) in three rice milling MSMEs in Telukjambe Timur District, Karawang Regency. Using a qualitative multi-case study approach, data were obtained through in-depth interviews with nine informants (three owners, three senior workers, and three field workers) as well as physical field observations. The results show that GHRM practices run informally, practically, and adaptively across five dimensions. In recruitment, oral cleanliness orientation is given from the first day. Training is conducted on the job by senior workers regarding fuel machine efficiency, bran separation, and the use of masks as well as cyclone dust collector units. Performance management is evaluated through daily supervision with direct oral reprimands in cases of indiscipline. Rewards are awarded flexibly in the form of cash bonuses, additional rice, or verbal praise. Worker involvement is manifested through the freedom to propose technical ideas and the distribution of waste to local livestock farmers. Field observations confirmed a 100% alignment between informant statements and physical evidence. In conclusion, the absence of written SOPs does not hinder the formation of pro-environmental behavior, which is driven by the integration of the Ability, Motivation, Opportunity (AMO) framework based on owner commitment and field work culture. Implications suggest that MSMEs need to reinforce OSH habits (particularly hearing protection) and draft simple work guidelines to maintain business sustainability consistency.

Keywords: Green Human Resource Management (GHRM), Rice Milling MSMEs, Pro-Environmental Behavior, AMO Framework.

ABSTRAK

Sektor penggilingan padi menghadapi tantangan lingkungan berupa limbah sekam, sebaran debu, dan efisiensi energi. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada tiga UMKM penggilingan padi di Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang. Menggunakan pendekatan kualitatif studi multikasus, data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan sembilan informan (tiga pemilik, tiga pekerja senior, dan tiga pekerja lapangan) serta observasi fisik lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik GHRM berjalan secara informal, praktis, dan adaptif melalui lima dimensi. Pada rekrutmen, orientasi lisan kebersihan diberikan sejak hari pertama. Pelatihan dilakukan secara *on-the-job* oleh pekerja senior mengenai efisiensi mesin BBM, pemisahan dedak, dan penggunaan masker serta unit cyclone penangkap debu. Manajemen kinerja dievaluasi melalui pengawasan harian dengan teguran lisan langsung jika terjadi ketidakdisiplinan. Penghargaan diberikan secara fleksibel berupa bonus tunai, beras tambahan, maupun pujian lisan. Keterlibatan pekerja terwujud dari kebebasan mengusulkan ide teknis dan penyaluran limbah ke peternak lokal. Observasi lapangan mengonfirmasi kesesuaian 100% antara pernyataan informan dan bukti fisik. Kesimpulannya, ketiadaan SOP tertulis tidak menghalangi keterbentukan perilaku pro-lingkungan, yang didorong oleh integrasi kerangka *Ability, Motivation, Opportunity* (AMO) berbasis komitmen pemilik dan budaya kerja lapangan. Implikasinya, UMKM perlu memperkuat pembiasaan K3 (khususnya pelindung telinga) dan menyusun panduan kerja sederhana untuk menjaga konsistensi keberlanjutan usaha.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management* (GHRM), UMKM Penggilingan Padi, Perilaku Pro-Lingkungan, Kerangka AMO.

1. Pendahuluan

Sektor pertanian merupakan pilar utama perekonomian Indonesia yang memegang peranan krusial nasional. Sektor ini menjadi sumber penghidupan utama sekaligus penyerap mayoritas tenaga kerja di Indonesia. Pada awal tahun 2026, BPS juga mencatat potensi produksi yang masih menjanjikan. Pada periode Januari–Maret 2026, potensi produksi padi diperkirakan mencapai 17,65 juta ton GKG atau mengalami peningkatan 2,41 juta ton GKG (naik 15,80 persen) jika dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. potensi produksi beras pada Januari-Maret 2026 diperkirakan sebesar 10,16 juta ton atau mengalami peningkatan sebesar 1,39 juta tona tau 15,79 persen jika dibandingkan Januari-Maret 2025 (Pertanian.go.id).



Gambar 1. Data Produksi Beras Indonesia tahun 2024-2026

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2024

Penelitian integratif menunjukkan HRM menggerakkan pertanian berkelanjutan dan *smart agriculture* melalui rekrutmen, pelatihan, serta insentif yang mempercepat adopsi teknologi ramah lingkungan. Sementara itu, *Green Human Resource Management* (GHRM) mengintegrasikan prinsip kelestarian ke seluruh fungsi SDM termasuk penilaian kinerja dan kompensasi untuk membangun organisasi berorientasi keberlanjutan (Pasek et al. 2022). Pendekatan ini tidak hanya mendorong efisiensi operasional, tetapi juga membangun kesadaran dan tanggung jawab terhadap lingkungan di kalangan karyawan (Susanto et al.

2024).

Implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada UMKM Penggilingan Padi mendorong perilaku ramah lingkungan pegawai dan kinerja bisnis. Kesadaran lingkungan dibangun melalui rekrutmen, pelatihan, dan penghargaan hijau, dengan pelibatan aktif pegawai sebagai aktor utama operasional (Mulang 2022).

UMKM Penggilingan Padi di Telukjambe Timur, Karawang belum memiliki SOP lingkungan, sehingga memicu sebaran debu, pemborosan energi, dan buruknya pengelolaan limbah. Hambatan rekrutmen serta pelatihan yang minim edukasi ekologis mengakibatkan motivasi pro-lingkungan pegawai rendah. Oleh karena itu, penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) yang terstruktur sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mewujudkan proses produksi ramah lingkungan.

Penerapan *Green Human Resource Management* terbukti meningkatkan kemampuan, potensi, dan motivasi karyawan dalam praktik ramah lingkungan (Deniswara & Sopiah 2023). *Green Human Resource Management* (GHRM) terbukti efektif mengatasi tantangan lingkungan melalui pelatihan terstruktur yang meningkatkan kesadaran dan kinerja ramah lingkungan karyawan. Pendekatan ini mencakup seluruh fungsi operasional SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga penghargaan (Tanveer et al. 2024).

Penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh *Green HRM* terhadap variabel seperti *job satisfaction*, *work engagement*, kinerja pegawai, kinerja lingkungan Siburian & Sugiarto (2022), hingga keberlanjutan bisnis (Wulandari & Nawangsari 2021). Berbeda dengan studi terdahulu yang umumnya bersifat eksplanatori dalam menguji pengaruh *Green HRM* terhadap kinerja lingkungan di industri padi, penelitian ini mengeksplorasi secara empiris praktik penerapan *Green HRM* dan dampaknya di lapangan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi praktik *Green Human Resource Management* pada tiga UMKM penggilingan padi di wilayah Telukjambe, Kabupaten Karawang. Analisis mencakup *green recruitment and selection*, *green training and development*, *green performance management*, *green pay and reward*, serta *green employee involvement*. Penelitian juga bertujuan membandingkan persamaan dan perbedaan implementasi antarkasus serta mengidentifikasi faktor pendukung, faktor penghambat, dan manfaat yang dirasakan dari penerapan praktik tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Triansyah, 2024). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses bagaimana mengatur atau menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup sumber daya manusianya agar dapat menunjang aktivitas organisasi, adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif serta efisien untuk mencapai tujuan (Zulkipli, 2022). Manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu karyawan, perusahaan, dan masyarakat (Hadi et al. 2022).

