

**INTEGRASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN
DIGITALISASI DALAM MENDUKUNG PENCAPAIAN SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS (SDGs)**

Nurhaeni Sikki¹, Regita Nur Setya Oktaviani², Made Yusadana³

Anta Maulana⁴, Dama Riskia⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

nurhaeni.sikki@usbypkp.ac.id regita.nursetya@gmail.com,
mmusbmadeyusadana@gmail.com antamalna@gmail.com
Riskiaspt08@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the integration of Green Human Resource Management (GHRM) and digitalization in supporting the achievement of Sustainable Development Goals (SDGs). The increasing global challenges related to environmental degradation and sustainable development require organizations to adopt strategic human resource practices that are not only environmentally oriented but also supported by digital transformation. This research employs a Systematic Literature Review (SLR) approach based on the PRISMA framework to identify, screen, and synthesize relevant studies on GHRM, digital human resource management, sustainability, and SDGs. Data were collected from reputable academic databases and analyzed using thematic analysis to explore key patterns and relationships among variables. The findings indicate that GHRM significantly contributes to improving pro-environmental behavior, organizational environmental performance, and sustainability outcomes. Meanwhile, digitalization functions as an enabling factor that enhances the effectiveness of GHRM implementation through technologies such as HRIS, e-recruitment, e-learning, and paperless systems. The synthesis further reveals that the integration of GHRM and digitalization creates synergistic effects by improving operational efficiency, strengthening employee environmental awareness, and supporting sustainable organizational practices. In addition, this integration contributes to the achievement of SDGs, particularly SDG 8, SDG 9, SDG 12, and SDG 13. However, existing literature still largely treats GHRM and digitalization as separate constructs, indicating a research gap in their integrated application. This study concludes that the integration of GHRM and digitalization serves as a strategic approach to enhancing organizational sustainability and accelerating the achievement of SDGs.

Keywords: Green Human Resource Management, Digitalization, Sustainability, SDGs, Systematic Literature Review

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi *Green Human Resource Management* (GHRM) dan digitalisasi dalam mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs). Meningkatnya tantangan global terkait degradasi lingkungan dan keberlanjutan menuntut organisasi untuk mengadopsi

praktik manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada lingkungan, tetapi juga didukung oleh transformasi digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) berdasarkan kerangka PRISMA untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan mensintesis studi yang relevan mengenai GHRM, digitalisasi manajemen sumber daya manusia, keberlanjutan, dan SDGs. Data diperoleh dari basis data akademik bereputasi dan dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengeksplorasi pola dan hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan perilaku pro-lingkungan, kinerja lingkungan organisasi, dan keberlanjutan. Sementara itu, digitalisasi berperan sebagai faktor pendukung yang meningkatkan efektivitas implementasi GHRM melalui teknologi seperti HRIS, *e-recruitment*, *e-learning*, dan sistem kerja tanpa kertas. Sintesis temuan juga menunjukkan bahwa integrasi GHRM dan digitalisasi menghasilkan sinergi dalam meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat kesadaran lingkungan karyawan, serta mendukung praktik keberlanjutan organisasi. Selain itu, integrasi ini berkontribusi terhadap pencapaian SDGs, khususnya SDG 8, SDG 9, SDG 12, dan SDG 13. Namun demikian, sebagian besar literatur masih memisahkan kajian GHRM dan digitalisasi, sehingga terdapat kesenjangan penelitian dalam integrasi keduanya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi GHRM dan digitalisasi merupakan strategi penting dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi dan mempercepat pencapaian SDGs

Kata kunci: Green Human Resource Management, Digitalisasi, Keberlanjutan, SDGs, Systematic Literature Review

A. Pendahuluan

Urgensi penerapan praktik keberlanjutan semakin meningkat seiring dengan masih lambatnya pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) secara global. Berdasarkan The Sustainable Development Goals Report 2025 yang diterbitkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, hanya sekitar 17% target SDGs yang berada pada jalur pencapaian sesuai target tahun 2030, sementara sebagian besar target lainnya mengalami kemajuan yang lambat atau bahkan stagnan. Kondisi

tersebut menunjukkan bahwa berbagai upaya pembangunan berkelanjutan yang telah dilakukan masih menghadapi tantangan yang signifikan.

