

The Impact Of Green Human Resource Management On Environmental Performance: Systematic Literature Review With Hybrid Method

Alma Syifa Maulidina^{1*}, Muhammad Deny²

^{1*} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia.

² Digital Marketing, Fakultas Ilmu Terapan, Telkom University.

Email: almasyifamaulidina@telkomuniversity.ac.id^{1*}, mdeny@upnvj.ac.id²

Histori Artikel:

Dikirim 18 Januari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 20 Februari 2026; Diterima 10 Maret 2026; Diterbitkan 1 April 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Maulidina, A. S., & Deny, M. (2026). The Impact Of Green Human Resource Management On Environmental Performance: Systematic Literature Review With Hybrid Method. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(2), 1947-1961. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i2.6356>.

Abstrak

Perubahan iklim dan isu-isu lingkungan semakin menjadi perhatian utama di seluruh dunia, dengan dampak yang semakin dirasakan di berbagai sektor industri. Dalam konteks ini, keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility, CSR) menjadi dua elemen yang tak terpisahkan dalam upaya menciptakan masa depan yang lebih hijau dan berkelanjutan. Salah satu cara yang semakin populer dalam menghadapi tantangan tersebut adalah melalui penerapan Green Human Resource Management (GHRM), yang fokus pada pengintegrasian prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) (Renwick et al., 2013). Artikel ini bertujuan untuk mengkaji perkembangan konsep Green Human Resource Management, praktik-praktik utama yang diterapkan oleh perusahaan dalam kerangka keberlanjutan, serta manfaat yang dapat diperoleh dari adopsi GHRM, peneliti juga berfungsi sebagai alat penelitian literatur, sehingga tingkat objektivitasnya masih bisa diperdebatkan. Proses pencarian eksplisit berarti SLR biasanya lebih memakan waktu daripada tinjauan tradisional (Priharsari, 2022). Langkah ini telah sesuai dengan pedoman dalam PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses). Penelusuran literatur dilakukan dengan bantuan aplikasi Watase UAKE dengan memasukkan API key mesin pencari Scopus. Pemilihan mesin pencari tersebut dimaksudkan agar diperoleh literatur ilmiah yang memiliki reputasi terindeks Scopus Q1, Q2, Q3 dan Q4. Penelitian SLR dapat digunakan sebagai metode untuk mengidentifikasi dan mengungkap teori mengenai topik yang hendak diteliti. Berdasarkan (194) serratus Sembilan empat artikel yang ditelaah, melalui proses systematic literature review, dengan rentang waktu terbitan artikel antara tahun 2020 sampai dengan 2024. Diperoleh hasil bahwa hanya 40 artikel yang memenuhi kriteria dan dijadikan rujukan dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan yang didapatkan metode penelitian yang banyak digunakan adalah metode kuantitatif. Dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa Green HRM berperan besar terhadap, Environmental Performance, dimana banyak diterapkan di dalam organisasi maupun dunia bisnis.

Kata Kunci: Green Human Resource Management (GHRM); Environmental Performance; Systematic Literature Review.

Abstract

Climate change and environmental issues are increasingly becoming major concerns worldwide, with impacts increasingly felt across various industrial sectors. In this context, corporate social responsibility (CSR) and corporate social responsibility (CSR) are two inseparable elements in efforts to create a greener and more sustainable future. One increasingly popular way to address these challenges is through the implementation of Green Human Resource Management (GHRM), which focuses on integrating environmentally friendly principles into human resource management (HRM) (Renwick et al., 2013). This article aims to examine the development of the Green Human Resource Management concept, the main practices implemented by companies within a biodiversity framework, and the benefits that can be obtained from implementing GHRM. Researchers also function as a literature research tool, so the level of objectivity is still debatable. The explicit search process means that SLR is usually more time-consuming than traditional observation (Priharsari, 2022). This step is in accordance with the guidelines in PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). The literature search was conducted using the Watase UAKE application by entering the Scopus search engine API key. The search engine was selected to obtain reputable scientific literature indexed by Scopus Q1, Q2, Q3, and Q4. SLR research can be used as a method to identify and uncover theories on the topic of interest. Based on the 194 articles reviewed, a systematic literature review was conducted, with publication dates between 2020 and 2024. Only 40 articles met the criteria and were used as references in this study. Based on the findings, the most widely used research method was quantitative. The results also indicate that Green HRM plays a significant role in Environmental Performance, which is widely applied within organizations and the business world.

Keyword: Green Human Resource Management (GHRM); Environmental Performance; Systematic Literature Review.

