

**PERAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM MEMBENTUK
PERILAKU KARYAWAN YANG MENDUKUNG EFISIENSI ENERGI DAN
DIGITALISASI DI PT TECHNET VISION INDONESIA JAKARTA**

Yunika Anggraini¹, Hamsinah², Endang Sugiarti³

¹²³Pascasarjana Manajemen Universitas Pamulang

Alamat e-mail : yunikaicha@gmail.com , dosen00814@unpam.ac.id,

dosen01557@unpam.ac.id

ABSTRACT

Digital transformation has driven organisations to improve operational efficiency whilst integrating sustainability through the adoption of Green Human Resource Management (GHRM). Although PT Technet Vision Indonesia has utilised various digital technologies in its operational activities, the implementation of GHRM has not yet been systematically integrated into its human resource policies. This situation means that employee behaviour supporting energy efficiency and digitalisation is still influenced more by work culture and individual awareness than by structured organisational policies. This study aims to analyse the role of Green Human Resource Management in shaping employee behaviour that supports energy efficiency and digitalisation, to identify factors hindering its implementation, and to describe employee behaviour relating to energy efficiency and digitalisation at PT Technet Vision Indonesia. This study employs a qualitative approach using ethnographic methods. Data were collected through observation, in-depth interviews and documentation involving informants, Key Informants and Expert Informants. Data analysis was carried out using domain analysis, taxonomic analysis, component analysis and cultural theme analysis. The research findings indicate that a digital work culture has evolved into a key characteristic of organisations, supporting communication, collaboration, productivity and data driven decision-making. However, the implementation of Green Human Resource Management (GHRM) is still in a transitional phase as it is not yet supported by integrated HR policies, standard operating procedures, environment-based performance indicators, or sustainable training programmes. Employee behaviour that supports energy efficiency and digitalisation is shaped more by the digital work culture and individual awareness than through the systematic application of GHRM. This study concludes that PT Technet Vision Indonesia already possesses a strong foundation of digital culture as a key asset in the development of Green Human Resource Management. Therefore, it is necessary to strengthen the integration of GHRM into human resource management policies and practices in order to consistently foster an organisational culture oriented towards sustainability, energy efficiency and digital transformation.

Keywords: Green Human Resource Management, employee behaviour, energy efficiency, digitalisation, ethnography.

ABSTRAK

Transformasi digital telah mendorong organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional sekaligus mengintegrasikan aspek keberlanjutan melalui penerapan Green Human Resource Management (GHRM). Meskipun PT Technet Vision

Indonesia telah memanfaatkan berbagai teknologi digital dalam aktivitas operasionalnya, implementasi GHRM belum terintegrasi secara sistematis ke dalam kebijakan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menyebabkan perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi masih lebih banyak dipengaruhi oleh budaya kerja dan kesadaran individu daripada kebijakan organisasi yang terstruktur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Green Human Resource Management dalam membentuk perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi, mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat implementasinya, serta mendeskripsikan perilaku karyawan terkait efisiensi energi dan digitalisasi di PT Technet Vision Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode etnografi. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap informan, Key Informant, dan Expert Informant. Analisis data dilakukan menggunakan analisis domain, analisis taksonomi, analisis komponensial, dan analisis tema kultural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja digital telah berkembang menjadi karakteristik utama organisasi yang mendukung komunikasi, kolaborasi, produktivitas, serta pengambilan keputusan berbasis data. Namun, implementasi GHRM masih berada pada tahap transisi karena belum didukung oleh kebijakan SDM yang terintegrasi, standar operasional prosedur, indikator kinerja berbasis lingkungan, serta program pelatihan yang berkelanjutan. Perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi lebih banyak terbentuk melalui budaya kerja digital dan kesadaran individu dibandingkan melalui penerapan GHRM yang sistematis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa PT Technet Vision Indonesia telah memiliki fondasi budaya digital yang kuat sebagai modal utama dalam pengembangan Green Human Resource Management. Oleh karena itu, diperlukan penguatan integrasi GHRM ke dalam kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia agar tercipta budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan, efisiensi energi, dan transformasi digital secara konsisten.

