EMANIS
Journal Economic Management and Business
Vol. 5, No. 1, Juni 2026

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM MENDUKUNG KEBERLANJUTAN KINERJA SDM

Sari Wulandari[1], Ayu Melati Ningsih[2], Mhd. Dani Habra[3], Horia Siregar[4], Wahyudi Maherza[5]
[1234]Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, [5]Universitas Deztron Indonesia
E-mail: sariwulandari@umnaw.ac.id[1], ayumelatiningsih@umnaw.ac.id[2], mhddanihabra@umnaw.ac.id[3], horiasiregar@umnaw.ac.id[4], wahyudimaherza@udi.ac.id[5]

Article History:
Received: 21 Mei 2026
Revised: 31 Mei 2026
Accepted: 3 Juni 2026

Keywords: *Green* HRM, Keberlanjutan, Kinerja, Sumber Daya Manusia

Abstract: *Sumber Daya Manusia berperan penting dalam memobilitas suatu organisasi atau perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif pada SDM yang telah memanfaatkan Green Human Resource Management (GHRM). Teknik analisis data yang digunakan adalah Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) Versi 25, dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Green Human Resource Management berkontribusi besar terhadap keberlanjutan kinerja sumber daya manusia yang terlihat dari nilai R^2 sebesar 61,1%. Hal ini membuktikan bahwa teori pendekatan holistik dalam Green Human Resource Management lebih efektif daripada pendekatan secara parsial.*

PENDAHULUAN

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saat ini telah berkembang dimana selama ini terdapat anggapan bahwa proses MSDM sering berhubungan dengan pemakaian bahan yang sangat banyak seperti kertas, alat tulis dan sebagainya. Saat ini dikenal konsep *green human resource management* (GHRM) (Philip et al., 2025; Rudy & Dwiyanjana, 2024). Konsep ini memberikan Solusi bagaimana mengimplementasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan meminimalkan penggunaan bahan perkantoran (Wijonarko & Wirapraja, 2022). Menciptakan keadaan lingkungan kerja yang baik merupakan suatu hal yang perlu dilakukan oleh Perusahaan dikarenakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan merupakan output yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pada kegiatan SDM serta dapat menjaga kelestarian lingkungan. Perusahaan yang mampu menciptakan Lingkungan kerja ramah lingkungan maka akan mampu mencapai keunggulan dan berdampak baik bagi kinerja karyawan (Muchsinati et al., 2025; Muchtadin, 2022).

Di Tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka GHRM diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut. Manajemen sumber daya manusia *Human Resource Management* (HRM) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Yang mana pada dasarnya manajemen Adalah Upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan (Novita & Lenny, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran Green Human Resource Management dalam mendukung Keberlanjutan Kinerja Sumber Daya Manusia. Dengan

menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan menganalisis data dari sumber daya manusia di organisasi untuk memahami hubungan antara *green recruitment, green training & development, green performance management & appraisal*.

Fenomena pada objek penelitian menunjukkan bahwa BAZNAS Kota Medan sebagai lembaga pengelola zakat, infak, dan sedekah dituntut untuk meningkatkan profesionalitas, integritas, kompetensi, serta kualitas pelayanan amil secara berkelanjutan (Medan, 2025). Selain itu, BAZNAS Kota Medan juga mengarah pada modernisasi dan digitalisasi pengelolaan zakat berbasis data, sehingga pegawai perlu menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang lebih efisien, terdokumentasi, transparan, dan minim penggunaan dokumen fisik. Dalam praktiknya, perubahan menuju pengelolaan digital dan pelayanan yang lebih akuntabel membutuhkan kesiapan SDM, mulai dari proses rekrutmen pegawai yang memiliki kepedulian terhadap efisiensi kerja, pelatihan yang mendorong kemampuan digital dan perilaku ramah lingkungan, hingga penilaian kinerja yang memasukkan indikator keberlanjutan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, penerapan nilai-nilai hijau dalam proses kerja BAZNAS Kota Medan belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem manajemen SDM, khususnya pada aspek penilaian kinerja hijau, standardisasi perilaku kerja ramah lingkungan, dan pemberian insentif terhadap praktik kerja berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia hijau mampu meningkatkan kinerja berkelanjutan dan juga mampu meningkatkan aspek-aspeknya seperti kinerja ekonomi, kinerja sosial, dan kinerja lingkungan (Muchtadin, 2022). Penellitian yang dilakukan oleh Muhammad syafari menyatakan bahwa implikasi keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan *green HRM* melalui manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi dan benefit yang peduli pada penghijauan (Syafari, 2022). Research gap dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penelitian terdahulu yang mengkaji penerapan GHRM dalam konteks organisasi nirlaba atau lembaga zakat. Hasil penelitian mengatakan pengaruh komitmen organisasi dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai, tetapi belum membahas aspek keberlanjutan lingkungan dalam pengelolaan SDM (Syahputra & Tukimin, 2022). Pada penelitian yang dilakukan Perdana, Rangkuti, dan Al Firah meneliti deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi fokusnya belum mengarah pada rekrutmen dan pelatihan hijau (Perdana et al., 2023). Adapula yang menunjukkan pentingnya lingkungan kerja terhadap produktivitas, tetapi belum menempatkan lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi GHRM yang terintegrasi dengan fungsi MSDM (Hanum et al., 2024; Silalahi et al., 2023). Lalu ada yang menekankan budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen terhadap kinerja, namun belum mengkaji indikator green performance management & appraisal (Hidayati et al., 2024; Putra et al., 2024). Penelitian yang membahas kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, tetapi belum menguji model GHRM secara simultan terhadap keberlanjutan kinerja SDM (Yahya & Harahap, 2025). Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menguji pengaruh green recruitment, green training & development, serta green performance management & appraisal terhadap keberlanjutan kinerja SDM pada BAZNAS Kota Medan.