1. Pendahuluan

Perubahan iklim dan isu-isu lingkungan semakin menjadi perhatian utama di seluruh dunia, dengan dampak yang semakin dirasakan di berbagai sektor industri. Dalam konteks ini, keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility, CSR) menjadi dua elemen yang tak terpisahkan dalam upaya menciptakan masa depan yang lebih hijau dan berkelanjutan. Salah satu cara yang semakin populer dalam menghadapi tantangan tersebut adalah melalui penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), yang fokus pada pengintegrasian prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) (Renwick *et al.*, 2016). GHRM merujuk pada pendekatan sistematis yang digunakan oleh perusahaan untuk mengintegrasikan isu-isu lingkungan dalam berbagai proses HRM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja (Jabbour, 2013). Penerapan GHRM diyakini dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, mengurangi dampak lingkungan, serta memperkuat citra perusahaan sebagai organisasi yang bertanggung jawab secara sosial (Baumann-Pauly *et al.*, 2018)). Salah satu pendekatan utama dalam GHRM adalah pengembangan kebijakan dan praktik yang mendukung keberlanjutan, seperti pengurangan jejak karbon, pengelolaan limbah, serta promosi gaya hidup ramah lingkungan di kalangan karyawan (Daily & Huang, 2001).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi kebijakan hijau dalam manajemen sumber daya manusia cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal inovasi dan reputasi (Pingaew *et al.*, 2014). Selain itu, karyawan yang terlibat dalam kebijakan GHRM juga lebih termotivasi dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Renwick *et al.*, 2013). Hal ini mengarah pada pengakuan bahwa GHRM bukan hanya tentang mematuhi regulasi lingkungan, tetapi juga sebagai strategi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang (Jabbour, 2013). Namun, meskipun banyak perusahaan yang mulai mengadopsi praktik GHRM, tantangan dalam implementasinya masih signifikan. Beberapa tantangan utama mencakup kurangnya pemahaman tentang konsep GHRM, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya komitmen manajemen puncak dalam mendukung perubahan budaya organisasi (Zibarras & Coan, 2015). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana perusahaan dapat mengatasi tantangan-tantangan ini dan mengoptimalkan penerapan GHRM di seluruh proses manajerial. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji perkembangan konsep *Green Human Resource Management*, praktik-praktik utama yang diterapkan oleh perusahaan dalam kerangka keberlanjutan, serta manfaat yang dapat diperoleh dari adopsi GHRM. Dengan memanfaatkan berbagai penelitian dan studi kasus, artikel ini akan memberikan wawasan tentang implementasi GHRM dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kontribusinya terhadap keberlanjutan lingkungan.

2. Tinjauan Pustaka

Pengolahan penelitian sebelumnya (studi literatur) merupakan bagian penting dari penelitian. Ulasan yang bagus adalah fondasi yang kuat untuk berkontribusi pada sains. Tinjauan penelitian sebelumnya membantu mengembangkan teori dan bidang penelitian terkait dan memandu perkembangan penelitian di masa depan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian kepustakaan tidak bertujuan untuk memberikan kontribusi teoritis, tetapi untuk menjelaskan dan mengklasifikasikan hasil penelitian sebelumnya ((Priharsari, 2022)). Tinjauan literatur sistematis (SLR) mengadopsi pendekatan yang ditentukan dan transparan untuk menjangkau literatur dalam bidang atau subbidang ((Rowley & Keegan, 2020)). *Systematic Literature Review* (SLR) Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review*. Berdasarkan hasil tinjauan literatur sistematis beberapa peneliti menggunakan Publish or Perish dan bantuan aplikasi lain seperti Zotero, Mendeley, VOSViewer, dan Microsoft Excel artikel yang terpilih untuk dianalisis secara deskriptif (Watajdid *et al.*, 2021)). Seperti yang telah ditunjukkan pada pendahuluan, penelitian literatur sistematis (SLR) adalah salah satu jenis metode penelitian kepustakaan. Terlepas dari tujuannya, SLR menekankan proses pencarian yang dapat ditiru oleh peneliti lain. SLR

RESEARCH ARTICLE

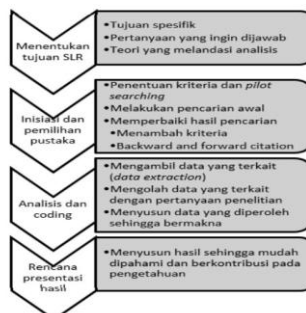
adalah upaya untuk membuat tinjauan literatur yang seringkali subjektif menjadi lebih objektif untuk mengurangi bias peneliti. Tentu saja, peneliti juga berfungsi sebagai alat penelitian literatur, sehingga tingkat objektivitasnya masih bisa diperdebatkan. Proses pencarian eksplisit berarti SLR biasanya lebih memakan waktu daripada tinjauan tradisional ((Priharsari, 2022) literatur Langkah dalam pencarian dibagi atas beberapa proses yaitu identification, screening, eligibility dan included. Langkah ini telah sesuai dengan pedoman dalam PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses). PRISMA adalah serangkaian evidence based minimum berbasis bukti yang bertujuan membantu penulis melaporkan beragam tinjauan sistematis dan metaanalisis yang menilai manfaat. PRISMA berfokus pada cara-cara di mana penulis dapat memastikan pelaporan yang transparan dan lengkap dari jenis penelitian ((Sastypratiwi & Nyoto, 2020)).

Rentang khusus pencarian adalah tahun 2014 – 2024 dengan alasan, kepopuleran konsep Green human resources management mulai dikenal luas mulai dari tahun 2014. Pencarian ini berbasis pada index dari kata kunci yang digunakan. Systematic review dibatasi hanya pada penelitian yang berbentuk artikel. Artikel yang digunakan adalah artikel yang merupakan riset yang telah dikaji dan diterbitkan dalam jurnal berbahasa Inggris. Dalam pengelolaan artikel yang didapat dari database online, penulis menggunakan tools Mendeley. Mendeley adalah program komputer dan web yang dikembangkan Elsevier untuk mengelola dan berbagi makalah penelitian mencari data penelitian, dan bekerja sama secara daring. Aplikasi Mendeley menggabungkan Mendeley Desktop, perangkat lunak manajemen referensi dan PDF, dengan Mendeley Android and iOS dan Mendeley Web Pada tahapan identification, digunakannya tiga pencarian literatur yang akan dilakukan pada database online yang memiliki repositori besar untuk studi akademis yaitu, Science Direct. Pada proses kedua dari tahapan identification, dilakukan pula penelusuran terhadap data yang mendukung. Watase UAKE Watase.web.id merupakan sistem penelitian kolaboratif antar peneliti secara online. Diluncurkan pada 2018, pengembangan dimulai pada 2020 dengan melibatkan peneliti dari berbagai universitas. Watase.web.id dibuat dengan tujuan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian bersama (collaborative research). Dengan menggunakan Watase, peneliti ingin berbagi informasi dengan peneliti lain. Fitur-fitur yang dikembangkan oleh Watase meliputi pencarian literatur secara sistematis dengan PRISMA, meta-analisis sederhana, klasifikasi artikel, dan visualisasi data ((Wahyudi, 2018)).

