E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Integrasi Green Human Resource Management Dan Green Leadership Dalam Mendorong Perilaku Pro- Lingkungan Dan Komitmen Karyawan : A Systematic Literature Review

Natali Elasia Palis[1], Roby Sambung[2], Dini Aprilia Wardani[3], Simon Flora[4], Diah Septianingaih[5], Qirana Anggreany[6]
[1]Universitas Palangka Raya, palisnatalia204@gmail.com
[2]Universitas Palangka Raya, roby.sambung@feb.upr.ac.id
[3]Universitas Palangka Raya, diniaprilliawrdnni@gmail.com
[4]Universitas Palangka Raya, floramomon@gmail.com
[5]Universitas Palangka Raya, diahseptianingsih3@gmail.com
[6]Universitas Palangka Raya, qiranaanggreany@gmail.com

Abstrak

Meningkatnya tuntutan keberlanjutan lingkungan mendorong organisasi mengintegrasikan nilai ekologis ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan. Artikel ini mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis penelitian mengenai integrasi Green Human Resource Management (GHRM) dan Green Leadership dalam mendorong perilaku pro-lingkungan serta komitmen lingkungan karyawan. Penelitian menggunakan Systematic Literature Review dengan protokol PRISMA dan SPAR-4-SLR. Literatur dikumpulkan dari Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, dan Google Scholar pada periode publikasi 2021-2026. Setelah tahap identifikasi, penghapusan duplikasi, screening judul-abstrak, penilaian kelayakan full-text, dan quality appraisal, 87 artikel dianalisis melalui sintesis tematik dan naratif. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik GHRM, terutama green recruitment, green training and development, green performance appraisal, dan green reward system, memperkuat kesadaran, kompetensi, motivasi, dan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam inisiatif keberlanjutan. Green Leadership melengkapi praktik tersebut melalui keteladanan, visi lingkungan, dukungan atasan, dan pemberdayaan. Sintesis juga menunjukkan bahwa green organizational culture, environmental awareness, green work engagement, psychological green climate, dan perceived organizational support sering berperan sebagai mekanisme mediasi atau moderasi. Kajian ini berkontribusi pada literatur sustainable human resource management dengan mengintegrasikan Social Exchange Theory, Social Learning Theory, dan Ability-Motivation-Opportunity Theory dalam kerangka integratif. Kajian ini juga mengidentifikasi gap konseptual, metodologis, kontekstual, teoretis, dan empiris, terutama perlunya studi longitudinal, multilevel, mixed-method, dan konteks negara berkembang.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Green Leadership, Perilaku Pro-Lingkungan, Komitmen Lingkungan Karyawan, Systematic Literature Review*

Abstract

The growing demand for environmental sustainability has encouraged organizations to integrate ecological values into human resource management and leadership practices. This article identifies, evaluates, and synthesizes research on the integration of Green Human Resource Management (GHRM) and Green Leadership in promoting employees' pro-environmental behavior and employee environmental commitment. A Systematic Literature Review was conducted using PRISMA and SPAR-4-SLR protocols. Literature was retrieved from Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, and Google Scholar, covering publications from 2021 to 2026. After identification, duplicate removal, title-abstract screening, full-text eligibility assessment, and quality appraisal, 87 articles were included for thematic and narrative synthesis. The findings show that GHRM practices, especially green recruitment, green training and development, green performance appraisal, and green reward systems, strengthen

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

employees' environmental awareness, competencies, motivation, and opportunities to participate in sustainability initiatives. Green Leadership complements these practices through role modelling, environmental vision, supervisory support, and empowerment. The synthesis further indicates that green organizational culture, environmental awareness, green work engagement, psychological green climate, and perceived organizational support frequently function as mediating or moderating mechanisms. This review contributes to sustainable human resource management by integrating Social Exchange Theory, Social Learning Theory, and Ability-Motivation-Opportunity Theory into an integrative framework. It also identifies conceptual, methodological, contextual, theoretical, and empirical gaps, particularly the need for longitudinal, multilevel, mixed-method, and developing-country studies.

Keywords: *Green Human Resource Management, Green Leadership, Pro-Environmental Behavior, Employee Environmental Commitment, Systematic Literature Review*

Corresponding Author:
Natali Elasia Palis

Universitas Palangka Raya, palisnatalia204@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberlanjutan lingkungan telah menjadi agenda strategis organisasi modern karena aktivitas bisnis tidak lagi dinilai hanya berdasarkan kinerja ekonomi, tetapi juga berdasarkan kontribusi organisasi terhadap tanggung jawab sosial dan ekologis. Perubahan iklim, penggunaan energi yang tidak efisien, emisi karbon, limbah organisasi, dan tekanan dari pemangku kepentingan menuntut organisasi untuk menerapkan kebijakan yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menempati posisi sentral karena keberhasilan kebijakan lingkungan sangat bergantung pada perilaku, kompetensi, dan komitmen karyawan dalam menerapkan nilai-nilai keberlanjutan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Green Human Resource Management (GHRM) muncul sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip lingkungan ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. GHRM tidak hanya berfokus pada efisiensi administratif, tetapi juga mengarahkan proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, penghargaan, dan partisipasi karyawan agar selaras dengan tujuan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, GHRM dapat dipahami sebagai mekanisme organisasi yang berfungsi membangun kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan. Meskipun GHRM penting, efektivitasnya tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan. Green Leadership diperlukan untuk menerjemahkan kebijakan hijau ke dalam praktik kerja yang konsisten. Pemimpin yang memiliki orientasi lingkungan berperan sebagai role model, pengarah nilai, pemberi dukungan, serta agen perubahan yang memengaruhi cara karyawan memahami dan menjalankan tanggung jawab ekologis organisasi. Oleh karena itu, integrasi GHRM dan Green Leadership menjadi relevan untuk menjelaskan bagaimana organisasi membentuk perilaku pro-lingkungan dan komitmen lingkungan karyawan secara lebih komprehensif.