Kata Kunci: Green Human Resource Management, perilaku karyawan, efisiensi energi, digitalisasi.

A. Pendahuluan

Transformasi digital telah mengubah paradigma pengelolaan organisasi modern, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perkembangan teknologi informasi, otomatisasi proses bisnis, serta meningkatnya tuntutan terhadap praktik bisnis berkelanjutan mendorong perusahaan untuk tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam strategi organisasinya. Dalam konteks tersebut, Green Human Resource Management (GHRM) berkembang sebagai

pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pembentukan budaya kerja yang mendukung perilaku ramah lingkungan. Penerapan GHRM dipandang mampu membentuk perilaku karyawan yang berorientasi pada efisiensi energi, pemanfaatan teknologi digital, serta keberlanjutan organisasi.

Di Indonesia, implementasi efisiensi energi telah menjadi bagian dari kebijakan nasional melalui Undang-

Undang Nomor 30 Tahun 2007 tentang Energi dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2009 tentang Konservasi Energi yang menekankan pentingnya penggunaan energi secara efisien dan berkelanjutan. Sejalan dengan perkembangan Revolusi Industri 4.0, organisasi tidak hanya dituntut mengadopsi teknologi digital, tetapi juga membangun perilaku kerja yang mendukung penggunaan sumber daya secara efektif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, melainkan juga oleh kemampuan organisasi dalam membentuk perilaku karyawan melalui sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa GHRM memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku pro-lingkungan, keterlibatan karyawan, serta kinerja organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Yusliza et al. (2025) menjelaskan bahwa GHRM merupakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam kebijakan organisasi untuk membangun perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan. Arsawan et al. (2025) menambahkan bahwa praktik GHRM mampu membangun budaya organisasi yang mendorong komitmen karyawan terhadap pelestarian lingkungan. Selain itu, Arini dan Shaddiq (2025) menegaskan bahwa integrasi GHRM dengan transformasi digital berkontribusi terhadap terbentuknya perilaku kerja yang adaptif, inovatif, serta mampu meningkatkan efisiensi organisasi melalui pemanfaatan teknologi.

Meskipun demikian, implementasi GHRM pada perusahaan berbasis

teknologi masih menghadapi berbagai tantangan. Sebagian besar organisasi telah berhasil melakukan digitalisasi proses bisnis, tetapi belum sepenuhnya mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam kebijakan sumber daya manusia. Akibatnya, perilaku ramah lingkungan sering kali berkembang secara alami berdasarkan kesadaran individu atau budaya kerja yang terbentuk, bukan sebagai hasil dari kebijakan organisasi yang sistematis. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara transformasi digital dengan implementasi Green Human Resource Management yang masih memerlukan perhatian lebih lanjut.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Technet Vision Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang solusi teknologi informasi, multimedia, dan smart building. Perusahaan telah mengembangkan berbagai produk dan layanan berbasis digital yang mendukung efisiensi energi bagi pelanggan. Namun demikian, hasil observasi awal menunjukkan bahwa implementasi Green Human Resource Management dalam pengelolaan sumber daya manusia belum berjalan secara optimal. Digitalisasi telah diterapkan melalui penggunaan berbagai aplikasi dan sistem informasi perusahaan untuk mendukung komunikasi, pelaporan, administrasi, dan pengelolaan proyek, tetapi kebijakan SDM yang secara khusus mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan belum tersedia secara formal.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa praktik paperless telah mulai diterapkan melalui penggunaan dokumen digital, sistem pelaporan elektronik, serta aplikasi internal perusahaan. Namun, beberapa