Dari penjelasan diatas maka dapat disintesakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses strategis yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, hingga evaluasi dan pemutusan hubungan kerja guna mengelola seluruh aktivitas karyawan. Keberadaan MSDM sangat vital bagi organisasi untuk mengatasi berbagai

permasalahan ketenagakerjaan secara efektif, produktif, dan efisien, sehingga mampu menyelaraskan kinerja individu dengan pencapaian tujuan organisasi serta masyarakat

Green Human Resources Management (GHRM)

Green Human Resources Management (GHRM) memanfaatkan fungsi SDM, seperti *green recruitment, training, performance management, dan compensation*, untuk mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan (Distian et al. 2026). *Green Human Resource Management* (GHRM) mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam seluruh fungsi SDM ini bertujuan membentuk kapabilitas pegawai yang mendukung keberlanjutan (Mauli et al. 2025). *Green Human Resources Management* (GHRM) secara formal, nilai-nilai lingkungan diterapkan dalam operasional organisasi guna memperkuat keterlibatan aktif pegawai (Rosalinda et al. 2024).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, dapat disintesis bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) integrasi prinsip lingkungan ke dalam seluruh fungsi SDM guna mengubah komitmen strategis menjadi perilaku ramah lingkungan demi keberlanjutan bisnis dan masyarakat.

Menurut Aisya (2022) dimensi dari *Green Human Resource Management* (GHRM) meliputi: (1) *Green recruitment and selection* (Perekrutan dan seleksi ramah lingkungan); (2) *Green training and development* (Pelatihan ramah lingkungan); (3) *Green performance management*; (4) *Green pay and reward* (Penggajian dan penghargaan ramah lingkungan); (5) *Green employee involvement* (Keterlibatan ramah lingkungan).

Budaya Hijau sebagai Kondisi yang Dibentuk oleh Praktik GHRM

Budaya hijau dibentuk melalui GHRM berbasis AMO (*ability, motivation, opportunity*) yang berkembang menjadi nilai dan kebiasaan bersama, seperti efisiensi energi, kelola limbah, dan kepatuhan APD. Ketika mengakar, kebiasaan ini diterapkan sebagai bagian dari identitas organisasi, bukan sekadar kepatuhan aturan. (Tambunan et al. 2026). Teori *Ability, Motivation, and Opportunity* (AMO) menjelaskan bahwa GHRM meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan melalui pelatihan, insentif, serta ruang partisipasi. Kombinasi ini mendorong perilaku pro-lingkungan yang meningkatkan kinerja keberlanjutan organisasi (Adeyemi 2025).

Implementasi GHRM pada Perusahaan Penggilingan Padi

Penelitian implementasi GHRM mengungkapkan sejauh mana pengelolaan pegawai secara formal maupun informal mendukung tanggung jawab lingkungan, bukan sekadar memberi label hijau. Studi ini menelusuri praktik, pelaksana, dan kendala operasional dalam penggilingan padi, termasuk efisiensi energi, pengendalian debu, pengelolaan limbah, dan K3. Selama melibatkan pengelolaan pegawai dan berdampak lingkungan, seluruh praktik tersebut dikategorikan sebagai implementasi GHRM.

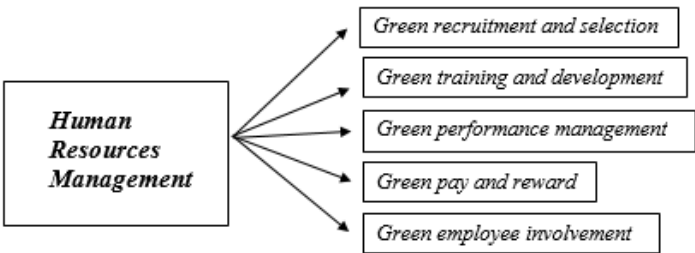
Berdasarkan kajian tersebut dapat disintesis bahwa, integrasi NRBV dan AMO menempatkan pengelolaan lingkungan sebagai sumber daya strategis yang dibangun melalui peningkatan *ability, motivation, dan opportunity* pegawai. Secara terapan, GHRM diwujudkan lewat lima dimensi utama (*recruitment, training, performance management, pay/reward, dan employee involvement*) untuk mengukur dukungan SDM terhadap efisiensi, pengelolaan limbah, pengendalian debu, K3, dan hubungan lingkungan.

Kerangka Pemikiran

Seiring meningkatnya isu lingkungan, MSDM berkembang menjadi *Green Human Resources Management* (GHRM) yang mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan organisasi. Berdasarkan teori *Natural Resource-Based View* (NRBV), kelestarian lingkungan menjadi keunggulan bersaing melalui kapabilitas dan rutinitas yang sulit ditiru,

dengan dukungan koordinasi antara kemampuan SDM, teknologi digital, tata kelola, dan inovasi (Tedjakusuma et al. 2026). Dimensi yang digunakan untuk mengukur *Green Human Resources Management* menggunakan teori Aisya (2022) meliputi: (1) *Green recruitment and selection* (Perekrutan dan seleksi ramah Lingkungan); (2) *Green training and development* (Pelatihan ramah lingkungan); (3) *Green performance management*; (4) *Green pay and reward* (Penggajian dan penghargaan ramah lingkungan); (5) *Green employee involvement* (Keterlibatan ramah lingkungan).

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumen pendukung, kemudian dianalisis yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berulang untuk menghasilkan temuan yang valid dan komprehensif.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Sumber; Aisya (2022)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi multikasus. Studi multikasus digunakan karena penelitian dilaksanakan pada tiga UMKM penggilingan padi yang berada di wilayah Telukjambe, Kabupaten Karawang. Pendekatan ini menganalisis bentuk, proses, hambatan, faktor pendukung, serta manfaat GHRM secara mendalam sekaligus membandingkan persamaan dan perbedaan antarusaha tanpa pengujian statistik. Menurut Dimitrakaki (2025) Studi multikasus memungkinkan analisis mendalam tiap kasus dan lintas kasus untuk mengungkap variasi pola implementasi berdasarkan karakteristik spesifik masing-masing UMKM.