Di sisi lain, laporan United Nations Environment Programme (UNEP) menegaskan bahwa dunia masih menghadapi tekanan lingkungan yang semakin kompleks akibat perubahan iklim dan meningkatnya aktivitas ekonomi yang berdampak pada lingkungan. Situasi ini menunjukkan bahwa pencapaian SDGs tidak hanya membutuhkan

kebijakan pemerintah dan inovasi teknologi, tetapi juga memerlukan keterlibatan aktif organisasi melalui penerapan praktik bisnis yang berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia sekaligus memanfaatkan transformasi digital untuk meningkatkan efektivitas implementasi keberlanjutan.

Seiring meningkatnya perhatian terhadap isu keberlanjutan, Green Human Resource Management (GHRM) berkembang sebagai salah satu pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. GHRM mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam berbagai fungsi sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, sistem penghargaan, hingga keterlibatan karyawan dalam aktivitas yang mendukung pelestarian lingkungan.

Kajian literatur yang dilakukan oleh (Xie & Lau, 2023) menunjukkan bahwa implementasi GHRM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkungan organisasi, perilaku kerja ramah lingkungan,

serta pencapaian tujuan keberlanjutan jangka panjang. Temuan serupa juga ditunjukkan dalam penelitian mengenai aspek dan praktik Green Human Resource Management yang menyatakan bahwa GHRM telah menjadi instrumen penting bagi organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif sekaligus meningkatkan tanggung jawab lingkungan perusahaan (Chowdhury et al., 2025).

Di sisi lain, perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Transformasi digital mendorong penggunaan berbagai teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS), e-recruitment, e-learning, digital performance management, cloud computing, big data analytics, dan artificial intelligence dalam proses pengelolaan sumber daya manusia (Yulianah Yulianah, 2024). Berbagai penelitian mengenai digital transformation in human resource management menunjukkan bahwa digitalisasi mampu meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta memperkuat efektivitas fungsi

manajemen sumber daya manusia (Garem et al., 2026). Selain meningkatkan produktivitas organisasi, digitalisasi juga berkontribusi terhadap pengurangan penggunaan sumber daya fisik melalui penerapan sistem kerja paperless dan pengelolaan data yang lebih efisien, sehingga mendukung praktik organisasi yang lebih berkelanjutan.

Perkembangan konsep keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia juga melahirkan pendekatan Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM). Konsep ini menempatkan sumber daya manusia sebagai aktor utama dalam menciptakan keseimbangan antara tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan organisasi (Kurniawan et al., 2025). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa Sustainable HRM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan, tanggung jawab sosial, serta dampak lingkungan dari aktivitas organisasi. Dalam perkembangannya, integrasi praktik hijau, kepemimpinan etis, dan

ketahanan digital (digital resilience) dipandang sebagai elemen penting dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (Hariyani et al., 2025).

Meskipun penelitian mengenai Green Human Resource Management, digitalisasi sumber daya manusia, dan Sustainable HRM mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, sebagian besar kajian masih menempatkan ketiga konsep tersebut sebagai topik yang terpisah. Penelitian mengenai GHRM umumnya berfokus pada pengaruhnya terhadap perilaku pro-lingkungan dan kinerja lingkungan organisasi. Sementara penelitian tentang digitalisasi sumber daya manusia lebih banyak menyoroti peningkatan efisiensi, produktivitas, dan efektivitas organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital, belum menguraikan secara mendalam bagaimana transformasi digital dapat memperkuat implementasi praktik-praktik GHRM.

Selain itu, masih sedikit penelitian yang mengidentifikasi secara komprehensif bagaimana digitalisasi dapat berperan sebagai

enabler dalam implementasi GHRM dan bagaimana sinergi keduanya berkontribusi terhadap pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, muncul pertanyaan mengenai bagaimana perkembangan penelitian terkait Green Human Resource Management dan digitalisasi dalam konteks keberlanjutan organisasi, bagaimana bentuk integrasi antara kedua konsep tersebut, serta bagaimana kontribusinya terhadap pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi dasar dalam pelaksanaan kajian literatur ini.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan Systematic Literature Review (SLR) terhadap studi-studi yang membahas Green Human Resource Management, digitalisasi sumber daya manusia, Sustainable Human Resource Management, dan Sustainable Development Goals. Kajian ini diarahkan untuk mengidentifikasi perkembangan penelitian, bentuk integrasi GHRM dan digitalisasi, serta kontribusinya