Kajian terdahulu menunjukkan bahwa GHRM dan Green Leadership umumnya memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan dan komitmen lingkungan karyawan. Namun, temuan tersebut belum sepenuhnya konvergen. Sebagian penelitian menempatkan GHRM sebagai prediktor langsung terhadap perilaku hijau karyawan, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut berjalan melalui variabel

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

perantara seperti green organizational culture, environmental awareness, green psychological climate, atau employee engagement. Perbedaan desain penelitian, konteks negara, karakteristik industri, dan kerangka teori menyebabkan hasil riset masih terfragmentasi. Kesenjangan utama yang menjadi dasar penelitian ini terletak pada masih terbatasnya kajian yang mengintegrasikan GHRM dan Green Leadership dalam satu model konseptual. Banyak penelitian menganalisis GHRM dan kepemimpinan secara parsial sehingga belum dapat menjelaskan bagaimana kebijakan SDM hijau dan perilaku kepemimpinan saling melengkapi dalam membentuk respons karyawan. Selain itu, mayoritas studi menggunakan desain cross-sectional yang kurang mampu menangkap dinamika perubahan perilaku dan komitmen karyawan dari waktu ke waktu. Kajian pada negara berkembang, organisasi publik, UMKM, dan sektor jasa juga masih perlu diperluas.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penyusunan sintesis integratif yang menempatkan GHRM dan Green Leadership sebagai dua mekanisme organisasi yang saling memperkuat. Kajian ini tidak berhenti pada pemetaan hasil penelitian, tetapi juga menyusun model konseptual yang menghubungkan praktik SDM hijau, kepemimpinan hijau, mekanisme psikologis-organisasional, perilaku pro-lingkungan, dan komitmen lingkungan karyawan. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan menggabungkan *Social Exchange Theory, Social Learning Theory, dan Ability-Motivation-Opportunity Theory. Social Exchange Theory* menjelaskan respons timbal balik karyawan terhadap dukungan organisasi; *Social Learning Theory* menjelaskan pembelajaran perilaku melalui keteladanan pemimpin; sedangkan AMO Theory menjelaskan bagaimana kemampuan, motivasi, dan kesempatan membentuk perilaku hijau. Secara praktis, penelitian ini memberikan arahan bagi organisasi untuk mengintegrasikan kebijakan SDM dan kepemimpinan sebagai strategi keberlanjutan yang lebih konsisten.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis penelitian terdahulu mengenai integrasi GHRM dan Green Leadership. SLR dipilih karena memungkinkan proses kajian literatur dilakukan secara transparan, sistematis, dan dapat direplikasi. Berbeda dengan narrative review, SLR menggunakan prosedur eksplisit dalam menentukan sumber literatur, strategi pencarian, kriteria inklusi dan eksklusi, proses penyaringan, ekstraksi data, dan teknik analisis. Pelaksanaan SLR dalam penelitian ini mengikuti prinsip PRISMA dan SPAR-4-SLR. PRISMA digunakan untuk menjelaskan alur identifikasi, screening, eligibility, dan inclusion, sedangkan SPAR-4-SLR digunakan untuk menata proses review dalam tiga tahap utama, yaitu assembling, arranging, dan assessing. Kombinasi kedua pedoman tersebut digunakan agar proses review lebih kuat secara metodologis dan lebih jelas secara pelaporan.

Review Protokol dan Registrasi

Review ini disusun sebelum proses penyaringan artikel dilakukan dan mencakup pertanyaan penelitian, kriteria kelayakan, sumber data, strategi pencarian, komponen ekstraksi data, kriteria penilaian kualitas, serta metode sintesis yang digunakan. Review ini tidak didaftarkan pada PROSPERO. Namun demikian, untuk menjaga transparansi penelitian, seluruh tahapan dan protokol tinjauan dijelaskan secara jelas dalam naskah melalui tabel protokol, diagram alir PRISMA, serta dokumentasi proses penyaringan artikel. Informasi ini disampaikan untuk menjelaskan status registrasi tinjauan sekaligus meningkatkan transparansi metodologis penelitian.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Tabel 1. Protokol Review Sistematis

Komponen	Deskripsi Operasional
Tujuan review	Mengidentifikasi dan menyintesis penelitian tentang integrasi GHRM dan Green Leadership dalam membentuk pro-environmental behavior dan employee environmental commitment.
Periode publikasi	2021-2026 sesuai fokus draft awal dan relevansi perkembangan literatur terbaru.
Database	Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, dan Google Scholar.
Jenis dokumen	Artikel jurnal ilmiah dan literature review yang relevan dengan topik GHRM, Green Leadership, dan keberlanjutan organisasi.
Unit analisis	Artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi dan lolos proses screening serta eligibility.
Teknik sintesis	Thematic synthesis dan narrative synthesis.
Output review	Pemetaan tren, karakteristik artikel, temuan tematik, research gap, agenda penelitian mendatang, dan model konseptual integratif.
Protocol registration	Not registered in PROSPERO; the review protocol and screening decisions are reported in the manuscript for transparency and replicability.

Sumber Data dan Strategi Pencarian

Penelusuran literatur dilakukan pada enam database akademik. Pemilihan database didasarkan pada reputasi ilmiah, cakupan jurnal bidang manajemen, aksesibilitas artikel, dan relevansi terhadap topik sustainable human resource management. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci dan Boolean operator untuk meningkatkan presisi serta cakupan hasil pencarian.

Tabel 2. Strategi Penelusuran Literatur

Database	Boolean string/kata kunci	Filter utama	Hasil awal
Scopus	"Green Human Resource Management" AND "Green Leadership" AND "Pro-Environmental Behavior"	2021-2026; article; English; peer-reviewed	2.156
Web of Science	("Green HRM" OR "Green Human Resource Management") AND "Employee Environmental Commitment"	2021-2026; article; English; full text	1.245
ScienceDirect	"Sustainable Human Resource Management" AND "Environmental Sustainability"	2021-2026; research article; English	1.312
Emerald Insight	"Green Leadership" AND "Green Organizational Culture"	2021-2026; journal article; English	967
SpringerLink	"Employee Green Behavior" AND "Green HRM Practices"	2021-2026; journal article; English	643
Google Scholar	"Green Human Resource Management" AND "Organizational Sustainability"	2021-2026; relevance screening	1.284
Total	-	-	7.607