3. Metode Penelitian

3.1 Tahapan Pada Slr

Bagian ini menjelaskan langkah-langkah yang dapat Anda ambil untuk menjalankan SLR Anda. Pengukuran SLR terinspirasi oleh beberapa penelitian sebelumnya dan telah digunakan dalam penelitian yang dipublikasikan (referensi dihapus untuk ditinjau). Secara umum, SLR dapat dibagi menjadi empat fase: menentukan Sasaran SLR, memulai dan memilih literatur, analisis dan pengodean (coding), serta perencanaan presentasi hasil ((Priharsari, 2022)). Fase SLR dapat dilihat pada Gambar 1.



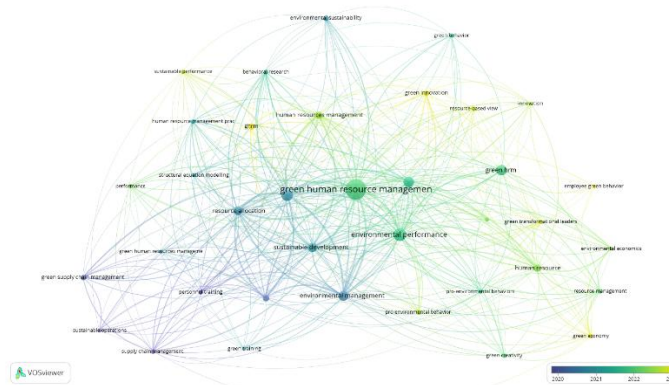
Gambar 1. Langkah-langkah SLR

RESEARCH ARTICLE

Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga alur proses yaitu: (1) Rencana Tahap awal proses SLR, (2) tahap eksekusi atau implementasi atau proses SLR, dan (3) pelaporan adalah tahap yang menghasilkan laporan SLR ((Herlina *et al.*, 2022)). Subyek penelitian ini Adalah Green human resources management". Alasan pemilihan subjek penelitian adalah banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan Green human resources management". Pertanyaan Penelitian (Research Question) adalah proses penentuan pertanyaan penelitian berdasarkan topik yang dipilih. Pertanyaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Metode apa yang digunakan untuk menganalisis Green human resources management"?
- 2) Bagaimana peran terhadap peran Green human resources management" terhadap perkembangan terkait dunia organisasi dan industri?

Proses pencarian referensi dalam penelitian ini dilakukan melalui Vosviewer dan Watase UAE. Oleh karena itu, kata kunci yang digunakan dalam pencarian: *Green human resources management* "Environmental performance", "human resources management",. Pemakaian tanda kutip dua pada pencarian supaya hasil pencarian menampilkan kata kunci secara lengkap dan tidak terpisah. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil pencarian yang tidak terpisah. Penelusuran literatur dilakukan dengan bantuan aplikasi Watase UAE dengan memasukkan API key mesin pencari Scopus. Pemilihan mesin pencari tersebut dimaksudkan agar diperoleh literatur ilmiah yang memiliki reputasi terindeks Scopus Q1, Q2, Q3 dan Q4. Penelusuran literatur tersebut menghasilkan penemuan sebanyak 194 literatur mulai dari tahun 2014 s.d 2024. Dengan bantuan VOSviewer untuk mengetahui keterkaitan antara kata kunci yang ditemukan seperti pada Gambar 2.



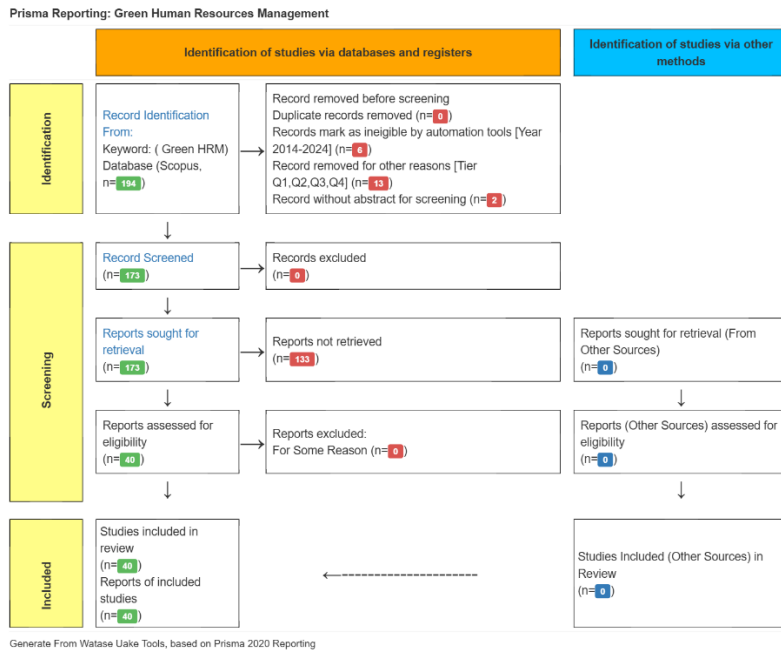
Gambar 2. Hubungan antar kata kunci melalui VOSviewer

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Berdasarkan hasil pencarian, diperoleh 173 (seratus tujuh puluh tiga) referensi yang judulnya sesuai dengan kriteria kata kunci yang dimasukkan dalam query. Dari 173 artikel tersebut, terdapat 6 artikel yang tidak memenuhi syarat dari automatic tool, sehingga dikeluarkan dalam penelitian ini. Selain itu terdapat 13 (tiga belas) duplikasi dikeluarkan karena dikeluarkan karena tidak masuk ke dalam Tier Scopus Q1, Q2, Q3 dan Q4 dan terdapat 2 (tujuh) artikel yang dikeluarkan karena tidak memiliki abstrak. Kemudian ada 133 (satu tiga tiga) artikel yang dikeluarkan yang tidak memenuhi kriteria artikel jurnal. Dengan demikian diperoleh 40 (sepuluh) artikel yang dapat digunakan yang memenuhi kriteria dari tahun 2020 – 2024 dan masuk ke dalam Tier Scopus Q1, Q2, Q3 dan Q4.