terhadap pencapaian SDGs. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan menghasilkan sintesis konseptual yang menjelaskan hubungan antara digitalisasi, implementasi GHRM, keberlanjutan organisasi, dan pencapaian Sustainable Development Goals sebagai dasar pengembangan penelitian di masa mendatang.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang dikembangkan oleh Kitchenham yaitu Systematic Literature Review (SLR). SLR sendiri berfungsi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan integrasi Green Human Resource Management (GHRM) dan digitalisasi dalam mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan kajian yang sistematis, transparan, dan terstruktur terhadap literatur yang relevan. Metode SLR dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan yang dikembangkan oleh Kitchenham dan Tranfield tersebut

banyak digunakan dalam penelitian manajemen dan ilmu sosial. Selain itu, pelaporan proses review mengikuti pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) yang mencakup tahapan identifikasi, screening, eligibility, dan included studies (Page et al., 2021)

Proses pencarian literatur dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah, yaitu Google Scholar, ScienceDirect, SpringerLink, dan jurnal bereputasi lainnya. Pemilihan database tersebut didasarkan pada pertimbangan kredibilitas, cakupan multidisipliner, serta relevansi terhadap kajian manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur mencakup Green Human Resource Management, Digital Human Resource Management, Digitalization, Human Resource Information System, Sustainability, dan Sustainable Development Goals. Artikel yang dipilih difokuskan pada publikasi dalam rentang waktu tertentu (misalnya 2020–2026) untuk memastikan relevansi dengan perkembangan terbaru dalam bidang

manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan.

Proses seleksi artikel ini dilakukan melalui beberapa tahap sesuai dengan alur PRISMA. Pada tahap awal, sejumlah artikel diidentifikasi melalui database pencarian. Selanjutnya dilakukan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak untuk menghapus artikel yang tidak relevan. Artikel yang lolos kemudian dievaluasi berdasarkan kelayakan isi secara penuh (full-text eligibility).

Hasil akhir dari proses ini adalah artikel yang memenuhi kriteria inklusi yang digunakan sebagai sumber data utama dalam analisis. Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yaitu yaitu pengelompokan artikel berdasarkan tema utama seperti Green Human Resource Management, digitalisasi HR, integrasi keduanya, serta kontribusinya terhadap Sustainable Development Goals (Tranfield et al., 2003).

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan proses seleksi literatur menggunakan pendekatan PRISMA, diperoleh sepuluh artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan relevan dengan fokus penelitian. Artikel-artikel tersebut terdiri atas penelitian mengenai Green Human

Resource Management (GHRM), transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia, integrasi GHRM dan digitalisasi, serta kontribusinya terhadap pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Ringkasan karakteristik penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel.1 Matriks Literatur

No.	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Xie & Lau	2023	Evidence-Based Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review	SLR	GHRM terbukti meningkatkan perilaku pro-lingkungan, kinerja lingkungan, dan sustainability organisasi. Namun masih terbatas integrasi dengan teknologi digital.
2.	Benevene & Buonomo	2020	Green Human Resource Management: An Evidence-Based Systematic Literature Review	SLR	GHRM berkontribusi pada employee engagement terhadap lingkungan dan meningkatkan sustainability organisasi jangka panjang.
3.	Ahmad et al	2025	Green HRM: Analyzing sustainable practices and organizational impact	Review/ ML	Praktik GHRM seperti green training dan green recruitment berdampak positif pada inovasi dan kinerja organisasi berkelanjutan.
4.	Ali & Alrifae	2026	Green HRM and sustainable performance: A Systematic Literature Review	SLR	GHRM memiliki hubungan signifikan dengan sustainable performance melalui mediasi employee behavior dan environmental awareness.
5.	Bratamanggala	2023	Digital Transformation in Human Resource Management	Review	Digitalisasi HR meningkatkan efisiensi proses HR (rekrutmen, pelatihan, evaluasi) dan mempercepat pengambilan keputusan berbasis data.
6.	Garem et al.	2026	HR Digital Transformation: Enhancing HRM	Conceptual	Teknologi digital seperti AI dan HRIS meningkatkan efektivitas manajemen SDM dan