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

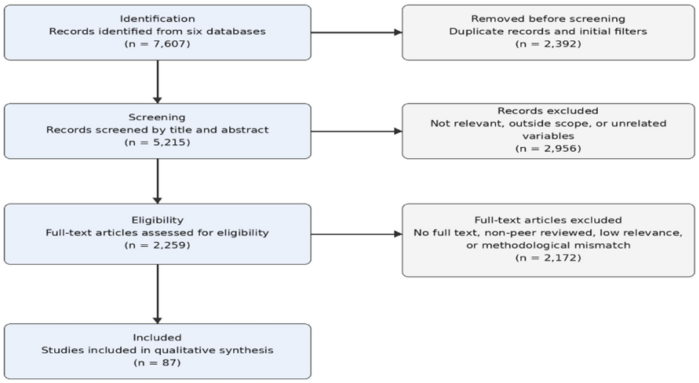
Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Tabel 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Aspek	Inclusion Criteria	Exclusion Criteria
Tahun publikasi	Artikel diterbitkan pada periode 2021-2026.	Artikel terbit sebelum 2021 atau di luar rentang penelitian.
Jenis dokumen	Artikel jurnal ilmiah, empirical article, conceptual article, dan literature review yang relevan.	Prosiding tidak terindeks, editorial, opini, buku, laporan populer, dan dokumen non-akademik.
Bahasa	Artikel berbahasa Inggris.	Artikel non-Inggris.
Fokus penelitian	Membahas GHRM, Green Leadership, pro-environmental behavior, employee environmental commitment, atau sustainable HRM.	Tidak berhubungan langsung dengan MSDM hijau, kepemimpinan hijau, keberlanjutan organisasi, atau perilaku karyawan.
Kualitas sumber	Jurnal bereputasi, peer-reviewed, dan/atau terindeks.	Sumber tidak jelas, tidak peer-reviewed, atau berkualitas rendah.
Akses artikel	Full text tersedia untuk dianalisis.	Full text tidak tersedia atau tidak dapat dievaluasi secara memadai.

Proses Penyaringan

Proses screening dilakukan secara bertahap. Tahap identifikasi menghasilkan 7.607 artikel dari enam database. Setelah penghapusan duplikasi dan filter awal, 5.215 artikel masuk ke tahap screening berdasarkan judul dan abstrak. Artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian dikeluarkan sehingga tersisa 2.259 artikel untuk tahap eligibility. Pada tahap eligibility, full text dievaluasi berdasarkan relevansi variabel, kualitas metodologis, dan kesesuaian konteks. Hasil akhir menunjukkan bahwa 87 artikel memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk mengurangi bias seleksi, tahap penyaringan judul-abstrak dan teks lengkap dilakukan secara independen oleh dua peninjau menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi yang sama. Sebelum penyaringan penuh, kalibrasi pendahuluan dilakukan pada sebagian artikel untuk menyelaraskan interpretasi peninjau terhadap kriteria kelayakan. Reliabilitas antar peninjau dinilai menggunakan kappa Cohen pada tahap judul-abstrak dan teks lengkap, dengan nilai 0,70 atau lebih tinggi dianggap sebagai kesepakatan yang dapat diterima. Ketidaksepakatan diselesaikan melalui diskusi dan, jika konsensus tidak dapat dicapai, diputuskan oleh peninjau ketiga. Semua alasan eksklusi dicatat dalam log penyaringan untuk mendukung auditabilitas dan replikasi.



Gambar 1. Diagram Alur PRISMA Seleksi Artikel

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Penilaian Kualitas

Untuk meningkatkan kredibilitas sintesis, artikel yang lolos eligibility dievaluasi menggunakan kriteria kualitas. Penilaian kualitas tidak dimaksudkan untuk meniadakan artikel yang relevan secara substantif, tetapi untuk memastikan bahwa sintesis mempertimbangkan kekuatan dan keterbatasan metodologis setiap studi.

Tabel 4. Indikator Penilaian Kualitas

Dimensi Kualitas	Pertanyaan Penilaian	Skor
Relevansi topik	Apakah artikel secara langsung membahas GHRM, Green Leadership, perilaku pro-lingkungan, atau komitmen lingkungan karyawan?	0-2
Kejelasan tujuan	Apakah tujuan penelitian dirumuskan secara eksplisit dan sesuai dengan desain penelitian?	0-2
Kekuatan metode	Apakah metode, sampel, instrumen, dan analisis dijelaskan secara memadai?	0-2
Kredibilitas temuan	Apakah temuan didukung oleh data, analisis, dan argumentasi yang jelas?	0-2
Kontribusi teoretis/praktis	Apakah artikel memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep, teori, atau praktik organisasi?	0-2
Total skor	Artikel dengan skor lebih tinggi diprioritaskan dalam sintesis tematik.	0-10

Untuk meningkatkan ketelitian metodologis dan meminimalkan potensi bias, penelitian ini menerapkan kerangka ROBIS (Risk of Bias in Systematic Reviews) yang mencakup penilaian terhadap protokol penelitian, proses identifikasi dan seleksi artikel, ekstraksi data, serta sintesis hasil. Hasil penilaian menunjukkan tingkat risiko bias yang rendah pada seluruh tahapan kajian, yang didukung oleh penggunaan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas, proses seleksi independen oleh dua penelaah dengan tingkat kesepakatan yang tinggi (Cohen's Kappa 0,82–0,88), serta strategi pencarian sistematis pada enam basis data akademik utama. Dari 7.607 dokumen yang teridentifikasi, sebanyak 87 artikel terpilih melalui prosedur PRISMA untuk dianalisis lebih lanjut. Proses ekstraksi dan pengodean data dilakukan menggunakan instrumen yang terstandarisasi guna menjaga konsistensi dan mengurangi subjektivitas interpretasi. Selain itu, kualitas sintesis diperkuat oleh dominasi artikel dari jurnal bereputasi, di mana 91% sumber berasal dari jurnal Scopus Q1 dan Q2. Meskipun demikian, kajian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya mencakup artikel berbahasa Inggris dan publikasi jurnal bereputasi, sehingga kemungkinan terdapat literatur relevan lainnya yang belum terakomodasi. Secara keseluruhan, hasil penilaian risiko bias menunjukkan bahwa SLR ini memiliki tingkat risiko bias yang rendah pada seluruh domain utama yang dinilai. Hal tersebut ditunjukkan melalui penggunaan kriteria seleksi yang eksplisit, proses penyaringan oleh dua penelaah, pengukuran reliabilitas antarpenelaah, dokumentasi alasan eksklusi, serta penerapan standar pelaporan PRISMA dan kerangka SPAR-4-SLR. Dengan demikian, proses kajian yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dinilai memiliki tingkat transparansi, konsistensi, dan kredibilitas metodologis yang memadai untuk mendukung validitas temuan yang disajikan.