Tabel 1 Dimensi dan Indikator Penelitian

Dimensi	Indikator
<i>Green recruitment and selection</i>	Tanggung jawab lingkungan dalam pekerjaan; pertimbangan kepedulian lingkungan; kompetensi penggunaan mesin dan pengelolaan limbah, orientasi lingkungan bagi pegawai baru.
<i>Green training and development</i>	Pelatihan pengelolaan limbah, pengendalian debu dan kebersihan, efisiensi penggunaan mesin dan energi, penggunaan APD, evaluasi penerapan pelatihan.
<i>Green performance management</i>	Standar kebersihan dan limbah, standar efisiensi sumber daya, pemantauan kepatuhan, penilaian perilaku lingkungan, umpan balik dan tindakan perbaikan.
<i>Green pay and reward</i>	Penghargaan atas perilaku ramah lingkungan, pengakuan atas gagasan perbaikan, insentif efisiensi, kejelasan kriteria, keadilan penghargaan
<i>Green employee involvement</i>	Kesempatan menyampaikan ide, keterlibatan dalam pengelolaan limbah, partisipasi dalam pemecahan masalah, komunikasi lingkungan, kewenangan melaporkan kondisi berbahaya

Sumber : Aisya (2022)

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan
Hasil Penelitian

Profil Usaha Penggilingan Padi

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan wawancara mendalam yang telah dilakukan terhadap beberapa pemilik serta pekerja unit usaha penggilingan padi di lokasi penelitian, diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik operasional dari masing-masing usaha. Profil operasional usaha penggilingan padi mencakup tahun berdiri, kapasitas mesin, skala dan pembagian kerja, alur produksi, hingga pengelolaan lingkungan dan Kesehatan Kerja (K3) diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemilik serta pekerja.

Tabel 2 Profil Usaha Penggilingan Padi

No	Aspek/Indikator	UMKM 1	UMKM 2	UMKM 3
1	Tahun Beroperasi	Beroperasi sejak 1992 (pengembangan unit tahun 2018)	Beroperasi sejak 2010	Beroperasi sejak 2019
2	Fasilitas & Mesin	Mesin pecah kulit/sosoh (ichi) dinamo listrik	2 unit mesin penggilingan	2 unit mesin penggilingan (mesin dinamo)
3	Jumlah Pekerja	±13 orang pekerja (berstatus borongan/non-kontrak)	10 orang pekerja aktif	7 orang karyawan (5–7 orang aktif)
4	Status Pembagian Kerja	2 orang operasional mesin dan 10 orang lapangan	5 orang jemur gabah dan 5 orang penggilingan	Terbagi untuk sopir, bagian jemur/oven, dan penggilingan
5	Alur Process Produksi	Gabah Masuk - Pecah Kulit & Sosoh (Mesin Ichi) - Beras	Jemur - Oven - Digiling - Beras	Jemur – Oven – Digiling - Beras
6	Masalah Lingkungan & K3	Potensi debu & kebisingan (keluhan warga minim/jauh dari pemukiman)	Terjadi masalah asap sekam & keluhan dari warga sekitar	Tidak ada isu keselamatan besar hambatan utama pekerja kurang tertib kebersihan.
7	Penanganan Limbah	Dedak & sekam dikarungi/dijual sisa sekam dibakar terkelola	Sekam diambil dan dikelola oleh pengusaha Sekam khusus	Sisa gilingan wajib dikarungi area disapu bersih pasca giling
8	Sistem Rekrutmen & Pelatihan	Tidak ada prosedur baku menyesuaikan kebutuhan operasional	Tanpa kriteria baku atau pelatihan syarat utama sehat, kuat, dan mau bekerja	Tanpa lamaran atau formalitas diajari mengoperasikan mesin & limbah oleh montir

9	Pengawasan & Pengarahan	Kerja bakti Pembersihan rutin mesin dihentikan jika ada masalah teknis	Pengawasan langsung oleh Pemilik secara lisan	Diarahkan secara lisan (mulut ke mulut) ditegur langsung jika tidak bersih mesin dicek (oli/solar) sebelum kerja
----------	------------------------------------	--	---	--

Berdasarkan data dari profil usaha, Ketiga UMKM penggilingan padi di Telukjambe Timur (7–13 pekerja, berdiri 7–34 tahun) menghadapi tantangan debu, kebisingan, serta limbah serupa. Tanpa SOP atau pelatihan tertulis, pengelolaan SDM dan lingkungan sepenuhnya mengandalkan instruksi lisan dan kebiasaan harian, hal ini menunjukkan praktik GHRM masih berjalan secara informal.

Identitas Informan

Penelitian ini melibatkan sembilan informan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional penggilingan padi di telukjambe timur, baik pemilik usaha maupun karyawan. Profil lengkap informan disajikan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Identitas Informan

Kode UMKM	Kode Informan	Posisi/Jabatan	Lama Bekerja	Lokasi
UMKM A	Inf A1	Pemilik	34 Tahun	Telukjambe Timur
UMKM A	Inf A2	Pekerja Senior	15 Tahun	Telukjambe Timur
UMKM A	Inf A3	Pekerja Lapangan	5 Tahun	Telukjambe Timur
UMKM B	Inf B1	Pemilik	16 Tahun	Telukjambe Timur
UMKM B	Inf B2	Pekerja Senior	7 Tahun	Telukjambe Timur
UMKM B	Inf B3	Pekerja Lapangan	6 Tahun	Telukjambe Timur
UMKM C	Inf C1	Pemilik	7 Tahun	Telukjambe Timur
UMKM C	Inf C2	Pekerja Senior	7 Tahun	Telukjambe Timur
UMKM C	Inf C3	Pekerja Lapangan	3 Tahun	Telukjambe Timur