RESEARCH ARTICLE



Gambar 3. SLR dengan Metode Prisma

Tabel 1. Hasil Pencarian Artikel Yang Memenuhi Kriteria

NO	Authors	Year	Judul	Journal	Citation	Jurnal Rank
1	Abdul Razak, Suleman; Michael, Kyei-Frimpong; Bridget, Akwetey-Siaw	2024	The role of green innovation in the relationship between green HRM practices and sustainable business performance; evidence from the mining industry,	<i>Asia-Pacific Journal of Business Administration</i>	0	Q2
2	Katarzyna, Piwowar-Sulej; Agata, Austen; Qaisar, Iqbal	2023	Fostering three types of green behavior through green HRM in the energy sector: the conditional role of environmental managerial support,	<i>Baltic Journal of Management</i>	11	Q2
3	Zeeshan, Ahmed; Mishal, Khosa; Nhat Tan, Nguyen; Abdulaziz, Fahmi Omar Faqera; Afeez, Kayode Ibikunle; Saqlain, Raza	2024	Double-edged sword effects of green HRM on employee organizational citizenship behavior for the environment: interactive effects and mediation mechanisms,	<i>Business Process Management Journal</i>	4	Q1
4	Xiaoqin, Liu; Zhibin, Lin;	2024	Where there is a thriving, there is a	<i>Employee Relations the</i>	0	Q2

RESEARCH ARTICLE

	Yanling, Sun		green way: cultivating employee green creativity through green HRM and creative leadership	<i>international journal</i>		
5	Mohammad Rabiul Basher, Rubel; Daisy Mui Hung, Kee; Nadia Newaz, Rimi	2024	The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharin	<i>Employee Relations the international journal</i>	139	Q2
6	Adnan, Sarwar; Saqib, Shahzad,	2024	Fostering sustainability in the healthcare organization through green HRM practices: the mediation analysis of perceived organizational support,	<i>Employee Relations the international journal</i>	0	Q2
7	unaid, Saeed; Nasir, Mehmood; Saima, Aftab; Sobia, Irum; Ashfaq, Muhammad	2024	Unlocking sustainability: the dynamic nexus of organizational support, identification, and green HRM practices in cultivating pro-environmental excellence	<i>Foresight</i>	0	Q2
8	Jing Yi Yong <i>et al</i>	2020	Research reveals major reasons why manufacturers adopt green HRM in Malaysia	<i>Human Resource Management International Digest</i>	0	Q4
9	Mohammed Aboramadan	2022	Green HRM and higher education: study of Palestinian workers shows impact of green HRM on employees' commitment to be greener	<i>Human Resource Management International Digest</i>	0	Q4
10	Ahmad and Umrani	2020	How an ethical leadership style impacts the elusive job satisfaction quest: Exploring the influence of psychological safety	<i>Human Resource Management International Digest</i>	0	Q4

RESEARCH ARTICLE

11	Mehrajunnisa	2023	and Green HRM, Sustainable environmental performance: prioritizing Green HRM practices	<i>Human Resource Management International Digest</i>	0	Q4
12	Mohammad Rabiul Basher, Rubel; Daisy Mui Hung, Kee; Mohd Yusoff, Yusliza; Nadia Newaz, Rimi	2023	Socially responsible HRM and hotel employees' environmental performance: the mediating roles of green knowledge sharing and environmental commitment,	<i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>	13	Q1
13	Paul Kivinda, Muisyo; Qin, Su; Hammad Bin Azam, Hashmi; Thu Hau, Ho; Mercy Muthoni, Julius	2022	The role of green HRM in driving hotels' green creativity	<i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>	78	Q1
14	Umair, Ahmed; Waheed Ali, Umrani; Amna, Yousaf; Muhammad Athar, Siddiqui; Munwar Hussain, Pahi	2021	Developing faithful stewardship for environment through green HRM,	<i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>	46	Q1
15	Raghad, Aldaas; Rosmah, Mohamed; Mass, Hareeza Ali; Noor Azlin, Ismail,	2022	Green supply chain management and SMEs environmental performance: green HRM practices as antecedent from service sector of emerging economy	<i>International Journal of Emergency Services</i>	22	Q3
16	Pradeep, Kumar; Shibashish, Chakraborty	2022	Green service production and environmental performance in healthcare emergencies: role of big-data management and green HRM practices,	<i>International Journal of Logistics Management</i>	14	Q1