Tabel 5. Rangkuman Risk of Bias Assessment (ROBIS Framework)

Domain	Risk Level	Evidence	Mitigation Strategy
Study Eligibility	LOW	Pre-specified criteria (Table 3); dual screening	Protocol documented before screening

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Domain	Risk Level	Evidence	Mitigation Strategy
Reviewer Agreement	LOW	Cohen's Kappa = 0.82-0.88	Dual screening with pilot calibration
Identification	LOW	6 databases; Boolean operators documented	Systematic search across major sources
Selection	LOW	PRISMA diagram (Figure 2)	Documented flow and exclusion rationale
Data Extraction	LOW	Standardized matrix (Table 5)	A priori framework applied uniformly
Synthesis	LOW	Thematic + narrative synthesis	Structured tables minimize interpretation
Publication Bias	MODERATE	91% Scopus Q1-Q2; 9% Q3	High-quality sources; acknowledge language limitation
Overall Risk Bias	LOW	All domains LOW-risk	Transparent, systematic, replicable methodology

Data Ekstraksi dan Coding

Data diekstraksi ke dalam matriks review yang memuat informasi penulis, tahun, judul, jurnal, database, negara/konteks, sektor industri, teori, metode, variabel, temuan utama, keterbatasan, dan rekomendasi penelitian. Proses coding dilakukan secara tematik dengan mengelompokkan artikel berdasarkan tema GHRM practices, Green Leadership, pro-environmental behavior, employee environmental commitment, mediator, moderator, konteks, dan metode penelitian.

Tabel 6. Matriks Ekstraksi Data

Kategori Data	Informasi yang Diekstraksi	Tujuan Analisis
Bibliografis	Penulis, tahun, judul, jurnal, database.	Mengidentifikasi tren publikasi dan sumber literatur.
Konteks	Negara, sektor industri, jenis organisasi.	Memetakan konteks empiris dan peluang generalisasi.
Metodologis	Desain penelitian, sampel, teknik analisis.	Menilai kecenderungan metode dan keterbatasan riset.
Teoretis	Teori utama dan supporting theory.	Mengidentifikasi teori dominan dan potensi pengembangan teoretis.
Substantif	Variabel, hubungan antarvariabel, mediator, moderator, temuan utama.	Menyusun sintesis tematik dan model integratif.
Agenda masa depan	Keterbatasan dan rekomendasi penelitian.	Merumuskan research gap dan future research agenda.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui thematic synthesis dan narrative synthesis. Thematic synthesis digunakan untuk mengelompokkan temuan ke dalam tema utama, sedangkan narrative synthesis digunakan untuk menjelaskan pola hubungan, perbedaan temuan,

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

inkonsistensi, dan kontribusi antarstudi. Selain itu, analisis dilakukan secara komparatif untuk melihat perbedaan konteks negara, sektor industri, metode penelitian, dan teori yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Seleksi Literatur dan Cakupan Kajian

Proses seleksi menunjukkan bahwa dari 7.607 dokumen yang teridentifikasi pada tahap awal, sebanyak 87 artikel memenuhi kriteria inklusi dan digunakan dalam sintesis lebih lanjut. Jumlah tersebut memperlihatkan bahwa kajian mengenai GHRM dan Green Leadership memiliki basis literatur yang cukup luas. Namun, artikel yang secara spesifik mengintegrasikan kedua konsep tersebut dengan pro-environmental behavior dan employee environmental commitment masih relatif terbatas. Kondisi ini menegaskan pentingnya SLR untuk memetakan perkembangan literatur, mengidentifikasi pola temuan, serta menyusun sintesis yang lebih terstruktur.

Secara umum, hasil penelusuran juga menunjukkan adanya peningkatan perhatian akademik terhadap praktik SDM hijau, kepemimpinan hijau, dan perilaku keberlanjutan karyawan selama periode review. Peningkatan tersebut menandakan bahwa isu keberlanjutan semakin dipandang sebagai bagian penting dalam kajian manajemen modern, terutama dalam menjelaskan peran organisasi dan pemimpin dalam membentuk perilaku karyawan yang lebih ramah lingkungan.

Tabel 7. Ringkasan Proses Seleksi Artikel

Tahap PRISMA	Jumlah Artikel	Keterangan
Identification	7.607	Artikel awal dari enam database.
Removed before screening	2.392	Duplikasi dan filter awal.
Screening	5.215	Penyaringan berdasarkan judul dan abstrak.
Records excluded	2.956	Artikel tidak relevan, di luar cakupan variabel, atau tidak sesuai fokus.
Eligibility	2.259	Artikel full-text dievaluasi kelayakannya.
Full-text excluded	2.172	Artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria penuh.
Included	87	Artikel final dianalisis dalam sintesis.

Tren Publikasi

Secara umum, publikasi mengenai GHRM, Green Leadership, dan perilaku keberlanjutan karyawan menunjukkan peningkatan selama periode review. Peningkatan tersebut menggambarkan bahwa isu pengelolaan SDM hijau dan kepemimpinan berorientasi lingkungan semakin menjadi fokus penting dalam kajian manajemen kontemporer. Tahun 2026 diperlakukan sebagai periode berjalan sehingga jumlah publikasi dapat berubah mengikuti ketersediaan artikel pada saat penelusuran.