Hasil Wawancara

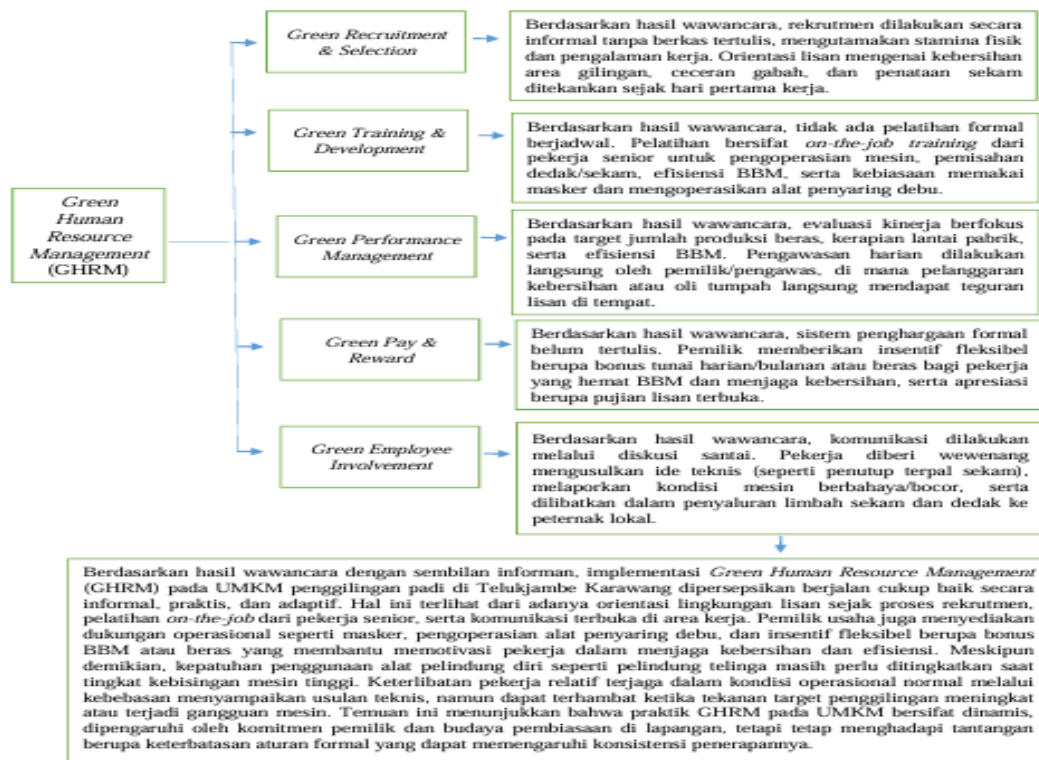
Penelitian ini menganalisis GHRM pada penggilingan padi di Telukjambe Timur menggunakan analisis tematik atas wawancara mendalam dengan sembilan informan. Ringkasan hasil penelitian disajikan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Green Human Resources Management Penggilingan Padi

Dimensi/Indikator	Hasil Wawancara
Green Recruitment And Selection	Inf A1 (Pemilik) : Menjelaskan bahwa rekrutmen dilakukan secara informal tanpa berkas tertulis, namun orientasi lisan mengenai pentingnya kebersihan lantai gilingan dan penataan sekam langsung disampaikan sejak hari pertama.
	Inf A2 (Pekerja Senior) : Menjelaskan bahwa rekrutmen dilakukan tanpa berkas administrasi khusus, namun komitmen menjaga kerapian area gilingan serta pengelolaan sekam langsung ditekankan sejak hari pertama.
	Inf A3 (Pekerja Lapangan) : Menyatakan bahwa rekrutmen berbasis rekomendasi, di mana pengarahan mengenai tanggung jawab lingkungan disampaikan secara lisan saat pengenalan tugas.
	Inf B1 : Menyampaikan bahwa penerimaan pekerja mengutamakan stamina fisik dan pengalaman kerja; belum ada syarat sertifikasi lingkungan khusus saat seleksi awal.
	Inf B2 : Mengungkapkan bahwa calon pekerja diuji langsung dalam hal keterampilan operasional mesin serta kesediaan menjaga kebersihan lingkungan penggilingan.

Green Training And Development	Inf B3 : Menilai bahwa proses penerimaan murni melihat kemampuan fisik dan kesehatan pekerja, di mana pengarahan tanggung jawab lingkungan diberikan secara lisan saat mulai bekerja.
	Inf C1 : Menyatakan bahwa rekrutmen dilakukan secara terbuka berbasis rekomendasi; pertimbangan utama adalah ketahanan fisik pekerja tanpa seleksi administratif berwawasan lingkungan.
	Inf C2 : Menyampaikan bahwa kriteria penerimaan berfokus pada stamina fisik dan pengalaman kerja, tanpa adanya syarat sertifikasi lingkungan secara formal.
	Inf C3 : Mengungkapkan bahwa calon pekerja diuji langsung saat simulasi kerja untuk melihat kedisiplinan mereka dalam menangani ceceran gabah dan limbah oli.
	Inf A1 : Menyebutkan pengarahan rutin diberikan secara langsung untuk mengendalikan debu gilingan, mematikan mesin saat jeda giling guna menghemat solar/listrik, dan kewajiban menggunakan masker.
	Inf A2 : Menyebutkan pengarahan rutin diberikan secara lisan untuk mengendalikan sebaran debu dan mematikan mesin saat jeda guna menghemat bahan bakar solar.
	Inf A3 : Mengungkapkan bahwa pelatihan formal tidak ada, dan kepatuhan penggunaan APD pelindung telinga masih perlu ditingkatkan karena alasan kenyamanan.
	Inf B1 : Menjelaskan pelatihan bersifat <i>on-the-job training</i> di mana pekerja senior mengajari cara pengoperasian mesin huller/polisher dan pemisahan dedak agar tidak terbuang.
	Inf B2 : Menyampaikan bahwa instruksi kebersihan dan penyapuan area kerja dilakukan setiap sebelum dan sesudah operasional guna meminimalkan penumpukan limbah sekam.
	Inf B3 : Menyatakan bahwa evaluasi pelatihan dilakukan melalui pengawasan harian terhadap penggunaan alat keselamatan dan perawatan kebersihan dinamo/mesin.
	Inf C1 : Mengungkapkan tidak ada program pelatihan formal berjadwal; pengarahan hanya sebatas instruksi langsung pemilik ketika melihat lantai kotor atau penggunaan mesin kurang efisien.
	Inf C2 : Menjelaskan pelatihan bersifat <i>on-the-job training</i> di mana pekerja senior mengajari teknik pemisahan dedak dan sekam agar memiliki nilai jual.
	Inf C3 : Menyampaikan bahwa pengawas senantiasa mengingatkan pekerja untuk memeriksa mesin penangkap debu serta konsisten menggunakan masker.
Green Performance Management	Inf A1 : Menjelaskan bahwa standar kinerja dinilai dari kerapian area penggilingan, kelancaran operasional mesin, dan efisiensi pemakaian bahan bakar.
	Inf A2 : Menjelaskan bahwa indikator penilaian kinerja mencakup target jumlah beras, kerapian lantai pabrik, dan efisiensi bahan bakar.
	Inf A3 : Menyebutkan tindakan perbaikan segera diambil apabila terjadi kerusakan pada penyaring debu atau kebocoran bahan bakar.
	Inf B1 : Menyampaikan bahwa pengawasan kepatuhan dilakukan langsung oleh pengelola harian, kelalaian dalam membersihkan area kerja akan berujung teguran lisan.
	Inf B2 : Mengungkapkan bahwa umpan balik diberikan secara langsung di lokasi kerja jika ditemui tumpahan oli, ceceran gabah, atau tumpukan debu yang berlebihan.
	Inf B3 : Menyatakan tindakan perbaikan langsung diambil ketika terjadi masalah efisiensi atau tumpahan limbah agar tidak mengganggu operasional harian.
	Inf C1 : Menyebutkan bahwa pemantauan berfokus pada target tonase hasil gilingan, sedangkan kebersihan lingkungan dievaluasi saat sekam sudah mulai menumpuk.
	Inf C2 : Menyampaikan bahwa jika ditemukan tumpahan oli atau penumpukan debu tebal, pengawas akan memberikan umpan balik berupa teguran lisan langsung.
	Inf C3 : Mengungkapkan bahwa pemantauan dilakukan secara bergiliran antar pekerja pada setiap shift untuk memastikan area mesin tetap bersih.
	Inf A1 : Memberikan bonus insentif tambahan (materiil/beras) kepada pekerja yang konsisten menjaga kebersihan area dan menghemat penggunaan BBM.
Green Pay And Reward	Inf A2 : Memberikan bonus tunai atau beras tambahan di akhir bulan bagi pekerja yang berhasil menjaga kebersihan area dan menghemat pemakaian BBM.
	Inf A3 : Menyebutkan bahwa meski belum ada aturan <i>reward</i> tertulis, apresiasi lisan dari pemilik cukup efektif mendorong pekerja peduli lingkungan.
	Inf B1 : Menyampaikan bahwa pengakuan dalam bentuk pujian lisan diberikan kepada