aktivitas administrasi masih dilakukan secara hybrid karena kebutuhan dokumen fisik untuk kepentingan legalitas, audit, maupun perpajakan. Selain itu, kemampuan digital karyawan belum sepenuhnya merata sehingga tingkat pemanfaatan teknologi berbeda pada setiap divisi. Kondisi tersebut menyebabkan perilaku efisiensi energi dan digitalisasi lebih banyak berkembang melalui kebiasaan kerja serta kesadaran individu dibandingkan melalui kebijakan organisasi yang terstruktur.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya kerja digital telah berkembang menjadi karakteristik organisasi. Penggunaan berbagai platform digital dalam komunikasi, koordinasi, penyimpanan dokumen, serta pengelolaan proyek menunjukkan bahwa digitalisasi telah menjadi bagian dari aktivitas operasional perusahaan. Namun, implementasi Green Human Resource Management masih berada pada tahap transisi karena belum didukung oleh kebijakan tertulis, standar operasional prosedur, indikator kinerja berbasis lingkungan, maupun program pelatihan yang secara khusus membangun perilaku hijau karyawan. Dengan demikian, budaya digital berkembang lebih cepat dibandingkan sistem Green Human Resource Management yang menjadi landasan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat **research gap** yang menarik untuk dikaji. Sebagian besar penelitian terdahulu menitikberatkan pada pengaruh GHRM terhadap kinerja organisasi, komitmen organisasi, maupun perilaku ramah lingkungan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara itu, penelitian yang mengkaji bagaimana

budaya organisasi membentuk perilaku karyawan dalam mendukung efisiensi energi dan digitalisasi melalui pendekatan kualitatif etnografi masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan penyedia solusi teknologi informasi. Pendekatan etnografi memungkinkan peneliti memahami makna budaya kerja yang berkembang di dalam organisasi secara lebih mendalam sehingga mampu menjelaskan hubungan antara digitalisasi, perilaku karyawan, dan implementasi Green Human Resource Management.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Green Human Resource Management dalam membentuk perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi di PT Technet Vision Indonesia, mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat implementasinya, serta mendeskripsikan perilaku karyawan ketika Green Human Resource Management belum diterapkan secara optimal. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Green Human Resource Management, khususnya dalam menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi GHRM tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan budaya digital, kebijakan sumber daya manusia, dan nilai-nilai keberlanjutan menjadi suatu budaya organisasi yang konsisten.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan metode **etnografi** untuk memahami secara mendalam budaya organisasi yang berkaitan dengan penerapan *Green*

Human Resource Management (GHRM) dalam membentuk perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi di PT Technet Vision Indonesia Jakarta. Pendekatan etnografi dipilih karena mampu mengungkap makna budaya kerja, pola interaksi, kebiasaan organisasi, serta perilaku karyawan yang berkembang dalam lingkungan kerja secara alami. Penelitian dilaksanakan di PT Technet Vision Indonesia Jakarta pada periode Desember 2025 hingga April 2026, yang meliputi tahap observasi, pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil penelitian.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap fenomena yang diteliti. Informan penelitian terdiri atas informan utama yang berasal dari beberapa divisi operasional perusahaan, Key Informant, yaitu *Leader Software Engineering*, yang berperan memberikan pendalaman dan konfirmasi terhadap data penelitian, serta Expert Informant, yaitu Direktur PT Technet Vision Indonesia, yang berfungsi melakukan validasi terhadap hasil penelitian agar sesuai dengan kondisi organisasi secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami aktivitas kerja, pola interaksi, serta budaya organisasi yang berkembang di lingkungan perusahaan. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan informan mengenai

implementasi GHRM, perilaku karyawan, efisiensi energi, dan digitalisasi, sedangkan dokumentasi dimanfaatkan untuk melengkapi data berupa kebijakan perusahaan, dokumen pendukung, serta berbagai informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

Analisis data menggunakan model analisis etnografi Spradley yang terdiri atas analisis domain, analisis taksonomi, analisis komponensial, dan analisis tema kultural. Analisis domain digunakan untuk mengidentifikasi gambaran umum budaya organisasi, analisis taksonomi untuk mengelompokkan kategori budaya secara lebih rinci, analisis komponensial untuk membandingkan karakteristik antar kategori, sedangkan analisis tema kultural digunakan untuk menemukan tema-tema budaya utama yang menjelaskan hubungan antara Green Human Resource Management, perilaku karyawan, efisiensi energi, dan digitalisasi di PT Technet Vision Indonesia.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik, yaitu membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta melakukan konfirmasi data melalui Key Informant dan Expert Informant. Proses tersebut dilakukan untuk memastikan kredibilitas, konsistensi, dan validitas interpretasi sehingga hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi empiris organisasi secara komprehensif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja digital telah berkembang menjadi karakteristik utama organisasi di PT Technet Vision Indonesia. Berdasarkan observasi, wawancara mendalam, dokumentasi,