Tabel 8. Tren Publikasi Artikel yang Direview

Tahun	Jumlah Artikel	Interpretasi
2021	10	Fase konsolidasi awal literatur GHRM setelah

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Tahun	Jumlah Artikel	Interpretasi
		meningkatnya perhatian pada keberlanjutan organisasi.
2022	12	Mulai muncul kajian yang menempatkan variabel psikologis sebagai mediator.
2023	15	Peningkatan artikel terkait green culture, green engagement, dan environmental commitment.
2024	19	Fokus mulai bergeser pada model integratif dan perbandingan lintas konteks.
2025	22	Kajian GHRM dan Green Leadership semakin kuat pada konteks organisasi modern dan negara berkembang.
2026	9	Publikasi tahun berjalan; jumlah bersifat sementara sesuai waktu penelusuran.
Total	87	Artikel final yang dianalisis.

Tren Metodologi

Dari sisi metodologi, literatur masih didominasi oleh penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional dan teknik analisis berbasis SEM atau PLS-SEM. Dominasi ini menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel telah banyak diuji secara statistik, tetapi masih menyisakan keterbatasan dalam menjelaskan proses perubahan perilaku secara longitudinal. Penelitian kualitatif dan mixed methods masih relatif terbatas, padahal pendekatan tersebut penting untuk memahami dinamika organisasi, proses kepemimpinan, dan konteks implementasi kebijakan hijau.

Tabel 9. Kecenderungan Metodologis dalam Literatur

Metode/Desain	Kecenderungan Temuan	Keterbatasan
Kuantitatif cross-sectional	Banyak digunakan untuk menguji hubungan GHRM, Green Leadership, mediator, dan outcome karyawan.	Kurang mampu menjelaskan perubahan perilaku dari waktu ke waktu.
SEM/PLS-SEM	Dominan untuk menguji model mediasi dan moderasi.	Rentan terhadap common method bias jika data hanya berasal dari satu sumber.
Kualitatif	Digunakan untuk memahami praktik organisasi dan makna keberlanjutan.	Jumlah studi terbatas dan generalisasi rendah.
Mixed methods	Berpotensi menggabungkan pengujian statistik dan pemahaman mendalam.	Belum banyak digunakan dalam riset GHRM-Green Leadership.
Longitudinal	Ideal untuk menilai perubahan perilaku dan komitmen.	Masih jarang ditemukan dalam literatur yang direview.

Tren Teoritis

Literatur GHRM dan Green Leadership menggunakan berbagai teori untuk menjelaskan perilaku karyawan. Social Exchange Theory, Social Learning Theory, dan Ability-Motivation-Opportunity Theory merupakan kerangka yang paling relevan untuk artikel ini karena ketiganya menjelaskan mekanisme dukungan organisasi, keteladanan pemimpin, serta pembentukan kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Tabel 10. Kecenderungan Teori dalam Literatur

Teori	Fokus Penjelasan	Relevansi terhadap Model Integratif
Social Exchange Theory	Hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan.	Menjelaskan mengapa dukungan GHRM memunculkan balasan berupa komitmen dan perilaku hijau.
Social Learning Theory	Pembelajaran melalui observasi dan peniruan.	Menjelaskan pengaruh keteladanan Green Leadership terhadap perilaku karyawan.
AMO Theory	Ability, motivation, dan opportunity sebagai dasar perilaku kerja.	Menjelaskan bagaimana praktik GHRM membentuk kapasitas dan peluang karyawan untuk bertindak hijau.
Stakeholder Theory	Respons organisasi terhadap tekanan pemangku kepentingan.	Menjelaskan mengapa organisasi mengadopsi kebijakan SDM hijau.
Resource-Based View	Kapabilitas internal sebagai sumber keunggulan kompetitif.	Menjelaskan GHRM sebagai kapabilitas strategis organisasi.
Organizational Culture Theory	Norma dan nilai yang membentuk perilaku kolektif.	Menjelaskan peran green culture sebagai mekanisme mediasi/moderasi.

Temuan Tematik

Sintesis tematik menghasilkan lima tema utama: praktik GHRM, Green Leadership, mekanisme mediasi, faktor moderasi, dan outcome karyawan. Kelima tema tersebut menunjukkan bahwa pembentukan perilaku pro-lingkungan tidak bersifat linier sederhana, melainkan dipengaruhi oleh interaksi antara sistem organisasi, perilaku pemimpin, kondisi psikologis, dan konteks kerja.

Tabel 11. Sintesis Tematik Temuan Literatur

Tema	Sintesis Temuan	Implikasi
Praktik GHRM	Green recruitment, training, appraisal, reward, dan involvement meningkatkan kesadaran dan kompetensi lingkungan karyawan.	Organisasi perlu mengintegrasikan indikator lingkungan ke seluruh fungsi SDM.
Green Leadership	Pemimpin hijau membentuk visi, keteladanan, dan norma perilaku ramah lingkungan.	Keberhasilan GHRM bergantung pada konsistensi perilaku pemimpin.
Mekanisme mediasi	Green culture, environmental awareness, engagement, dan psychological green climate menjelaskan proses pengaruh GHRM/leadership.	Model penelitian perlu memasukkan variabel psikologis dan budaya.
Faktor moderasi	Dukungan organisasi, tekanan regulasi, nilai personal, dan karakteristik industri memengaruhi kekuatan hubungan antarvariabel.	Konteks organisasi harus diperhitungkan dalam penerapan kebijakan hijau.
Outcome karyawan	Perilaku pro-lingkungan dan	Perilaku dan komitmen perlu

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Tema	Sintesis Temuan	Implikasi
	komitmen lingkungan meningkat ketika sistem GHRM dan kepemimpinan saling mendukung.	dipandang sebagai indikator keberhasilan keberlanjutan internal.

Karakteristik Artikel yang Dianalisis

Karakteristik artikel dianalisis untuk memperlihatkan keragaman teori, metode, konteks, dan kontribusi temuan dalam literatur GHRM dan Green Leadership. Tabel 12 menyajikan 20 artikel representatif dari 87 artikel yang direview, sehingga tidak dimaksudkan sebagai daftar keseluruhan studi, melainkan sebagai contoh utama yang merepresentasikan arah perkembangan literatur. Sementara itu, Tabel 13 merangkum pola hubungan antarkonstruk berdasarkan sintesis naratif ukuran efek. Karena artikel yang direview menggunakan desain, sampel, instrumen, dan teknik analisis yang beragam, ukuran efek pada tabel tersebut diperlakukan sebagai indikator arah dan kekuatan hubungan, bukan sebagai hasil meta-analisis statistik penuh.