Permasalahan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana *green recruitment* mempengaruhi keberlanjutan Kinerja SDM? 2) Bagaimana *green training & development* mempengaruhi keberlanjutan Kinerja SDM? 3) Bagaimana *green performance management & appraisal* mempengaruhi keberlanjutan Kinerja SDM? 4) Bagaimana *green recruitment, green training & development, green performance management & appraisal* terhadap keberlanjutan Kinerja SDM?. Dengan memperhatikan fakta-fakta tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *green human resource management* dalam mendukung keberlanjutan Kinerja SDM. Penelitian ini akan memberikan

wawasan tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan pemanfaatan *green human resource management* untuk mendukung keberlanjutan kinerja SDM.

METODE

Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengujian kuantitatif dilakukan untuk menguji data lapangan yang diambil berdasarkan kajian teori dan empiris hubungan indikator dan variabel laten (outer model atau measurement model), serta hubungan antar variabel yang diakhiri dengan menguji hipotesis penelitian (*inner model atau structural model*).

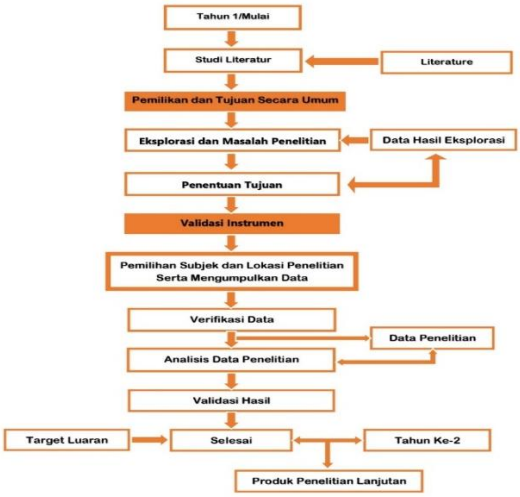
Sifat penelitian dengan *explanatory research*. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2022). Lokasi penelitian ini adalah Pegawai Baznas Kota Medan dengan waktu penelitian selama 12 bulan.

Menurut Sugiyono, (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh yang mana total populasi merupakan sampel yang akan diuji yaitu sebesar 30 pegawai.

Instrumen penelitian merupakan alat atau perangkat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Peneliti melaksanakan uji validitas dan reliabilitas untuk keabsahan data yang diperoleh.

Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik Analisis Data adalah dengan Uji hipotesis menggunakan *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS) Versi 25. Dengan penggunaan SPSS akan diperoleh Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda dan Uji Hipotesis sehingga akan diketahui pengaruh dari *green HRM* terhadap keberlanjutan Kinerja SDM dan seberapa besar pengaruh yang disebabkan.

Alir Penelitian dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) yang terdiri dari *green recruitment, green training & development, dan green performance management & appraisal* terhadap keberlanjutan Kinerja sumber daya manusia (SDM). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai Baznas Kota Medan dengan metode pengambilan sampel jenuh.yang mana total populasi adalah jumlah sampel yang akan digunakan. Karakteristik Responden dijabarkan dibawah ini:

Tabel 1. Identifikasi Responden

Keterangan		Jumlah (f)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	18	60%
	Perempuan	12	40%
Total		**30**	**100%**
Usia	<22 tahun	18	60%
	>30 tahun	12	40%
Total		**30**	**100%**
Pendidikan	S1	21	70%
	S2	9	30%
Total		**30**	**100%**
Lama bekerja	>5 tahun	18	60%
	<5 tahun	12	40%
Total		**30**	**100%**

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa karakteristik responden terbesar untuk jenis kelamin laki-laki sebesar (60%). Untuk karakteristik usia didominasi oleh usia <22 tahun sebesar (60%). Selanjutnya untuk karakteristik pendidikan di dominasi oleh S1 yaitu sebesar (70%) dan karakteristik lama bekerja di dominasi dari lama bekerja >5 tahun yaitu sebesar (60%).