	pekerja yang tanggap membersihkan ceceran dedak dan merawat mesin.
	Inf B2 : Mengungkapkan bahwa skema <i>reward</i> formal belum tertuang dalam aturan tertulis, namun pemberian bonus bersifat fleksibel berdasarkan kebijakan pemilik.
	Inf B3 : Menilai bahwa penghargaan diberikan secara adil berdasarkan loyalitas dan kedisiplinan pekerja dalam merawat fasilitas pabrik secara menyeluruh.
	Inf C1 : Menyatakan tidak ada perbedaan upah atau bonus khusus terkait kebersihan; penggajian murni menggunakan sistem borongan/harian.
	Inf C2 : Menyampaikan bahwa penghargaan hadir melalui pujian terbuka di depan rekan kerja, yang menjadi pendorong semangat harian.
	Inf C3 : Mengungkapkan bahwa pembagian insentif dirasakan adil karena didasarkan pada hasil pemantauan kebersihan area kerja masing-masing tim.
Green Employee Involvement	Inf A1 : Membuka ruang bagi pekerja untuk mengusulkan ide perbaikan, seperti penambahan terpal penutup sekam guna menekan sebaran debu.
	Inf A2 : Membuka ruang bagi pekerja untuk menyampaikan usulan teknis, seperti pembuatan saluran penampungan sisa dedak agar tidak berserakan.
	Inf A3 : Menyatakan bahwa komunikasi lingkungan yang terbuka antara pekerja dan pemilik menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bersih.
	Inf B1 : Menyampaikan bahwa pekerja dilibatkan aktif dalam menyalurkan limbah sekam dan dedak kepada pengepul atau peternak lokal.
	Inf B2 : Mengungkapkan bahwa komunikasi lingkungan dilakukan melalui diskusi santai, di mana pekerja diberi wewenang melaporkan mesin yang bising atau bocor.
	Inf B3 : Menyatakan pekerja dapat langsung memberitahukan pemilik apabila menemukan kondisi berbahaya pada mesin atau penumpukan limbah yang berpotensi memicu bahaya.
	Inf C1 : Menyebutkan bahwa partisipasi pekerja masih bersifat instruktif (<i>top-down</i>), mengikuti arahan pemilik tanpa forum penyampaian usulan khusus.
	Inf C2 : Menyampaikan bahwa pekerja dilibatkan aktif dalam menyalurkan limbah sekam dan dedak kepada peternak lokal.
	Inf C3 : Mengungkapkan bahwa pekerja memiliki kewenangan penuh untuk melaporkan kondisi berbahaya seperti suara mesin tidak normal atau potensi korsleting.
	Temuan <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) dianalisis dari hasil wawancara dan disintesis untuk menggambarkan gambaran umum tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan pada UMKM Penggilingan Padi di Telukjambe Karawang secara umum. Ringkasannya disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. Model Gambar Sintesis Retensi *Green Human Resources Management* Penggilingan Padi

Rekapitulasi Hasil Survei Lapangan (Observasi) Penggilingan Padi

Penelitian ini mengobservasi secara langsung kondisi fisik dan operasional GHRM pada tiga penggilingan padi di Telukjambe Timur melalui survei lapangan dan pengamatan langsung terhadap lingkungan kerja serta perilaku pekerja, dengan keterangan DD (Ditentukan dan terdokumentasikan), DI (Ditemukan tetapi bersifat informal), BD (Belum ditemukan dokumentasi), TV (Tidak dapat diverifikasi) disajikan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Survei Lapangan (Observasi) Penggilingan Padi

No	Dimensi/Aspek yang diamati	A	B	C	Temuan dan Bukti fisik lapangan
1	<i>Green Recruitment & Selection</i>				
	a. Aturan/SOP Penerimaan Tertulis	BD	BD	BD	Tidak ditemukan dokumen kriteria penerimaan khusus berperspektif lingkungan di ketiga UMKM.
	b. Orientasi Lisan atau Pengarahan Kebersihan	DI	DI	DI	Teramati pemilik atau pekerja senior memberikan instruksi langsung terkait penataan sekam & ceceran gabah saat pekerja baru bertugas.
2	<i>Green Training & Development</i>				
	a. Program Pelatihan Formal Berjadwal	BD	BD	BD	Tidak ditemukan modul atau papan jadwal pelatihan lingkungan tertulis.
	b. Pendampingan Lapangan (<i>On-the-Job</i>)	DD	DD	DD	Teramati pekerja senior secara langsung mengarahkan operasional mesin serta teknik