			through Technology		kualitas keputusan strategis HR.
7.	Sahar et al.	2025	Integration of Digital Technology and Green HRM	Conceptual	Digital teknologi memperkuat implementasi GHRM melalui digital recruitment, paperless system, dan peningkatan efisiensi sustainability practice.
8.	Trujillo- Gallego et al.	2022	Digital technologies and green HRM	Empiris/ Review	Digitalisasi mendukung adopsi GHRM dalam supply chain dan meningkatkan environmental performance organisasi.
9.	Kurniawan et al.	2025	A Conceptual Framework for Sustainable HRM and SDGs	Conceptual	SHRM berperan sebagai penghubung antara HR practices dan pencapaian SDGs melalui keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.
10.	Hariyani et al.	2025	Digital technologies for the Sustainable Development Goals	Review	Teknologi digital mempercepat pencapaian SDGs melalui efisiensi, inovasi, dan pengurangan dampak lingkungan di organisasi.

• Green Human Resource Management sebagai Strategi Keberlanjutan Organisasi

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa Green Human Resource Management telah berkembang dari sekadar praktik sumber daya manusia berbasis lingkungan menjadi instrumen strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Berbagai penelitian yang dikaji memperlihatkan bahwa implementasi GHRM melalui green

recruitment, green training, green performance appraisal, dan green reward system secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan perilaku pro-lingkungan dan kinerja lingkungan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan program keberlanjutan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi membangun kesadaran dan komitmen lingkungan pada karyawan.

Fenomena tersebut terjadi karena praktik GHRM berfungsi sebagai mekanisme internal yang membentuk nilai, sikap, dan perilaku karyawan terhadap isu lingkungan. Karyawan yang memperoleh pelatihan lingkungan dan diberikan penghargaan atas perilaku ramah lingkungan cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam program keberlanjutan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Xie & Lau, (2023), Benevene dan Buonomo (2020), serta Ali dan Alrifae (2026) yang menunjukkan bahwa peningkatan environmental performance organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia sebagai aktor utama dalam implementasi strategi keberlanjutan. Temuan lain menunjukkan bahwa transformasi digital telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia dari sistem yang bersifat administratif menjadi sistem yang lebih strategis, adaptif, dan berbasis data. Berbagai teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS), e-recruitment, e-

learning, cloud computing, dan artificial intelligence memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi proses kerja sekaligus mempercepat pengambilan keputusan.

Diperkuat dengan hasil kajian yang menunjukkan bahwa digitalisasi memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas fungsi sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan data karyawan, proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Kondisi ini terjadi karena teknologi digital mampu mengurangi ketergantungan pada proses manual yang selama ini memerlukan waktu, biaya, dan sumber daya yang besar. Dengan kata lain, digitalisasi tidak hanya menghasilkan efisiensi operasional, tetapi juga meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pemanfaatan data secara lebih akurat dan real-time.

- Integrasi Green Human Resource Management dan Digitalisasi

Salah satu temuan utama dalam kajian ini adalah semakin menguatnya peran digitalisasi sebagai faktor pendukung

implementasi Green Human Resource Management. Meskipun penelitian mengenai GHRM dan transformasi digital berkembang secara signifikan, sebagian besar kajian masih menempatkan keduanya sebagai konsep yang berdiri sendiri. Namun demikian, beberapa penelitian terbaru mulai menunjukkan bahwa digitalisasi berfungsi sebagai enabler yang memperkuat efektivitas penerapan GHRM dalam organisasi.

Integrasi tersebut terlihat melalui penerapan rekrutmen digital, pelatihan berbasis teknologi, sistem evaluasi kinerja elektronik, serta pengelolaan data lingkungan yang terintegrasi. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan organisasi mengurangi penggunaan kertas, memperluas akses pelatihan lingkungan, serta meningkatkan kemampuan monitoring terhadap indikator keberlanjutan. Dengan demikian, digitalisasi tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat implementasi nilai-nilai hijau dalam seluruh proses manajemen sumber daya manusia.

Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara digitalisasi dan GHRM bersifat saling melengkapi. GHRM menyediakan orientasi dan tujuan keberlanjutan, sementara digitalisasi menyediakan infrastruktur dan alat yang memungkinkan tujuan tersebut diwujudkan secara lebih efektif. Oleh karena itu, integrasi keduanya berpotensi menghasilkan dampak yang lebih besar dibandingkan implementasi secara terpisah.