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *green recruitment, green training & development, green performance management & appraisal* terhadap Keberlanjutan Kinerja SDM. Adapun hasil regresi linier berganda untuk setiap variabel adalah:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.451	0.892		2.748	.011		
	X1	.312	.112	.324	2.786	.010	.645	1.550
	X2	.428	.098	.412	4.367	.000	.712	1.404
	X3	.235	.119	.287	1.974	.058	.689	1.452
a. Dependent Variable: Keberlanjutan Kinerja SDM								

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda: Y = 2,451 + 0,312X_1 + 0,428X_2 + 0,235X_3 + e, dengan nilai konstanta sebesar 2,451. Artinya, jika variabel *green recruitment, green training & development, green performance management & appraisal* bernilai nol, maka Keberlanjutan Kinerja SDM meningkat sebesar 2,451. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *green recruitment* akan meningkatkan keberlanjutan Kinerja SDM sebesar 0,312; peningkatan *green training & development* sebesar satu satuan akan menaikkan keberlanjutan Kinerja SDM sebesar 0,428; dan peningkatan *green performance management & apprisal* satu satuan akan menaikkan keberlanjutan Kinerja SDM sebesar 0,235.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh nilai uji t sebagai berikut:

Tabel 3. Uji t

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.451	0.892		2.748	.011		
	X1	.312	.112	.324	2.786	.010	.645	1.550
	X2	.428	.098	.412	4.367	.000	.712	1.404
	X3	.235	.119	.287	1.974	.058	.689	1.452
a. Dependent Variable: Keberlanjutan Kinerja SDM								

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji t dengan df = 26 dan tingkat signifikansi 5% (t-tabel = 1,705), diperoleh bahwa:

a) *green recruitment* memiliki t-hitung 2,786 > t tabel 2.048 dan signifikansi 0,010 < 0,05, sehingga *green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan Kinerja SDM.

b) *green training & development* menunjukkan t-hitung 4,367 > t tabel 2.048 dan signifikansi 0,010 < 0,05, yang berarti bahwa *green training & development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan Kinerja SDM.

c) *green performance management & appraisal* memiliki t-hitung 1,974 < t tabel 2.048 dan signifikansi 0,058 < 0,05, menandakan tidak berpengaruh namun signifikan terhadap keberlanjutan Kinerja SDM.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, nilai Anova menunjukkan hasil uji F yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh bersama dari semua variabel bebas terhadap Keberlanjutan Kinerja SDM:

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.346	3	14.782	14.782	.000[b]
	Residual	26.000	26	1.000		
	Total	70.346	29			
a. Dependent Variable: Keberlanjutan Kinerja SDM						
b. Predictors: (Constant), *green recruitment, green training & development, green performance management & appraisal*						

Sumber: *Data Diolah Peneliti*, 2025

Berdasarkan tabel 4, nilai F-hitung sebesar 14,782 > dari F-tabel 2,96 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *green recruitment, green training & development, green performance management & appraisal* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keberlanjutan Kinerja SDM.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam penelitian ini terdapat pada tabel *Model Summary* dan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square, yang lebih tepat digunakan pada regresi linier berganda karena menyesuaikan jumlah variabel yang dianalisis. Nilai Adjusted R Square dianggap baik jika melebihi 0,5, mengingat rentang nilainya antara 0 hingga 1. Adapun hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi ($R^{2)}$

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782[a]	.611	.567	1.026
a. Predictors: (Constant), *green recruitment, green training & development, green performance management & appraisal*				
b. Dependent Variable: Keberlanjutan Kinerja SDM				

Sumber: *Data Diolah Peneliti*, 2025

Nilai R sebesar 0,782 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *green recruitment, green training & development, green performance management & appraisal* terhadap Keberlanjutan Kinerja SDM. Nilai R Square sebesar 0,611 mengindikasikan bahwa ketiga variabel

GHRM tersebut menjelaskan 61,1% memiliki variasi dalam Keberlanjutan Kinerja SDM, sementara sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh *Green Recruitment* Terhadap Keberlanjutan Kinerja SDM

Hasil uji t menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Ini berarti proses rekruitmen hijau menekankan pad kepedulian lingkungan yang mana hal ini mampu menarik individu yang memiliki nilai-nilai keberlanjutan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Fitriani et. al. (2024).