					pemisahan dedak.
c.	Fasilitas & Penggunaan APD (Masker/ <i>Earplug</i>)	DI	DI	DI	Pekerja konsisten memakai masker pelindung debu, namun penggunaan pelindung telinga (<i>earplug</i>) masih minim meski suara mesin bising.
d.	Alat Pengendali Debu & Hemat BBM	DD	DD	DI	Terpasang unit mesin penangkap debu pada mesin utama, mesin dimatikan oleh pekerja saat jeda proses penggilingan.
3	<i>Green Performance Management</i>				
a.	Kebersihan Area Kerja & Pengelolaan Limbah	DD	DD	DI	Area lantai penggilingan bersih dari tumpukan limbah tercecer sekam dan dedak tersalurkan ke karung penampungan.
b.	Pengawasan & Umpan Balik Langsung	DI	DI	DI	Teramati pengawasan harian oleh pemilik, di mana teguran lisan langsung diberikan jika terdapat ceceran oli atau debu tebal.
4	<i>Green Pay & Reward</i>				
a.	Skema Insentif/ Bonus Lingkungan Tertulis	BD	BD	BD	Tidak ditemukan dokumen insentif tertulis terkait kebersihan lingkungan.
b.	Insentif Fleksibel & Apresiasi Lisan	DI	DI	DI	Teramati pemberian bonus tunai atau beras harian bulanan serta pujian lisan terbuka bagi pekerja yang tanggap menjaga kebersihan dan hemat BBM.
5	<i>Green Employee Involvement</i>				
a.	Ketersediaan Sarana Penampung/Penutup Limbah	DD	DD	DD	Teramati penggunaan terpal penutup tumpukan sekam dan saluran penampungan sisa dedak hasil usulan teknis pekerja.
b.	Partisipasi Penyaluran Limbah	DD	DD	DD	Teramati aktivitas pengangkutan dan penyaluran limbah sekam/dedak ke armada pengepul atau peternak lokal secara rutin.

Observasi fisik mengonfirmasi pelaksanaan GHRM di ketiga UMKM berjalan secara informal dan berbasis kebiasaan tanpa SOP tertulis. Fungsi ramah lingkungan tetap terealisasi melalui arahan kebersihan saat rekrutmen, *on-the-job training*, penggunaan masker, unit penangkap debu, penutupan sekam, serta penyaluran limbah ke peternak lokal.

Matriks Sinkronisasi Hasil Wawancara dan Survei Lapangan

Penelitian ini mengobservasi kondisi fisik dan operasional GHRM pada tiga penggilingan padi di Telukjambe Timur melalui survei lapangan dan pengamatan langsung. Ringkasan hasil survei lapangan disajikan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Matriks Sinkronisasi Hasil Wawancara dan Survei Lapangan

Dimensi GHRM	Ringkasan	Hasil	Hasil Survei	Status
--------------	-----------	-------	--------------	--------

	Wawancara (Pendapat Informan)	Lapangan (Observasi Fisik)	Kesesuaian
Green Recruitment & Selection	Penerimaan pekerja bersifat informal tanpa berkas tertulis, mengutamakan fisik, tetapi pengarahannya kebersihan dan penataan sekam diberikan secara lisan sejak hari pertama.	Tidak ditemukan kriteria tertulis di lokasi, tetapi pengarahannya lisan dan simulasi pembersihan ceceran gabah saat awal kerja.	Sinkron (Berjalan secara informal)
Green Training & Development	Tidak ada pelatihan formal pelatihan berupa <i>on-the-job training</i> dari pekerja senior terkait mesin, efisiensi BBM, pemisahan dedak, dan penggunaan masker.	Teramati pendampingan langsung oleh pekerja senior, instalasi mesin penangkap debu berfungsi, dan pekerja memakai masker saat mesin beroperasi.	Sinkron (Terbukti secara fisik di lapangan)
Green Performance Management	Evaluasi berfokus pada kebersihan area, efisiensi BBM, dan kelancaran mesin pengawasan harian dilakukan langsung dengan teguran lisan jika ada oli/debu tercecer.	Area penggilingan relatif bersih dari tumpukan sekam liar, dan teramati tindakan perbaikan atau teguran langsung saat ada ceceran bahan bakar atau debu.	Sinkron (Pengawasan harian teramati)
Green Pay & Reward	Tidak ada sistem reward tertulis, namun pemilik memberikan insentif fleksibel (bonus tunai, beras tambahan) serta pujian lisan terbuka.	Tidak ada papan atau dokumen insentif tertulis, namun teramati suasana kerja apresiatif dan pemberian tambahan hasil/beras di akhir periode.	Sinkron (Penghargaan bersifat informal)
Green Employee Involvement	Pekerja bebas mengusulkan ide teknis (penutup terpal/saluran dedak), melaporkan kebocoran mesin, serta dilibatkan dalam penyaluran sekam ke peternak.	Teramati penggunaan terpal penutup sekam, saluran penampung dedak, dan aktivitas pengangkutan limbah ke kendaraan pengepul/peternak.	Sinkron (Inisiatif terbukti di lokasi)

Matriks sinkronisasi menunjukkan kesesuaian 100% antara persepsi informan dan observasi lapangan. Kelima dimensi GHRM terbukti berjalan konsisten secara informal tanpa regulasi tertulis, di mana komitmen pemilik dan pengawasan harian berhasil membentuk perilaku kerja pro-lingkungan secara nyata.

Pembahasan

Implementasi Ghrm Pada Perusahaan Penggilingan Padi

Implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada UMKM penggilingan padi di Telukjambe Timur berjalan informal dan adaptif tanpa dokumen formal, didorong oleh komitmen pemilik serta pembiasaan kerja harian. *Green Recruitment and Selection* seleksi pekerja fokus pada fisik dan keahlian teknis tanpa kriteria tertulis, namun prinsip GHRM langsung diterapkan sejak hari pertama melalui orientasi lisan tentang kebersihan lantai, ceceran gabah, dan penataan sekam. Hal ini sejalan dengan pandangan NRBV, di mana kesadaran awal pekerja menjadi fondasi dalam membangun kapabilitas organisasi yang berwawasan lingkungan. Temuan ini sejalan dengan kerangka konseptual (Chowdhury et al. 2025) dan (Bindeeba et al. 2025) yang menempatkan *Green Recruitment & Selection* sebagai fondasi pembentukan *Green Ability* dalam kerangka AMO. Ditinjau dari perspektif NRBV, penanaman kesadaran awal ini terbukti memicu kapabilitas pencegahan polusi (*pollution prevention*) secara operasional meski tanpa SOP formal.

Green Training and Development Pelatihan lingkungan dilakukan secara tidak formal melalui *on-the-job training* (OJT) oleh pekerja senior, mencakup efisiensi mesin, pemisahan dedak/sekam, penggunaan masker, dan pengoperasian penangkap debu. Pelatihan ini efektif mendorong kepatuhan hemat energi dan pengendalian debu, meski penggunaan earplug masih minim karena alasan kenyamanan. *Green Training and Development* berbasis *on-the-job training* dan efisiensi mesin ini sejalan dengan temuan Correia et al. (2024) bimbingan praktis di lokasi kerja terbukti paling optimal membangun pilar *Green Ability* (AMO). Menurut Javed (2024) kepatuhan pekerja mematikan mesin dan mengoperasikan unit cyclone menjadi bukti terbentuknya kapabilitas operasional hijau di lapangan. Hal ini memperkuat teori NRBV tentang efisiensi energi dan pencegahan polusi, meskipun kepatuhan penggunaan *earplug* masih terhambat isu kenyamanan pekerja mengenai *ergonomic resistance* pada pekerja operasional, yang membutuhkan pengawasan langsung dan pendekatan motivasional secara berkelanjutan dari pemilik usaha (Dewi & Murdiono 2024).