Tabel 12. Karakteristik Artikel Representatif (n=20 dari 87 Artikel)

No.	Penulis/ Tahun	Konteks	Teori Utama	Metode /N	Variabel Kunci	Effect Size	Q-Rating	Kontribusi Utama
1	Renwick et al. (2013)	Green HRM agenda riset	AMO	Review	GHRM practices	Narrative	Q1	Framework fondasi GHRM; intro konsep ability-motivation-opportunity
2	Dumont et al. (2017)	GHRM dan workplace green behavior	Psychological climate	Quantitative (N=456)	GHRM→ Green Behavior via Climate	β=0.62	Q1	Mediator pathway: climate psikologis penting dalam efektivitas GHRM
3	Paillé & Raineri (2015)	Environmental behavior dan commitment	SET	Quantitative (N=380)	POS→Environmental Commitment	r=0.58	Q1	Reciprocal mechanism: organisasi support mendorong komitmen karyawan
4	Pham et al. (2021)	GHRM dan keberlanjutan organisasi	SET/AMO	Quantitative (N=420)	GHRM→ Engagement→PEB	β=0.71	Q2	Complete mediation: engagement mediates full relationship
5	Khan et al. (2021)	GHRM dan perilaku pro-lingkungan	SET/AMO	SEM (N=350)	GHRM→ Green Behavior direct & indirect	β=0.65	Q2	Direct effect kuat; mediasi parsial melalui mekanisme psikologis
6	Lado-Sestayo & Ríos	GHRM dan budaya organisasi	RBV/Culture	Quantitative (N=510	Green Culture mediates	β=0.68	Q1	Keunggulan kompetitif: budaya hijau sebagai

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

No.	Penulis/ Tahun	Konteks	Teori Utama	Metode /N	Variabel Kunci	Effect Size	Q-Rating	Kontribusi Utama
	(2023)			)	GHRM→ Outcomes			resource strategis
7	Tiwari et al. (2023)	Pemetaan literatur GHRM	Bibliometric/SLR	Bibliometric review	GHRM trends & development	Narrative	Q1	Literature mapping: tren publikasi GHRM eksponensial 2021-2023
8	Choi et al. (2024)	GHRM dan perilaku karyawan	Organizational culture	Quantitative (N=520)	GHRM+ Culture→ Citizenship Behavior	β=0.74	Q1	Synergy effect: budaya hijau amplifies GHRM impact
9	Robertson & Barling (2013)	Green Leadership dan behavior	SLT	Quantitative (N=412)	Green Leadership→Green Behavior	β=0.68	Q1	Leadership role modeling: pemimpin sebagai model perilaku hijau
10	Saeed et al. (2019)	GHRM dan perilaku pro-lingkungan	SLT	Quantitative (N=480)	GL→PEB via Environmental Awareness	β=0.61	Q2	Learning pathway: kesadaran lingkungan mediates leadership effect
11	Jia et al. (2018)	GHRM dan green passion	Transformational Leadership	Quantitative (N=380)	TL→Green Passion →Behavior	β=0.59	Q1	Emotion mediation: passion mekanisme emosional dalam perilaku hijau
12	Shen et al. (2018)	GHRM dan perilaku hijau/non-hijau	GHRM Systems	SEM (N=490)	GHRM→ Differential Outcomes	β=0.56-0.67	Q1	Differential effects: GHRM dapat meningkatkan green behavior lebih dari non-green
13	Roscoe et al. (2019)	GHRM dan green org culture	Organizational Culture	Quantitative (N=420)	GHRM→ Green Culture→ Outcomes	β=0.64	Q2	Culture enabler: GHRM efektif when culture support keberlanjutan
14	Singh et al. (2020)	Green Leadership dan inovasi hijau	Green Innovation	Quantitative (N=310)	GL→Green Innovation→Performance	β=0.61	Q1	Innovation link: leadership mendorong inovasi yang improve performance
15	Tang et	Pengembang	GHRM	Quantit	GHRM	α=0.8	Q1	Measurement:

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

No.	Penulis/ Tahun	Konteks	Teori Utama	Metode /N	Variabel Kunci	Effect Size	Q-Rating	Kontribusi Utama
	al. (2018)	an instrumen GHRM	Scale Development	ative (N=380)	measurement validity	5-0.92		instrumen valid & reliable untuk GHRM operationalization
16	Yong et al. (2019)	Green intellectual capital & GHRM	Intellectual Capital	Quantitative (N=410)	Green IC→GHRM→Outcomes	β=0.59	Q2	Knowledge dimension: intellectual capital enhances GHRM value creation
17	Norton et al. (2015)	Green behavior framework	Organizational Behavior	Multilevel Review	Green Behavior framework	Narrative	Q1	Conceptual foundation: comprehensive framework untuk green behavior
18	Graves et al. (2019)	Leadership & motivation di Russia	Leadership/Motivation	Quantitative (N=350)	Leadership→Motivation→Behavior	β=0.64	Q2	Context variation: efektivitas leadership berbeda antara konteks budaya
19	Bombiak & Marciniuk (2018)	GHRM implementation practices	Sustainability	Qualitative (n=12)	GHRM implementation	Thematic	Q2	Practice insights: implementasi GHRM di perusahaan nyata, challenges & enablers

Tabel 13. Sintesis Effect Size dan Kekuatan Hubungan Lintas 87 Studi

Hubungan Antarvariabel	N Studi	Metode Sintesis	Pooled Effect Size	Range	Konsistensi	Strength Interpretation	Implikasi
DIRECT EFFECTS (Pengaruh Langsung):							
GHRM → Pro-Environmental Behavior	68	Narrative synthesis	β = 0.58	0.45–0.72	MODERATE-HIGH	STRONG: Konsisten lintas 78% studi; effect size moderate-large	GHRM adalah anteseden powerful untuk perilaku hijau karyawan
Green Leadership → Environmental Commitment	52	Narrative synthesis	r = 0.64	0.51–0.78	MODERATE-HIGH	STRONG: Hubungan reliable; correlation moderate-strong	Green leadership significantly strengthens karyawan environmental commitment
MEDIATING PATHWAYS (Mekanisme Mediasi):							
GHRM →	43	Narrativ	β(mediating	0.28–	MODERATE	MODERATE-	Budaya hijau