- **Kontribusi Integrasi GHRM dan Digitalisasi terhadap Pencapaian SDGs**

Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi GHRM dan digitalisasi memiliki relevansi yang kuat terhadap pencapaian Sustainable Development Goals. Kontribusi tersebut terutama terlihat pada SDG 8 (Decent Work and Economic Growth), SDG 9 (Industry, Innovation and Infrastructure), SDG 12 (Responsible Consumption and Production), dan SDG 13 (Climate Action).

Pada SDG 8, integrasi GHRM dan digitalisasi berkontribusi melalui pengembangan kompetensi karyawan, peningkatan produktivitas

kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Pada SDG 9, pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia mencerminkan penerapan inovasi dan penguatan infrastruktur organisasi. Sementara itu, kontribusi terhadap SDG 12 terlihat melalui pengurangan penggunaan sumber daya fisik dan penerapan sistem kerja yang lebih efisien. Adapun pada SDG 13, praktik GHRM berperan dalam meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan sehingga mendukung upaya mitigasi perubahan iklim di tingkat organisasi.

Meskipun demikian, hasil sintesis menunjukkan bahwa penelitian yang menghubungkan GHRM, digitalisasi, dan SDGs secara simultan masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian masih berfokus pada hubungan antara dua variabel, seperti GHRM dan sustainability atau digitalisasi dan sustainability. Temuan ini menunjukkan adanya ruang pengembangan penelitian yang cukup luas, khususnya dalam membangun model konseptual yang menjelaskan bagaimana digitalisasi dapat memperkuat implementasi

GHRM dalam mendukung pencapaian SDGs secara lebih komprehensif.

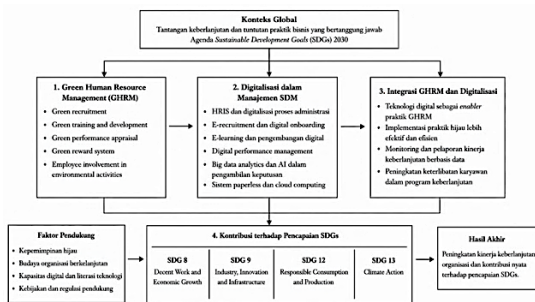
- Sintesis Temuan dan Research Gap

Berdasarkan keseluruhan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa GHRM dan digitalisasi merupakan dua pendekatan yang memiliki potensi besar untuk mendukung keberlanjutan organisasi. Namun, penelitian terdahulu masih didominasi oleh pembahasan kedua konsep tersebut secara terpisah. Kajian yang secara khusus menjelaskan mekanisme integrasi antara digitalisasi dan GHRM dalam kerangka pencapaian SDGs masih terbatas, baik secara konseptual maupun empiris.

Oleh karena itu, penelitian ini mengidentifikasi bahwa digitalisasi berperan sebagai enabler yang memperkuat implementasi GHRM, sedangkan GHRM berfungsi sebagai instrumen pengelolaan sumber daya manusia yang mengarahkan organisasi pada praktik keberlanjutan. Sintesis tersebut menghasilkan proposisi konseptual bahwa integrasi digitalisasi dan GHRM dapat menjadi salah satu

strategi organisasi dalam mendukung pencapaian SDGs melalui peningkatan efisiensi operasional, perubahan perilaku karyawan, dan penguatan kinerja keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan hasil sintesis literatur, penelitian ini menyusun kerangka konseptual yang menjelaskan integrasi Green Human Resource Management (GHRM) dan digitalisasi dalam mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs), sebagaimana ditunjukkan pada berikut.



Gambar 1 Kerangka konseptual sintesis

Gambar tersebut menyajikan kerangka konseptual hasil sintesis literatur yang menggambarkan hubungan antara Green Human Resource Management (GHRM), digitalisasi manajemen sumber daya

manusia, dan pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Kerangka ini menunjukkan bahwa GHRM dan digitalisasi merupakan dua elemen yang saling melengkapi dalam mendukung terciptanya praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan di dalam organisasi.