Green Performance Management penilaian kinerja dilakukan lewat pengawasan harian langsung oleh pemilik atau pengawas, yang menilai target jumlah beras, kerapian area produksi, kebersihan dari tumpahan oli/solar, dan efisiensi BBM. Umpan balik diberikan seketika melalui teguran lisan agar tindakan perbaikan bisa langsung dilakukan di tempat. Sistem penilaian kinerja melalui pengawasan harian dan teguran lisan secara langsung. Sejalan dengan temuan Indah et al. (2024), penilaian kinerja hijau (*Green Performance Management*) skala UMKM lebih efektif melalui pengawasan langsung di lapangan (*direct supervision*) dibanding dokumen formal. Penggabungan target produksi dengan kriteria lingkungan (kebersihan oli/solar dan efisiensi BBM) memberikan dorongan motivasi (*Motivation*), sementara teguran langsung secara seketika (*real-time feedback*) memberi kesempatan (*Opportunity*) bagi pekerja untuk segera mengoreksi kesalahan di tempat (Mustafa et al. 2023). Ditinjau dari teori *Natural Resource-Based View* (NRBV), pengawasan harian rutin oleh pemilik merupakan wujud nyata strategi pencegahan polusi (*Pollution Prevention*). Koreksi cepat terhadap ceceran limbah dan debu efektif mencegah dampak pencemaran lingkungan yang lebih besar langsung dari sumbernya di area produksi. (Dewi dan Murdiono 2024).

Green Pay and Reward Sistem penghargaan lingkungan pada UMKM bersifat fleksibel dan tidak tertulis. Pemilik memberikan bentuk apresiasi informal berupa bonus tunai, beras tambahan, dan pujian terbuka efektif memotivasi pekerja untuk mempertahankan perilaku ramah lingkungan dan hemat bahan bakar. Sistem penghargaan lingkungan (*Green Pay and Reward*) pada skala UMKM umumnya diterapkan secara fleksibel dan tidak tertulis. Sejalan dengan temuan Sistem penghargaan lingkungan (*Green Pay and Reward*) pada skala UMKM umumnya diterapkan secara fleksibel dan tidak tertulis. Sejalan dengan temuan Raharjo & Wening (2023), bentuk apresiasi informal berupa bonus tunai, pemberian barang fisik (seperti beras tambahan), serta pujian terbuka terbukti efektif memotivasi pekerja untuk

mempertahankan perilaku ramah lingkungan dan hemat energi dibandingkan skema insentif formal. Berdasarkan kerangka teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO), insentif finansial langsung maupun non-finansial memberikan dorongan motivasi (*Motivation*) yang nyata bagi pekerja di lapangan.

Green Employee Involvement keterlibatan pekerja terwujud lewat komunikasi terbuka untuk melaporkan kerusakan mesin, menyumbang ide teknis, dan mengelola limbah sekam/dedak bersama peternak lokal. Hal ini efektif menekan pencemaran sekaligus memberi nilai tambah ekonomis. Secara keseluruhan, Implementasi GHRM pada UMKM penggilingan padi di Telukjambe Timur terbukti efektif melalui pembiasaan dan budaya lokal. Meskipun terkendala ketiadaan SOP tertulis dan kepatuhan APD, komitmen pemilik serta partisipasi aktif pekerja mampu menekan dampak negatif operasional terhadap lingkungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wijayanti & Azzuhri (2024) serta Subyantoro et al. (2022) yang menegaskan bahwa *Green Employee Involvement* dan komitmen kepemimpinan berperan penting dalam menggerakkan perilaku ramah lingkungan pekerja, bahkan di tengah keterbatasan struktur formal. Selain itu, temuan mengenai efektivitas GHRM berbasis informal pembiasaan pada UMKM ini juga didukung oleh Pasek et al. (2022), yang menunjukkan bahwa partisipasi aktif karyawan dalam menyumbang ide teknis dan mengelola limbah mampu menciptakan efisiensi operasional sekaligus memberikan nilai tambah ekonomis bagi lingkungan sekitar.

Secara keseluruhan, implementasi *Green Human Resources Management* (GHRM) pada UMKM penggilingan padi di Telukjambe Timur Karawang berjalan efektif melalui komunikasi terbuka, partisipasi pekerja dalam menyampaikan ide teknis, dan pengelolaan limbah bernilai ekonomis. Meski terkendala belum adanya SOP tertulis serta kepatuhan APD yang rendah, komitmen pemilik dan keterlibatan aktif pekerja berbasis budaya lokal mampu menekan dampak negatif operasional terhadap lingkungan.



Gambar 4. Model Gambar Sintesis Retensi *Green Human Resources Management* Penggilingan Padi

Hasil penelitian pada UMKM penggilingan padi di Telukjambe Karawang yang menunjukkan bahwa GHRM berjalan secara informal berbasis pembiasaan lapangan sejalan dengan temuan Mauli et al. (2025) dan Distian et al. (2026). Kedua penelitian menegaskan bahwa efektivitas GHRM pada UMKM tidak diukur dari SOP tertulis, melainkan dari keberhasilan komitmen pemilik yang ditransformasikan menjadi kebiasaan kerja ramah lingkungan. Selain itu, penerapan pengawasan harian dan insentif fleksibel pada penggilingan padi memperkuat model *Ability, Motivation, and Opportunity* (AMO) yang dijelaskan oleh Adeyemi (2025), di mana dorongan motivasi berupa pengakuan lisan dan insentif beras/tunai terbukti efektif menjaga kedisiplinan pekerja dalam menangani limbah sekam dan efisiensi bahan bakar.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada tiga UMKM penggilingan padi di Kecamatan Telukjambe Timur berjalan secara informal, praktis, dan adaptif melalui lima dimensi utama (*green recruitment & selection, green training & development, green performance management, green pay & reward, serta green employee involvement*) tanpa ketergantungan pada SOP tertulis. Keberhasilan praktik ini didorong oleh keterpaduan kerangka *Ability, Motivation, Opportunity* (AMO), di mana dimensi *Ability* dibangun lewat orientasi lisan dan *on-the-job training* terkait pengoperasian mesin hemat BBM, pemisahan dedak/sekam, serta penggunaan mesin penangkap debu. Motivasi dipicu oleh pengawasan langsung serta insentif fleksibel (bonus, beras, pujian), sedangkan *Opportunity* terwujud lewat komunikasi terbuka dan penyaluran limbah. Kesesuaian 100% antara persepsi dan bukti fisik membuktikan bahwa komitmen pemilik dan kebiasaan harian efektif membentuk perilaku pro-lingkungan tanpa struktur formal, walau kepatuhan penggunaan *earplug* masih perlu ditingkatkan.