serta analisis etnografi, ditemukan empat domain utama yang membentuk budaya organisasi, yaitu efisiensi energi, digitalisasi, perilaku karyawan, dan *Green Human Resource Management* (GHRM). Analisis domain menunjukkan bahwa hampir seluruh aktivitas operasional perusahaan telah memanfaatkan teknologi digital, seperti Microsoft Teams, OneDrive, Trello, WhatsApp, *e-mail*, serta sistem internal perusahaan dalam mendukung komunikasi, koordinasi pekerjaan, penyimpanan dokumen, dan pengelolaan proyek. Digitalisasi tersebut berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja, percepatan proses bisnis, pengurangan penggunaan dokumen fisik, serta efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan.

Analisis taksonomi memperlihatkan bahwa implementasi digitalisasi telah diterapkan pada berbagai fungsi organisasi melalui adopsi sistem digital, automasi proses kerja, peningkatan kemampuan digital karyawan, serta pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, implementasi *Green Human Resource Management* masih bersifat parsial karena belum didukung oleh kebijakan SDM yang terintegrasi, standar operasional prosedur (SOP), indikator perilaku hijau, maupun program pelatihan yang berkelanjutan. Analisis komponensial menunjukkan bahwa seluruh divisi telah memanfaatkan teknologi digital sesuai karakteristik pekerjaannya, namun tingkat implementasi efisiensi energi dan digitalisasi masih berbeda antar divisi. Sementara itu, analisis tema kultural mengungkap bahwa budaya kerja organisasi berkembang menuju organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis teknologi, sedangkan penerapan GHRM masih

berada pada tahap transisi menuju sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi telah berkembang secara positif. Karyawan telah terbiasa memanfaatkan teknologi digital dalam komunikasi, kolaborasi virtual, pengelolaan data, serta pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, perilaku efisiensi energi mulai terbentuk melalui pengurangan penggunaan dokumen fisik, penggunaan sistem digital, serta pemanfaatan teknologi yang lebih efektif. Namun demikian, sebagian besar perilaku tersebut masih dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi dan kesadaran individu dibandingkan implementasi kebijakan *Green Human Resource Management* yang formal.

Temuan tersebut sejalan dengan teori *Green Human Resource Management* yang dikemukakan oleh Yusliza et al. (2025), bahwa implementasi GHRM memerlukan integrasi kebijakan sumber daya manusia melalui rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, penghargaan, serta pembentukan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Pada PT Technet Vision Indonesia, sebagian praktik tersebut telah mulai berkembang melalui budaya digital dan dukungan manajemen, namun belum sepenuhnya diintegrasikan ke dalam sistem pengelolaan SDM. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian Perwira et al. (2025) dan Yusliza et al. (2025) yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi GHRM sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, budaya kerja, serta keterlibatan karyawan dalam mewujudkan tujuan keberlanjutan.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, terdapat tiga temuan utama yang menjadi kontribusi penelitian ini. Temuan pertama menunjukkan bahwa pembentukan perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi lebih banyak dipengaruhi oleh budaya kerja digital dibandingkan implementasi *Green Human Resource Management* yang bersifat formal. Penggunaan sistem digital dalam komunikasi, koordinasi pekerjaan, pengelolaan dokumen, serta pelaksanaan proyek telah menjadi kebiasaan organisasi yang secara tidak langsung membentuk perilaku kerja yang lebih efektif, kolaboratif, adaptif, serta mendukung efisiensi penggunaan sumber daya. Dengan demikian, budaya digital berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran sosial yang membentuk perilaku kerja karyawan menuju praktik kerja yang lebih berkelanjutan.