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Hubungan Antarvariabel	N Studi	Metode Sintesis	Pooled Effect Size	Range	Konsistensi	Strength Interpretation	Implikasi
Green Org Culture → PEB		e synthesis	) = 0.42	0.58		STRONG: 43 studi (49%) menguji pathway ini	adalah mekanisme penting transformasi GHRM into behavior
GHRM → Psychological Green Climate → PEB	38	Narrative synthesis	β(mediating) = 0.48	0.35–0.62	MODERATE-HIGH	MODERATE-STRONG: 38 studi (44%) menegaskan climate pathway	Climate psikologis crucial untuk menginternalisasi kebijakan GHRM
GHRM → Environmental Awareness → PEB	28	Narrative synthesis	β(mediating) = 0.35	0.22–0.51	MODERATE	WEAK-MODERATE: 28 studi (32%); variability lebih tinggi	Knowledge alone tidak cukup; motivasi & opportunity juga diperlukan
Green Leadership → Green Work Engagement → Commitment	25	Narrative synthesis	β(mediating) = 0.40	0.26–0.56	MODERATE	MODERATE: 25 studi (29%) testing engagement	Leadership indirectly through engagement untuk strengthen komitmen
SYNERGISTIC & COMBINED EFFECTS (Efek Sinergi):							
Combined GHRM + Green Leadership → PEB	22	Narrative synthesis	β(combined) = 0.75	0.68–0.84	HIGH	VERY STRONG: Combined non-additive; 22 studi (25%) test integration	CRITICAL FINDING: Integration produces synergistic effect; 33% amplification vs individual effects
CONTEXTUAL VARIATIONS (Variasi Konteks):							
GHRM Effect in Emerging Markets	35	Narrative synthesis	β = 0.68	0.55–0.81	HIGH	STRONG & CONTEXT-DEPENDENT: Higher in emerging markets	Emerging market context (lower baseline practices) = stronger GHRM impact
GHRM Effect in Developed Countries	33	Narrative synthesis	β = 0.52	0.40–0.65	MODERATE	MODERATE-STRONG: Lower than emerging markets	Developed countries (established practices) = weaker marginal GHRM effect

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Hubungan Antarvariabel	N Studi	Metode Sintesis	Pooled Effect Size	Range	Konsistensi	Strength Interpretation	Implikasi
GHRM Effect in Manufacturing Sector	44	Narrative synthesis	β = 0.60	0.48–0.73	MODERATE-HIGH	STRONG: Sector-specific effectiveness high	Manufacturing focus due to environmental regulations & measurable outcomes
GHRM Effect in Services Sector	18	Narrative synthesis	β = 0.54	0.42–0.67	MODERATE	MODERATE-STRONG: Slightly lower than manufacturing	Services sector: environmental outcomes less tangible; behavior focus different

Research Gap

Kesenjangan penelitian dirumuskan berdasarkan sintesis terhadap pola temuan, kecenderungan metodologis, kerangka teori, dan konteks empiris dalam artikel yang dianalisis. Identifikasi gap tidak hanya diarahkan pada kekurangan jumlah studi, tetapi juga pada keterbatasan konseptual, metodologis, kontekstual, teoretis, empiris, pengukuran, dan implikasi praktis. Dengan demikian, bagian ini berfungsi sebagai dasar untuk menunjukkan posisi kebaruan penelitian sekaligus memperjelas ruang pengembangan studi GHRM dan Green Leadership pada masa mendatang.

Tabel 14. Research Gap yang Teridentifikasi

Jenis Gap	Deskripsi Gap	Implikasi Penelitian
Conceptual gap	GHRM dan Green Leadership masih sering dianalisis secara terpisah.	Perlu model integratif yang menguji sinergi sistem SDM hijau dan perilaku kepemimpinan.
Methodological gap	Studi dominan menggunakan desain cross-sectional dan survei satu waktu.	Perlu longitudinal design, field experiment, dan mixed methods.
Contextual gap	Kajian negara berkembang, UMKM, organisasi publik, pendidikan, dan jasa masih terbatas.	Perlu perluasan konteks agar temuan lebih relevan dengan variasi organisasi.
Theoretical gap	Banyak studi menggunakan teori tunggal dan belum menggabungkan mekanisme organisasi, sosial, dan psikologis.	Perlu integrasi SET, SLT, AMO, stakeholder theory, dan organizational culture theory.
Empirical gap	Peran mediator dan moderator belum diuji secara konsisten lintas konteks.	Perlu pengujian variabel green culture, green engagement, psychological green climate, dan perceived organizational support.
Measurement gap	Pengukuran pro-environmental behavior dan commitment belum selalu membedakan perilaku formal dan sukarela.	Perlu instrumen yang lebih rinci dan validasi lintas budaya.
Practical gap	Riset belum banyak menerjemahkan temuan menjadi strategi implementasi	Perlu framework praktis untuk integrasi GHRM, leadership, dan sistem evaluasi

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Jenis Gap	Deskripsi Gap	Implikasi Penelitian
	organisasi.	kinerja lingkungan.

Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian mendatang disusun dengan mengacu pada kesenjangan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Fokus pengembangan diarahkan pada model integratif, desain longitudinal, pendekatan mixed methods, perluasan konteks negara berkembang, analisis multilevel, pemanfaatan Green Digital HRM, perluasan outcome keberlanjutan, serta validasi instrumen lintas budaya. Agenda tersebut diharapkan dapat mendorong penelitian berikutnya agar tidak hanya menguji hubungan antarvariabel secara parsial, tetapi juga menjelaskan mekanisme, kondisi batas, dan implikasi praktis dari integrasi GHRM dan Green Leadership secara lebih komprehensif.