Implikasi

Implikasi dari penelitian ini secara teoretis memperkuat integrasi konsep *Natural Resource-Based View* (NRBV) dan kerangka *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO) pada skala usaha mikro, kecil, dan menengah, dengan membuktikan bahwa kapabilitas lingkungan organisasi dapat tumbuh dari budaya kerja pembiasaan dan komitmen pemilik tanpa harus bergantung pada regulasi kaku atau teknologi canggih. Secara praktis, pemilik UMKM perlu menyusun panduan sederhana berbasis K3 untuk meningkatkan kedisiplinan penggunaan *earplug*. Implikasi kebijakannya mendorong pemerintah daerah memberikan edukasi K3 dan bantuan fasilitas limbah agar praktik hijau informal yang ada menjadi lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Adeyemi, Abdulwasii. 2025. "Green Human Resource Management and Employee Performance: An Examination of The Ability-Motivation-Opportunity Framework in Supply Chain Organization." *Aksu Journal Of Management Sciences (Aksujomas)* 10(4):24–38.
- Aisya, Niki. 2022. "Implementasi Green Human Resource Management (GHRM) Pada Bintang Resort Cakrawala (BRC) Di Lagoi." *Pustaka STIE Pembangunan*.
- Bindeeba, Dedrix Stephenson et al. 2025. "Green Human Resources Management and Green Innovation: A Meta-Analytic Review of Strategic Human Resources Levers for Environmental Sustainability." *Discover Sustainability* 6(1). doi: 10.1007/s43621-025-01444-x.
- Chowdhury, Shah Ridwan et al. 2025. "Aspects and Practices of Green Human Resource Management: A Review of Literature Exploring Future Research Direction." *Future Business Journal* 11(1). doi: 10.1186/s43093-025-00567-x.

- Correia, Anabela Batista et al. 2024. "Impact of Green Human Resource Management towards Sustainable Performance in the Healthcare Sector: Role of Green Innovation and Risk Management." *Cogent Business and Management* 11(1). doi: 10.1080/23311975.2024.2374625.
- Deniswara, Frederik Pradana, and Sopiah Sopiah. 2023. "A Green Human Resources Management : A Systematic Literature Review (SLR)." *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen* 1(4).
- Dewi and Jatmiko. 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):227–39. doi: 10.38035/gijlss.v2i4.296.
- Dimitrakaki, Ioanna. 2025. "Green Hrm-The Case Of Unilever." 7(7):20–34.
- Distian, Muhammad et al. 2026. "Green Human Resource Management for Organizational Sustainability : A Systematic Literature Review (2021-2026)." *Jurnal Manajemen Bisnis* 1(3):225–34.
- Hadi, Sutarto et al. 2022. "MANAJEMEN Sumber Daya Manusia." *Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin* 16.
- Indah, Rr et al. 2024. "Implementation Of Green Human Resource Management In SMEs: Challenges And Opportunities To Enhance Business Sustainability." *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 2(1).
- Javed, Saima. 2024. "Research in Business & Social Science Green Human Resource Management Practices and Organizational Sustainability Performance in Pakistan ' s Healthcare Sector : A Descriptive Analysis." *International Journal of Research in Business and Social Science* 13(1):171–83.
- Mauli, Siagian et al. 2025. "Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau Dan Inovasi Strategis: Memperkuat Kapasitas Kewirausahaan Di UKM Berorientasi Keberlanjutan." *Siagian et Al. Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management* Vol. 04; N:61–70.
- Mulang, Hastuti. 2022. "Analysis of The Effect of Organizational Justice , Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention." 2:86–97.
- Mustafa, Khurram et al. 2023. "Green Human Resource Management Practices to Accomplish Green Competitive Advantage: A Moderated Mediation Model." *Heliyon* 9(11):e21830. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e21830.
- Pasek, I. Ketut et al. 2022. "Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Inovasi Produk Dan Proses Pada Industri Kecil Menengah Kopi Di Indonesia." 18(3):271–82.
- Raharjo, Santosa Budi, and Nur Wening. 2023. "Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Green Human Resource Management Dalam Rekrutmen Dan Pelatihan Karyawan." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi* 4(2):350–59.
- Rosalinda, Ursula Uci et al. 2024. "Implementasi Green Human Resource Management : Analisis Strategi Dalam Mengintegrasikan Prinsip Lingkungan Kerja Terhadap Employees Performance Dimoderasi Kebijakan." *Journal Defendonesia* 8.
- Siburian, Nia Adonia, and Agus Sugiarto. 2022. "Implementasi Praktik Green Human Resources Management (Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 9(2):981–89.
- Subyantoro, Arief et al. 2022. "Effects of Green Human Resource Management on Participation of Farmer Group Members in Sleman Yogyakarta: Organizational Commitment as Mediation Variable." *International Journal of Sustainable Development and Planning* 17(8):2513–21. doi: 10.18280/ijstdp.170819.
- Susanto, Primadi Candra et al. 2024. "Human Resource Management Concepts : Recruitment ,

- Job Analysis , Job Evaluation , Remuneration and Organizational Development.” 2(3):88–104.
- Tambunan, Elisabet et al. 2026. “Green Human Resource Management , Green Organizational Culture Dan Sustainable Performance Dalam Penguatan Berkelanjutan (A Systematic Literature Review).” *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum* 4.
- Tanveer, Muhammad Imran et al. 2024. “Green HRM and Hospitality Industry: Challenges and Barriers in Adopting Environmentally Friendly Practices.” *Journal of Hospitality and Tourism Insights* 7(1):121–41. doi: 10.1108/JHTI-08-2022-0389.
- Tedjakusuma, Adi Prasetyo et al. 2026. “Capability Conversion in Green Manufacturing: Green HRM, Ethical AI, and Dual Sustainability Performance under the NRBV.” *Oeconomia Copernicana* 17(2).
- Triansyah, Arief Agus. 2024. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 1(1):11–20.
- Wijayanti, Rosalina, and Misbahuddin Azzuhri. 2024. “PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR.” *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 3(2):349–59.
- Wulandari, Erfina Tri, and Lenny Christina Nawangsari. 2021. “The Effect of Green Human Resources Management on Sustainability Business Companies (Case Study on Employee Claim Department PT. Prudential Life Assurance).” *European Journal of Business and Management Research* 6(1):238–42. doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.1.745.
- Zulkipli. 2022. “PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.” *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan* 10:57–66.