RESEARCH ARTICLE

17	Talat, Islam; Mubbsher Munawar, Khan; Ishfaq, Ahmed; Khalid, Mahmood,	2020	Promoting in-role and extra-role green behavior through ethical leadership: mediating role of green HRM and moderating role of individual green values,	<i>International Journal of Manpower</i>	148	Q2
18	Hussein, Ismail; Miriam, El Irani; Kevin Sevag, Kertechian	2022	Green HRM and nongreen outcomes: the mediating role of visionary leadership in Asia,	<i>International Journal of Manpower</i>	22	Q2
19	Aaisha, Khatoon; Nawab Ali, Khan; Farhana, Parvin; Mohammad Salman, Wahid; Mohd Tariq, Jamal; Saad, Azhar	2022	Green HRM: pathway towards environmental sustainability using AHP and FAHP in a nascent parsimony,	<i>International Journal of Manpower</i>	19	Q2
20	Zuhair, Abbas; Shagufta, Sarwar; Mohsin Abdur, Rehman; Roman, Zámečník; Muhammad, Shoaib	2022	Green HRM promotes higher education sustainability: a mediated-moderated analysis,	<i>International Journal of Manpower</i>	37	Q2
21	Muhammad, Ali; Chin Hong, Pua; Anum, Ali; Syed Ali, Raza; Norazirah, Ayob,	2022	Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks	<i>International Journal of Manpower</i>	67	Q2
22	Jiaqi, Yan; Wenan, Hu	2022	Environmentally specific transformational leadership and green product development performance: the role of a green HRM system,	<i>International Journal of Manpower</i>	19	Q2
23	Zahid, Hameed; Ikram Ullah, Khan; Tahir, Islam; Zaryab, Sheikh; Rana	2020	Do green HRM practices influence employees` environmental performance?	<i>International Journal of Manpower</i>		

RESEARCH ARTICLE

	Muhammad, Naeem,					
24	Shuang, Ren; Guiyao, Tang; Susan E., Jackson	2020	Effects of Green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance,	<i>International Journal of Manpower</i>	276	Q2
25	Muhammad, Sarmad; Muhammad Ahmed, Pirzada; Rimsha, Iqbal	2023	Fostering extra-role green behavior through green HRM practices: mediating role of green absorptive capacity	<i>International Journal of Manpower</i>	10	Q2
26	Raghad, Al- Alawneh; Mohammed, Othman; Ahmed Adnan, Zaid	2024	Green HRM impact on environmental performance in higher education with mediating roles of management support and green culture	<i>International Journal of Organizational Analysis</i>	25	Q2
27	Mohammed, Aboramadan	2022	The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement,	<i>International Journal of Organizational Analysis</i>	179	Q2
28	Tamoor, Azam; Khalid, Jamil	2024	Studying the role of corporate social responsibility, green HRM and green innovation to improve green performance of SMEs	<i>Journal of Business and Industrial Marketing</i>	0	Q1
29	Saumya, Srivastava; Neeraj, Dhiman	2022	Does Green HRM Practices Infuse Green Behaviour Among Hotel Employees? The Mediating Role of Psychological Green Climate	<i>Vision</i>	7	Q3
30	Shen, J., Dumont, J., & Deng	2022	Retraction Notice: Employees' Perceptions of Green HRM and Non-Green Employee Work Outcomes: The Social Identity and Stakeholder	<i>Group and Organization Management</i>	0	Q1

RESEARCH ARTICLE

			Perspectives (Group & Organization Management,			
31	Neuza, Ribeiro; Daniel Roque, Gomes; Eduardo, Ortega; Gabriela Pedro, Gomes; Ana Suzete, Semedo	2022	The Impact of Green HRM on Employees' Eco-Friendly Behavior: The Mediator Role of Organizational Identification	<i>Sustainability</i>	32	Q1
32	Mohammed A.Al, Doghan; Nadia Abdelhamid Abdelmegeed, Abdelwahed; Bahadur Ali, Soomro; Mahmoud Mohamed Hussein Ali, Alayis	2022	Organizational Environmental Culture, Environmental Sustainability and Performance: The Mediating Role of Green HRM and Green Innovation,	<i>Sustainability</i>	38	Q1
33	Alisher, Khamdamov; Zhiwei, Tang; Muhammad Ali, Hussain,	2023	Unpacking Parallel Mediation Processes between Green HRM Practices and Sustainable Environmental Performance: Evidence from Uzbekistan	<i>Sustainability</i>	9	Q1
34	Guiling, Yue; Haoqiang, Wei; Noor Ullah, Khan; Roselina Ahmad, Saufi; Mohd Fathi Abu, Yaziz; Hanieh Alipour, Bazkiaei	2023	Does the Environmental Management System Predict TBL Performance of Manufacturers? The Role of Green HRM Practices and OCBE as Serial Mediators,	<i>Sustainability</i>	9	Q1
35	Farooq, Ahmad; Md Billal, Hossain; Khurram, Mustafa; Faisal, Ejaz; Kausar Fiaz, Khawaja; Anna, Dunay	2023	Green HRM Practices and Knowledge Sharing Improve Environmental Performance by Raising Employee Commitment to the Environment	<i>Sustainability</i>	21	Q1
36	Rangpeng, Liu; Zhuo, Yue; Ali, Ijaz; Abdalwali, Lutfi; Jie, Mao	2023	Sustainable Business Performance: Examining the Role of Green HRM	<i>Sustainability</i>	18	Q1

RESEARCH ARTICLE

			Practices, Green Innovation and Responsible Leadership through the Lens of Pro-Environmental Behavior			
37	Ahmed M., Asfahani	2023	Green HRM and Servant Leadership: Driving Competitive Advantage and Environmental Performance in Higher Education,	<i>Sustainability</i>	17	Q1
38	Selma, Abedelrahim; Amal Abdulmajeed, Qassim; Fatmah Mohammed H., Alatawi	2024	Green Practices in Action: Examining HRM's Role in Fostering Environmental Performance in Egypt's Hospitality Sector	<i>Sustainability</i>	0	Q1
39	Dong Yoon, Yoo	2024	Eco-Leadership in Action: Integrating Green HRM and the New Ecological Paradigm to Foster Organizational Commitment and Environmental Citizenship in the Hospitality Industry	<i>Sustainability</i>	0	Q1
40	Daniel R., Gomes; Neuza, Ribeiro; Gabriela, Gomes; Eduardo, Ortega; Ana, Semedo	2024	Green HRM's Effect on Employees' Eco-Friendly Behavior and Green Performance: A Study in the Portuguese Tourism Sector	<i>Sustainability</i>	0	Q1