2. Pengaruh *Green Training & Development* Terhadap Keberlanjutan Kinerja SDM

Variabel ini memiliki pengaruh paling besar dengan koeefisien sebesar 0,428 terlihat dari pelatihan hijau mampu meningkatkan kesadaran, keterampilan dan perilaku ramah lingkungan bagi pegawai yang berdampak langsung pada keberlanjutan kinerja. Penelitian ini didukung oleh (Allam & Helwan, 2024).

3. **Pengaruh *Green Performance Management & Appraisal* Terhadap Keberlanjutan Kinerja SDM**

Variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terlihat dari hasil p=0,058. Hal ini bisa disebabkan dari sistem penilaian kinerja hijau di kantor BAZNAS Kota Medan belum memiliki standarisasi, kurangnya sosialisasi green performance management & appraisal dan belum adanya insentif dan untuk evaluasi dari kinerja hijau masih bersifat formalitas.

4. Pengaruh G*reen Recruitment, Green Training & Development, Green Performance Management & Appraisal* Terhadap Keberlanjutan Kinerja SDM.

Secara simultan *Green Human Resource Management* berkontribusi besar terhadap keberlanjutan kinerja sumber daya manusia yang terlihat dari nilai R^2 sebersar 61,1%. Hal ini membuktikan bahwa teori pendekatan holistik dalam *Green Human Resource Management* lebih efektif daripada pendekatan secara parsial.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan Sumber daya manusia BAZNAS Kota Medan.
2. *Green Training & Development* berpengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh terbesar di antara variabel lainnya.
3. *Green Performance Management & Appraisal* tidak berpengaruh signifikan.

4. Secara simultan ketiga variabel *green human resource management* berpengaruh signifikan terhadap keberlanjutan kinerja SDM.

DAFTAR REFERENSI

Allam, N. M., & Helwan, M. M. (2024). Do Green Human Resource Management Practices Improve Sustainable Performance? Empirical Evidence from Egypt Private Hospital. *Customer Relationship Marketing and Management*, *15*(1).

Hanum, N., Nasution, M. A., & Rahim, R. (2024). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. *Journal Economic Management and Business*, *3*(2). https://doi.org/10.46576/jfeb.v3i2.6332

Hidayati, M., Nasution, M. A., & Rahim, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Regional I Medan. *Journal Economic Management and Business*, *3*(2). https://doi.org/10.46576/jfeb.v3i2.6331

Medan, B. K. (2025). *Tentang BAZNAS: Visi dan Misi*. BAZNAS Kota Medan.

Muchsinati, E. S., Dulfi, S., & Sentosa, A. (2025). The Impact of Green Human Resource Management on Environmental Performance among Employees Environmentally Friendly Companies in Batam. *Global Business and Management Review*, *7*(1).

Muchtadin. (2022). Hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dan Kinerja Berkelanjutan: Tinjauan Literatur. *JDM*, *5*(1), 54.

Novita, D. P., & Lenny, C. N. (2019). Pengaruh Green Human Management terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu PT*.

Perdana, A. I., Rangkuti, S., & Firah, A. (2023). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *Journal Economic Management and Business*, *2*(2). https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i2.4173

Philip, M. S., Lorina, S. S., & Riky, S. M. (2025). Pengaruh Green Human Resource Management dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(3).

Putra, A. S., Nasution, M. A., & Rahim, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Marelan. *Journal Economic Management and Business*, *3*(2). https://doi.org/10.46576/jfeb.v3i2.6340

Rudy, T., & Dwiyanjana, S. N. (2024). Green Human Resource Management on Sustainable Performance: The Mediating Role of Digital Innovation. *IQTISHADUNA*, *13*(2).

Silalahi, J. J., Rajab, A., & Hanum, A. (2023). Pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Triroyal Timurraya di Medan. *Journal Economic Management and Business*, *2*(1). https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i1.3418

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Ramah Lingkungan. *EJME*, *10*(3).

Syahputra, T. A., & Tukimin. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Journal Economic Management and Business*, *1*(1). https://doi.org/10.46576/.v1i1.2139

Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). *Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM)*. *2*(1).

Yahya, F., & Harahap, N. (2025). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Karya Kampung Lalang Medan. *Journal Economic Management and Business*, *4*(1). https://doi.org/10.46576/jfeb.v4i1.6745