Secara umum, kerangka tersebut menegaskan bahwa integrasi kedua pendekatan tersebut tidak hanya berkontribusi pada peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mengarah pada penguatan kinerja keberlanjutan organisasi. Pada akhirnya, sinergi antara GHRM dan digitalisasi diharapkan mampu mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam aspek ekonomi, inovasi, konsumsi bertanggung jawab, dan aksi iklim.

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis literatur mengenai integrasi Green Human Resource Management (GHRM) dan digitalisasi dalam mendukung pencapaian Sustainable

Development Goals (SDGs). Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR), dapat disimpulkan bahwa integrasi GHRM dan digitalisasi berperan sebagai pendekatan strategis dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi melalui penguatan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan dan berbasis teknologi.

Temuan utama menunjukkan bahwa GHRM berfungsi sebagai pendekatan yang membentuk perilaku dan budaya kerja ramah lingkungan, sedangkan digitalisasi berperan sebagai enabler yang meningkatkan efektivitas implementasi praktik tersebut melalui efisiensi proses, pengelolaan data, dan pemanfaatan teknologi digital. Sinergi keduanya menghasilkan penguatan kinerja keberlanjutan organisasi serta peningkatan kesadaran lingkungan karyawan.

Selain itu, integrasi GHRM dan digitalisasi memiliki kontribusi terhadap pencapaian SDGs, khususnya SDG 8, SDG 9, SDG 12, dan SDG 13. Namun, kajian literatur menunjukkan bahwa penelitian yang

secara komprehensif mengintegrasikan kedua konsep tersebut masih terbatas, sehingga diperlukan pengembangan model konseptual dan pengujian empiris lebih lanjut di berbagai konteks organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa integrasi GHRM dan digitalisasi merupakan pendekatan penting dalam mendukung transformasi organisasi menuju keberlanjutan serta percepatan pencapaian agenda SDGs secara global.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., Javed, U., Sharma, C., & Shuaib, M. (2025). Green Technologies and Sustainability Green Human Resource Management : Analyzing sustainable practices and organizational impact through a Word2Vec approach. *Green Technologies and Sustainability*, 3(4), 100224. <https://doi.org/10.1016/j.grets.2025.100224>
- Ali, A., & Alrifae, M. (2026). Green human resource management and sustainable performance : A systematic literature review. *Sustainable Futures*, 11(November 2025), 101580. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.101580>
- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). *Green Human Resource Management : An Evidence-Based Systematic Literature*

- Review.
- Bratamanggala, R. I. (2023). *Digital Transformation in Human Resource Management: A Systematic Literature Review*. 1(2), 57–64.
- Chowdhury, S. R., Sakib, N., Sanju, N. L., & Sabah, S. (2025). *Aspects and practices of green human resource management: a review of literature exploring future research direction*.
- Garem, E., Business, F., Ahmed, R., & Garem, E. (2026). *HR digital transformation: enhancing human resource management through technology*.
- Hariyani, D., Hariyani, P., & Mishra, S. (2025). Digital technologies for the Sustainable Development Goals. *Green Technologies and Sustainability*, 3(3), 100202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.grets.2025.100202>
- Kurniawan, B., Marnis, Samsir, & Jahrizal. (2025). A Conceptual Framework for Sustainable Human Resource Management: Integrating Green Practices, Ethical Leadership, and Digital Resilience to Advance the SDGs. In *Sustainability* (Vol. 17, Issue 21, p. 9904). <https://doi.org/10.3390/su17219904>
- Page, M. J., Mckenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-wilson, E., Mcdonald, S., ... Moher, D. (2021). *The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews*. 1–11.
- Sahar, A., Alaq, A., Damayanti, A. O., & Efendi, D. (2025). *Integration of Digital Technology and GHRM in Aligning Equity Principles to Drive Innovation , Employee Development , and Environmental Sustainability*. 11(1), 64–75.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Trujillo-Gallego, M., Sarache, W., & Sousa Jabbour, A. B. L. de. (2022). Digital technologies and green human resource management: Capabilities for GSCM adoption and enhanced performance. *International Journal of Production Economics*, 249, 108531. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108531>
- Xie, H., & Lau, T. C. (2023). Evidence-Based Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review. In *Sustainability* (Vol. 15, Issue 14, p. 10941). <https://doi.org/10.3390/su151410941>
- YULIANAH YULIANAH. (2024). *Digital Transformation In Human Resource Management : Strategy And Implementation*. 13(02), 1502–1512. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>