Dari pemetaan terhadap penelitian terdahulu pada tabel 1, diperoleh hasil bahwa kata yang paling sering digunakan (key word) dalam penelitian ialah Green HRM, Environmental Performance. green behavior. Tinjauan tentang Green human resources management dengan melihat perkembangan studi yang diambil dari Tabel 2 membantu menjawab RQ2. Berdasarkan hasil analisis didapatkan Informasi diantaranya;

The role of green innovation in the relationship between green HRM practices and sustainable business performance; evidence from the mining industry (Abdul Razak, Suleman; Michael, Kyei-Frimpong; Bridget, Akwetey-Siaw, 2024), Fostering three types of green behavior through green HRM in the energy sector: the conditional role of environmental managerial support (Katarzyna, Piwowar-Sulej; Agata, Austen; Qaisar, Iqbal, 2023), Double-edged sword effects of green HRM on employee organizational citizenship behavior for the environment: interactive effects and mediation mechanisms

RESEARCH ARTICLE

(Zeeshan, Ahmed; Mishal, Khosa; Nhat Tan, Nguyen; Abdulaziz, Fahmi Omar Faqera; Afeez, Kayode Ibikunle; Saqlain, Raza, 2024), Where there is a thriving, there is a green way: cultivating employee green creativity through green HRM and creative leadership (Xiaoqin, Liu; Zhibin, Lin; Yanling, Sun, 2024), The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing (Mohammad Rabiul Basher, Rubel; Daisy Mui Hung, Kee; Nadia Newaz, Rimi, 2020), Fostering sustainability in the healthcare organization through green HRM practices: the mediation analysis of perceived organizational support (Adnan, Sarwar; Saqib, Shahzad, 2024), Unlocking sustainability: the dynamic nexus of organizational support, identification, and green HRM practices in cultivating pro-environmental excellence (Junaid, Saeed; Nasir, Mehmood; Saima, Aftab; Sobia, Irum; Ashfaq, Muhammad, 2024), Research reveals major reasons why manufacturers adopt green HRM in Malaysia (Jing Yi Yong *et al* 2020), Green HRM and higher education: study of Palestinian workers shows impact of green HRM on employees' commitment to be greener (Mohammed Aboramadan 2022), How an ethical leadership style impacts the elusive job satisfaction quest: Exploring the influence of psychological safety and Green HRM (Ahmad and Umrani 2020), Sustainable environmental performance: prioritizing Green HRM practices (Mehrajunnisa 2023), Socially responsible HRM and hotel employees' environmental performance: the mediating roles of green knowledge sharing and environmental commitment (Mohammad Rabiul Basher, Rubel; Daisy Mui Hung, Kee; Mohd Yusoff, Yuzliza; Nadia Newaz, Rimi, 2023), The role of green HRM in driving hotels' green creativity (Paul Kivinda, Muisyo; Qin, Su; Hammad Bin Azam, Hashmi; Thu Hau, Ho; Mercy Muthoni, Julius, 2022), Developing faithful stewardship for environment through green HRM (Umair, Ahmed; Waheed Ali, Umrani; Amna, Yousaf; Muhammad Athar, Siddiqui; Munwar Hussain, Pahi 2021), Green supply chain management and SMEs environmental performance: green HRM practices as antecedent from service sector of emerging economy (Raghad, Aldaas; Rosmah, Mohamed; Mass, Hareeza Ali; Noor Azlin, Ismail, 2022), Green service production and environmental performance in healthcare emergencies: role of big-data management and green HRM practices (Pradeep, Kumar; Shibashish, Chakraborty, 2022), Promoting in-role and extra-role green behavior through ethical leadership: mediating role of green HRM and moderating role of individual green values (Talat, Islam; Mubbsher Munawar, Khan; Ishfaq, Ahmed; Khalid, Mahmood, 2020), Green HRM and nongreen outcomes: the mediating role of visionary leadership in Asia (Hussein, Ismail; Miriam, El Irani; Kevin Sevag, Kertechian, 2022), Green HRM: pathway towards environmental sustainability using AHP and FAHP in a nascent parsimony (Aisha, Khatoon; Nawab Ali, Khan; Farhana, Parvin; Mohammad Salman, Wahid; Mohd Tariq, Jamal; Saad, Azhar, 2022), Green HRM promotes higher education sustainability: a mediated-moderated analysis (Zuhair, Abbas; Shagufta, Sarwar; Mohsin Abdur, Rehman; Roman, Zámečník; Muhammad, Shoaib, 2022), Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks (Muhammad, Ali; Chin Hong, Puah; Anum, Ali; Syed Ali, Raza; Norazirah, Ayob 2022), Environmentally specific transformational leadership and green product development performance: the role of a green HRM system (Jiaqi, Yan; Wenan, Hu, 2022), Do green HRM practices influence employees' environmental performance? (Zahid, Hameed; Ikram Ullah, Khan; Tahir, Islam; Zaryab, Sheikh; Rana Muhammad, Naeem, 2020), Effects of Green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance (Shuang, Ren; Guiyao, Tang; Susan E., Jackson, 2020), Fostering extra-role green behavior through green HRM practices: mediating role of green absorptive capacity (Muhammad, Sarmad; Muhammad Ahmed, Pirzada; Rimsha, Iqbal, 2023), Green HRM impact on environmental performance in higher education with mediating roles of management support and green culture (Raghad, Al-Alawneh; Mohammed, Othman; Ahmed Adnan, Zaid, 2024), The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement (Mohammed, Aboramadan, 2022), Studying the role of corporate social responsibility, green HRM and green innovation to improve green performance of SMEs, (Tamoor, Azam; Khalid, Jamil, 2024), Does Green HRM Practices Infuse Green Behaviour Among Hotel Employees? The Mediating Role of Psychological Green Climate (Saumya, Srivastava; Neeraj, Dhiman, 2022), Retraction Notice: Employees' Perceptions of Green HRM and Non-Green Employee Work Outcomes: The Social Identity and Stakeholder Perspective (Shen, J., Dumont, J., & Deng 2022), The Impact of Green HRM on Employees' Eco-Friendly Behavior:

RESEARCH ARTICLE

The Mediator Role of Organizational Identification (Neuza, Ribeiro; Daniel Roque, Gomes; Eduardo, Ortega; Gabriela Pedro, Gomes; Ana Suzete, Semedo, 2022), Organizational Environmental Culture, Environmental Sustainability and Performance: The Mediating Role of Green HRM and Green Innovation (Mohammed A.Al, Doghan; Nadia Abdelhamid Abdelmegeed, Abdelwahed; Bahadur Ali, Soomro; Mahmoud Mohamed Hussein Ali, Alayis, 2022), Unpacking Parallel Mediation Processes between Green HRM Practices and Sustainable Environmental Performance: Evidence from Uzbekistan (Alisher, Khamdamov; Zhiwei, Tang; Muhammad Ali, Hussain, 2023), Environmental Management System Predict TBL Performance of Manufacturers? The Role of Green HRM Practices and OCBE as Serial Mediators (Guiling, Yue; Haoqiang, Wei; Noor Ullah, Khan; Roselina Ahmad, Saufi; Mohd Fathi Abu, Yaziz; Hanieh Alipour, Bazkiaei, 2023), Green HRM Practices and Knowledge Sharing Improve Environmental Performance by Raising Employee Commitment to the Environment (Farooq, Ahmad; Md Billal, Hossain; Khurram, Mustafa; Faisal, Ejaz; Kausar Fiaz, Khawaja; Anna, Dunay 2023), Sustainable Business Performance: Examining the Role of Green HRM Practices, Green Innovation and Responsible Leadership through the Lens of Pro-Environmental Behavior, (Rangpeng, Liu; Zhuo, Yue; Ali, Ijaz; Abdalwali, Lutfi; Jie, Mao, 2023), Green HRM and Servant Leadership: Driving Competitive Advantage and Environmental Performance in Higher Education, (Ahmed M., Asfahani, 2023), Green Practices in Action: Examining HRM's Role in Fostering Environmental Performance in Egypt's Hospitality Sector, (Selma, Abedelrahim; Amal Abdulmajeed, Qassim; Fatmah Mohammed H., Alatawi, 2024), Leadership in Action: Integrating Green HRM and the New Ecological Paradigm to Foster Organizational Commitment and Environmental Citizenship in the Hospitality Industry (Dong Yoon, Yoo, 2024), Green HRM's Effect on Employees' Eco-Friendly Behavior and Green Performance: A Study in the Portuguese Tourism Sector (Daniel R., Gomes; Neuza, Ribeiro; Gabriela, Gomes; Eduardo, Ortega; Ana, Semedo, 2024).

Hasil ini diperoleh dari 40 jurnal terindeks Scopus dengan status Q1 hingga Q4. Temuan lainnya adalah metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk melihat dampak yang ditimbulkan oleh Green human resource management (GRHM).

4.2 Pembahasan

Penerapan *Green Human Resource Management (GHRM)* terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan *Environmental Performance* organisasi. Berbagai praktik *GHRM*, seperti rekrutmen berbasis kesadaran lingkungan, pelatihan karyawan terkait keberlanjutan, pengelolaan limbah, serta pengurangan jejak karbon, tidak hanya meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, tetapi juga memperkuat citra organisasi sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial (Renwick *et al.*, 2013; Jabbour, 2013). Temuan ini sejalan dengan penelitian Baumann-Pauly *et al.* (2018), yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam kebijakan *GHRM* meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Selain itu, penelitian Pingaew *et al.* (2014) dan Katarzyna *et al.* (2023) menekankan bahwa organisasi yang menerapkan praktik *GHRM* secara konsisten cenderung menunjukkan kinerja inovatif serta adopsi *green behavior* yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Hasil *Systematic Literature Review* ini juga mendukung temuan Zeeshan *et al.* (2024) dan Mohammad Rabiul Basher *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa *green knowledge sharing* dan dukungan manajemen berperan sebagai mediator dalam meningkatkan efektivitas *GHRM* terhadap *Environmental Performance*. Dengan demikian, pembahasan ini menunjukkan bahwa integrasi prinsip ramah lingkungan dalam seluruh proses *Human Resource Management* tidak hanya memberikan manfaat operasional, tetapi juga menjadi strategi penting untuk meningkatkan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

5. Kesimpulan

Systematic Literature Review (SLR) dapat digunakan sebagai metode untuk mengidentifikasi dan mengungkap teori mengenai topik yang hendak diteliti. Berdasarkan 194 artikel yang ditelaah, melalui