Temuan kedua menunjukkan bahwa hambatan implementasi *Green Human Resource Management* tidak berasal dari keterbatasan teknologi maupun rendahnya kompetensi digital karyawan, tetapi disebabkan oleh belum terintegrasinya prinsip keberlanjutan ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun perusahaan telah memiliki infrastruktur digital, budaya kerja yang adaptif, dan dukungan manajemen terhadap transformasi digital, implementasi GHRM masih belum didukung oleh kebijakan SDM berbasis lingkungan, SOP, indikator perilaku hijau, maupun program pelatihan yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi masih berada pada fase transisi menuju implementasi GHRM secara menyeluruh.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa transformasi digital telah menjadi fondasi awal dalam

membangun budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Perilaku adaptif terhadap teknologi, kolaborasi virtual, pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan, serta efisiensi penggunaan sumber daya telah berkembang sebagai bagian dari budaya kerja perusahaan. Kondisi tersebut memberikan peluang besar bagi perusahaan untuk mengintegrasikan *Green Human Resource Management* secara lebih sistematis melalui penyusunan kebijakan SDM, pengembangan kompetensi, sistem evaluasi kinerja berbasis lingkungan, serta pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja digital telah menjadi fondasi utama implementasi *Green Human Resource Management* di PT Technet Vision Indonesia. Keberhasilan implementasi GHRM pada perusahaan berbasis teknologi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan budaya digital dengan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan. Temuan ini memberikan kontribusi konseptual bahwa budaya digital dapat menjadi tahapan awal (*enabler*) dalam membentuk perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi sebelum implementasi GHRM dilakukan secara formal dan menyeluruh.

E. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) telah mulai berperan dalam membentuk perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi di PT Technet

Vision Indonesia, meskipun implementasinya belum terintegrasi secara formal ke dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil analisis etnografi mengungkap bahwa budaya kerja digital telah berkembang menjadi karakteristik utama organisasi dan berperan dalam membentuk perilaku kerja yang adaptif, kolaboratif, efektif, serta mendukung efisiensi penggunaan sumber daya. Dengan demikian, perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi lebih banyak dipengaruhi oleh budaya kerja digital dibandingkan implementasi GHRM yang telah terstruktur.

Penelitian ini juga menemukan bahwa hambatan utama implementasi GHRM bukan terletak pada keterbatasan teknologi maupun kompetensi digital karyawan, melainkan pada belum terintegrasinya prinsip keberlanjutan ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun perusahaan telah memiliki infrastruktur digital yang memadai, implementasi GHRM masih memerlukan penguatan melalui penyusunan kebijakan SDM berbasis lingkungan, standar operasional prosedur, program pelatihan yang berkelanjutan, indikator kinerja berbasis lingkungan, serta sistem evaluasi yang mampu mendukung terbentuknya budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan.

Kontribusi utama penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja digital dapat berfungsi sebagai fondasi awal (*enabler*) dalam implementasi Green Human Resource Management pada perusahaan berbasis teknologi. Temuan ini memperkaya kajian GHRM dengan menunjukkan bahwa pembentukan perilaku karyawan yang mendukung efisiensi energi dan digitalisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan formal organisasi,

tetapi juga oleh budaya kerja yang berkembang melalui proses transformasi digital. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan budaya digital yang telah terbentuk dengan kebijakan GHRM secara sistematis agar tujuan keberlanjutan dapat diwujudkan secara konsisten.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Technet Vision Indonesia disarankan untuk memperkuat implementasi GHRM melalui integrasi prinsip keberlanjutan ke dalam kebijakan sumber daya manusia, penyusunan standar operasional prosedur, pengembangan kompetensi karyawan, serta penerapan indikator kinerja yang mendukung perilaku ramah lingkungan dan digitalisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri lain serta menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* untuk menguji hubungan antara GHRM, budaya organisasi, transformasi digital, dan kinerja organisasi sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implementasi GHRM di berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Al-Hadrawi, R. H., Alkaseer, N. A., & Alasady, A. A. A. (2023). The Role of Digitalization of Human Resources Management (HRM) Practices in Promoting Employees' Green Creativity: An Analytical Study. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 8(4), 23125.
- Anjali, F., Ummami, R., & Wildan, M. A. (2024). Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Mengoptimalkan Komunikasi Karyawan Melalui Era