RESEARCH ARTICLE

proses *systematic literature review* dengan rentang waktu publikasi antara 2020 hingga 2024, diperoleh 40 artikel yang memenuhi kriteria dan dijadikan rujukan dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa metode penelitian yang paling banyak digunakan adalah kuantitatif, dan *Green Human Resource Management (GHRM)* berperan besar terhadap *Environmental Performance*, diterapkan luas dalam organisasi maupun dunia bisnis. Sebagian besar studi berasal dari negara maju atau sektor tertentu seperti perhotelan, kesehatan, dan manufaktur, sehingga penelitian empiris di negara berkembang—termasuk Indonesia—masih terbatas. Konteks institusional, budaya kerja, dan regulasi lingkungan di negara berkembang dapat memengaruhi desain dan implementasi *GHRM*, sehingga studi komparatif lintas negara atau fokus pada sektor strategis seperti UMKM, pendidikan tinggi, atau pemerintahan daerah sangat diperlukan. Meskipun metode kuantitatif mendominasi literatur, pendekatan kualitatif atau *mixed methods* dapat mengungkap mekanisme psikologis dan sosial di balik efektivitas *GHRM*, misalnya bagaimana persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural memengaruhi partisipasi mereka, dan studi longitudinal penting untuk menangkap dampak jangka panjang terhadap kinerja lingkungan dan budaya organisasi. Di era transformasi digital, potensi integrasi teknologi seperti *big data*, sistem pelaporan karbon otomatis, atau platform pelatihan berbasis *AI* dalam praktik *GHRM* masih belum dieksplorasi sepenuhnya, sehingga penelitian mendatang dapat mengeksplorasi dukungan teknologi untuk personalisasi insentif hijau, pelacakan perilaku ramah lingkungan, atau pengukuran *green performance* secara real-time. Selain itu, dukungan manajerial dan gaya kepemimpinan baik etis, visioner, maupun *servant leadership* sering menjadi moderator kunci dalam hubungan antara *GHRM* dan kinerja lingkungan, sehingga pimpinan puncak perlu terlibat sebagai *role model* dalam praktik keberlanjutan sehari-hari. Banyak studi saat ini masih mengandalkan teori seperti *Social Exchange Theory* atau *Theory of Planned Behavior*, sehingga pengayaan dengan perspektif seperti *Institutional Theory*, *Resource-Based View*, atau *Practice Theory* dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana *GHRM* menjadi bagian dari identitas organisasi, bukan sekadar alat kepatuhan regulasi. Dengan mengikuti arah penelitian dan praktik ini, *GHRM* tidak hanya menjadi instrumen manajerial yang efektif, tetapi juga pendorong transformatif menuju ekosistem bisnis berkelanjutan di mana manusia, planet, dan profit berjalan selaras.

6. Referensi

- Aboramadan, M. (2022). *Green HRM and higher education: Study of Palestinian workers shows impact of green HRM on employees' commitment to be greener*. *Human Resource Management International Digest*, 30(2), 1–5. <https://doi.org/10.1108/HRMI-09-2021-0067>.
- Ahmad, S., & Umrani, W. A. (2020). *How an ethical leadership style impacts the elusive job satisfaction quest: Exploring the influence of psychological safety and Green HRM*. *Human Resource Management International Digest*, 28(7), 1–5. <https://doi.org/10.1108/HRMI-02-2020-0015>.
- Baumann-Pauly, D., Wickert, C., Spence, L. J., & Scherer, A. G. (2018). *Managing corporate social responsibility in action: The role of HRM*. In *Handbook of research on corporate social responsibility* (pp. 123–140). Edward Elgar Publishing.
- Daily, B. F., & Huang, S.-C. (2001). *Achieving sustainability through attention to human resource factors*. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 8(3), 233–243. <https://doi.org/10.1080/13504500109470025>.
- Herlina, N., Suryani, E., & Putri, R. M. (2022). *Systematic literature review sebagai metode penelitian ilmiah*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 20(1), 45–58. <https://doi.org/10.24198/jik.v20i1.32456>.

RESEARCH ARTICLE

- Jabbour, C. J. C. (2013). *Why should companies implement green human resource management? Adoption motives from a strategic perspective*. *Management Decision*, 51(7), 1452–1466. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2013-0083>.
- Pingaew, D., Chansuwan, P., & Thammawat, S. (2014). *The relationship between green human resource management practices and organizational performance: Evidence from Thai manufacturing firms*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 150, 1012–1019. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.078>.
- Priharsari, Y. (2022). *Systematic literature review: Metodologi penelusuran literatur sistematis dalam studi manajemen*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 112–125. <https://doi.org/10.35314/jmbi.v9i2.2345>.
- Renwick, D. W. S., Greening, H., & Dewhurst, M. (2016). *Green HRM: An exploration of key themes*. In *Green human resource management: Linking environment and people at work* (pp. 15–32). Palgrave Macmillan.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *Green human resource management: A review and research agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>.
- Rowley, J., & Keegan, A. (2020). *Conducting a systematic literature review: A practical guide*. *Journal of Business Research*, 118, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.025>.
- Sastypratiwi, I. D., & Nyoto, A. (2020). *Pedoman PRISMA dalam tinjauan literatur sistematis: Studi kasus pada riset manajemen*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(4), 321–330.
- Wahyudi, A. (2018). *Watase.web.id: Platform kolaborasi penelitian online berbasis PRISMA*. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 5(3), 245–252. <https://doi.org/10.25126/jtiik.201853789>.
- Watajdid, M. A., Prasetyo, Y., & Fitriani, D. (2021). *Aplikasi VOSviewer dalam pemetaan bibliometrik studi manajemen strategis*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 25(2), 210–225. <https://doi.org/10.33369/jram.25.2.210-225>.
- Zibarras, L., & Coan, S. (2015). *Innovation and pro-environmental behaviour: An examination of situational, attitudinal and demographic variables*. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 55–65. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.01.006>.