- Digitalisasi. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(1), 717-726.
- Arini, L. O., & Shaddiq, S. (2025). Integrasi Green Human Resource Management (GHRM) dan Industri 4.0 untuk Mendorong Keberlanjutan Sektor Perbankan Indonesia. Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 18(7), 111-120.
- Caratù, M., Dragomirov, N., Iovanella, A., & Vlahovic, S. (2025). Strategic issues in digital transformation of HR management: systematic literature review and text mining. Technology Analysis & Strategic Management, 37(13), 4690–4707. <https://doi.org/10.1080/09537325.2025.2467930>
- Dani, A., & Nugraha, M. E. (2023). Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi, 1(2), 116-125.
- Fathurohman, A. P., Septian, R. F., Anggraeni, A. F., & Roswinna, W. (2025). Integrasi GRHMDan Corporate Social Responsibility: Upaya Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan. JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika, 6(1), 16-30.
- Handayani, R., Roza, H. A., Alifia, N. A., Fitriani, F., & Setyawati, N. (2025). Peran Green Human Resource Management (GHRM) dalam Membentuk Kepemimpinan Berkelanjutan di Kalangan Generasi Y. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(2), 4688-4698.
- Handayani, R., Roza, H. A., Alifia, N. A., Fitriani, F., & Setyawati, N. (2025). Peran Green Human Resource Management (GHRM) dalam Membentuk Kepemimpinan Berkelanjutan di Kalangan Generasi Y. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(2), 4688-4698.
- Hermaliana, P., & Ramadhan, U. M. F. (2024). Analisis Perilaku Kerja Karyawan PT. TXJ Indonesia. PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 1(2), 41-46.
- Hutapea, M. R. P. B., & Shaddiq, S. (2025). Strategi Green Human Resource Management sebagai Pendukung Transformasi Organisasi di Era Society 5.0. Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi, 2(11), 184-193.
- Kurniawan, R., Mulyadi, D., Anggraeni, A. F., & Komar, D. (2025). Analisis Penerapan Green Human Resources Management Pada Perusahaan BUJP (badan usaha jasa pengamaan). JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika, 6(1), 42-56.
- Lee, D., & Ahn, J. Y. (2025). Unlocking the potential of Green Human Resource Management in Korea: a comprehensive review. Asia Pacific Business Review, 31(1), 133–156. <https://doi.org/10.1080/13602381.2024.2358945>
- Machroji, A., & Suharyani, S. (2023, July). Implementasi Efisiensi Energi pada Bangunan Sekolah SMPI Al Azhar 55 Jati Makmur Bekasi. In Prosiding (SIAR) Seminar Ilmiah Arsitektur (pp. 934-939).
- Muttaqien, Z., & Hayati, J. (2022). Pengaruh Learning Organization Terhadap Perilaku Kerja Karyawan di Unit Telkom Corporate University PT. Telkom Indonesia TBK. Jurnal Flywheel, 13(2), 63-70.
- Patras, T., Dotulong, L. O., & Tampenawas, J. L. (2025). Analisis perilaku karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan spbu dendengan dalam, kota manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 13(01), 91-101.
- Perwira, I., Hernita, H., Suardi, S., Sose, A. T., & Azizurrohman, M. (2025). GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, EMPLOYEE BEHAVIOR, AND ORGANIZATIONAL INNOVATION: A MULTI-THEORETIC PATHWAY TO SUSTAINABLE COMPETITIVENESS. *Journal of Environmental Science and Sustainable Development*, 8(2), 387-401.
- Prakoso, L. H., Hanifah, P. A., Irianti, C. D., Firdausy, N. A., & Setyawati, N. (2025). ANALISIS PENGARUH GREEN HR, KEBERAGAMAN, DAN INKLUSI DALAM PENGELOLAAN SDM ERA DIGITAL. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(5), 1101-1112.
- Rizal, M. F. F. F., & Murtono, T. (2025). Perancangan Visual Dalam Kampanye Edukasi Efisiensi Listrik Dengan Program Listrik Pintar Dari PT PLN Persero. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(2), 295-309.
- Saputra, B. H., Lihawa, W., Chairofta, A., Arman, A., & Yudi, Y. (2023). Implementasi Program Kampanye Hemat Energi pada Aspek Efisiensi Energi PROPER Beyond Compliance. *SWAGATI: Journal of Community Service*, 1(2), 81-86.
- Sari, J. A., & Diana, B. A. (2024). Dampak Transformasi Digitalisasi terhadap Perubahan Perilaku Masyarakat Pedesaan. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 9(2), 88-96.
- Sholeh, R. M., & Waskito, J. (2024). Pengaruh GRHMTerhadap Perilaku Karyawan yang di Mediasi Green Recruitment, Green Training dan Green Work Engagement. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1773-1791.
- Vi, N. L. N. (2023). Green Human Resource Management in the era of digitalization: Hospitality sector. *Tạp Chí Khoa học Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng*, 67-76.
- Widyanty, W., Oktasari, D. P., Riyanto, S., Nusraningrum, D., Damayanti, S., Sumaedi, S., ... Fahlevi, M. (2025). Employee green behavior: mapping knowledge structures and future directions. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2440814>
- Wijaya, E. E., & Sugiarto, A. (2025). Green Human Resource Management: Its Implementation in a Herbal Medicine Industry Company in Central Java. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 395-408.
- Zebua, M. S. (2026). Transformasi SDM Hijau: Praktik HR Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 2(01), 98-102.
- Buku :**
- Arsawan, I. W. E., Hadiansyah, A., Martini, I. A. O., Risnawati, S., Kawuryan, R., Juansa, A., ... & Parwita, G. B. S. (2025). *Green Human Resource Management (GHRM)*. Star Digital Publishing.
- Badrudin. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Alfabeta.
- Barsah, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia internasional*. Widina Media Utama.
- Cia Cai Cen, S. S., CIBA, C., CAPF, C., Sumiati, S. E., Desy Arianty, S. E., Erina Rulianti, S. I. P., ... & Mardianton, S. (2025). *Green Human Resource Management*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.

- Haryadi, E. (2024). Hemat listrik, lebih bijak: Menerapkan efisiensi energi di rumah. Deepublish Digital.
- Hidayat, N., & Khotimah, H. (2023). Metode penelitian etnografi: Konsep, sejarah, paradigma, dan penelitian. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Hidayat, N., Kamaluddin, Syam, A., Aminy, M. H., Riswandha, M. N., & Wiyono, D. (2025). Digitalisasi dan transformasi bisnis. CV Rey Media Grafika.
- Kencana, P. N., Sicillia, M., & Sunarto, A. (2022). Pengantar manajemen. CV AA Rizky.
- Mawarni, I., Dahniar, D., Paridy, A., Yulianto, A., & Khaira, N. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mehrad, A., & Al Harrasi, N. (Eds.). (2025). Organizational Behaviour: A Scholarly Integration of Advanced Theories and Analytical Methodologies. GBP Publications.
- Metris, D., Rasyiddin, A., & Rismanto, C. (2025). Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi dan Inovasi di Dunia Digital. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Nurohman, D. A. (2024). Pengelolaan sumber daya manusia. Jakarta: PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Sedyowidodo, U. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Berbasis teknologi, menuju ekosistem hijau dan SDGs. Universitas Bakrie Press.
- Sofie, T. M., Lubis, K., Cahyadi, C. I., & Sadiatami, R. (2025). Membangun budaya efisiensi energi listrik: Sinergi rekayasa teknologi, perilaku, dan kebijakan. Smart Global Nusantara.
- Sugiarto, A., Suharti, L., & Dwiatmadja, C. (2021). Green business: Manajemen bisnis berkonsep ramah lingkungan. Gava Medika.
- Sugiyono. (2025). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cet. ke-7). Alfabeta.
- Sunarto. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Turner, W. C. (Ed.). (2020). Energy management handbook (9th ed.). The Fairmont Press.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). Pengantar manajemen (Cet. ke-2). PT Rajawali Grafindo Persada.
- Yusliza, M. Y., Renwick, D. W. S., Yong, J. Y., & Mohd Kamil, N. L. (Eds.). (2025). Employee Green Behavior: Transforming HR for a Sustainable Tomorrow. Springer Singapore. ISBN 978-981-95-1422-9
- Zotto, C. D., Omid, A., & Aoun, G. (Eds.). (2023). Smart Technologies for Organizations: Managing a Sustainable and Inclusive Digital Transformation. Springer Nature. ISBN 978-3-031-24775-0.