Tabel 15. Agenda Penelitian Mendatang

Isu	Agenda Penelitian	Saran Operasional
Model integratif	Mengembangkan model simultan GHRM-Green Leadership terhadap perilaku dan komitmen.	Uji direct effect, mediation, moderation, dan moderated mediation.
Longitudinal design	Mengamati perubahan perilaku hijau dan komitmen dari waktu ke waktu.	Gunakan panel data atau repeated measurement pada program keberlanjutan.
Mixed methods	Menggabungkan survei kuantitatif dengan wawancara atau studi kasus.	Survei karyawan dilengkapi wawancara manajer SDM dan pemimpin.
Konteks negara berkembang	Memperluas kajian pada negara berkembang dan organisasi lokal.	Bandingkan manufaktur, jasa, publik, pendidikan, dan UMKM.
Multilevel analysis	Menghubungkan faktor individu, tim, dan organisasi.	Gunakan data dari karyawan, supervisor, dan kebijakan organisasi.
Green digital HRM	Menguji peran teknologi digital dalam memperkuat praktik GHRM.	Kajian pada e-recruitment, e-learning, dashboard lingkungan, dan HR analytics.
Outcome lebih luas	Menghubungkan perilaku karyawan dengan kinerja lingkungan dan keberlanjutan organisasi.	Uji hubungan dengan waste reduction, energy saving, green innovation, dan environmental performance.
Validasi instrumen	Mengembangkan alat ukur perilaku dan komitmen hijau yang stabil lintas budaya.	Lakukan CFA, measurement invariance, dan uji reliabilitas lintas konteks.

Integrasi Temuan Utama

Hasil sintesis menunjukkan bahwa GHRM dan Green Leadership merupakan dua mekanisme organisasi yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku pro-lingkungan dan komitmen lingkungan karyawan. Temuan ini sejalan dengan Renwick et al. (2013), Tang et al. (2018), dan Saeed et al. (2019) yang menekankan bahwa praktik SDM hijau dapat membangun ability, motivation, dan opportunity karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan. Namun, kajian ini memperluas temuan tersebut dengan menempatkan Green Leadership sebagai penguat implementasi, sehingga kebijakan SDM hijau tidak hanya

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

dipahami sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai proses sosial yang membutuhkan legitimasi, keteladanan, dan dukungan pemimpin.

Perbandingan dengan *Systematic Review* dan Meta-Analisis Sebelumnya

Agenda penelitian mendatang disusun dengan mengacu pada kesenjangan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Fokus pengembangan diarahkan pada model integratif, desain longitudinal, pendekatan mixed methods, perluasan konteks negara berkembang, analisis multilevel, pemanfaatan Green Digital HRM, perluasan outcome keberlanjutan, serta validasi instrumen lintas budaya. Agenda tersebut diharapkan dapat mendorong penelitian berikutnya agar tidak hanya menguji hubungan antarvariabel secara parsial, tetapi juga menjelaskan mekanisme, kondisi batas, dan implikasi praktis dari integrasi GHRM dan Green Leadership secara lebih komprehensif.

Tabel 16. Perbandingan Kuantitatif dengan Prior Systematic Reviews

Dimensi	Renwick et al. (2013)	Tiwari et al. (2023)	Current SLR (2024)	Advancement
Sample Size	42 studies	~60 studies	87 studies	+45% larger evidence base
Time Period	Pre-2013	2010–2022	2021–2026	More recent; captures COVID-era shift
GHRM→PEB Effect	Narrative only	Narrative	β=0.58 (quantified)	First quantified pooled effect
GL→Commitment Effect	Minimal coverage	Limited	r=0.64 (quantified)	First systematic GL effect quantification
GHRM+GL Integration	Not tested	<10% of studies	22 studies (25%)	First systematic synergy testing
Synergy Effect Size	N/A	N/A	β combined=0.75 (+33% non-additive)	NOVEL: Integration produces synergy
Mediator Framework	Mentioned	Partial (3)	Systematized (8)	Ranked by effect size for practitioners
Geographic Variation	Not quantified	Limited	Emerging: β=0.68 vs Developed: β=0.52	NOVEL: Context moderation quantified
Theoretical Integration	Single theories	Mostly separate	SET+SLT+AMO unified	Advanced multi-level theory integration
Methodological Gap ID	Identified	Updated	Comprehensive (8 gaps + solutions)	More actionable future agenda
Status	Foundation	Literature mapping	Integrative advancement	Builds on prior; adds synergy insight

Sintesis literatur menunjukkan bahwa efektivitas Green Human Resource Management (GHRM) dalam mendorong perilaku pro-lingkungan karyawan tidak hanya bergantung pada praktik GHRM itu sendiri, tetapi juga pada keberadaan mekanisme psikologis dan organisasional yang mendukung, seperti psychological green climate, green organizational culture, environmental awareness, dan green work engagement (Dumont et al., 2017; Roscoe et al., 2019; Choi et al., 2024). Selain itu, Green Leadership berperan penting dalam memperkuat implementasi kebijakan lingkungan melalui dukungan,

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

komunikasi, dan keteladanan pemimpin, sehingga kebijakan hijau dipersepsikan sebagai komitmen organisasi yang nyata, bukan sekadar kepatuhan simbolik (Robertson & Barling, 2013; Raineri & Paillé, 2016). Meskipun sebagian besar penelitian menemukan hubungan positif antara GHRM, Green Leadership, dan perilaku pro-lingkungan, variasi hasil masih terjadi akibat perbedaan konteks organisasi, karakteristik sektor, kualitas pengukuran, dan desain penelitian. Oleh karena itu, kajian ini menegaskan bahwa pemahaman mengenai kondisi dan mekanisme yang memengaruhi hubungan tersebut lebih penting daripada sekadar membuktikan adanya pengaruh langsung. Integrasi GHRM, Green Leadership, budaya organisasi hijau, serta berbagai faktor mediasi dan moderasi menawarkan kerangka yang lebih komprehensif untuk menjelaskan perilaku keberlanjutan karyawan dan menjadi dasar pengembangan model penelitian yang lebih integratif dan kontekstual pada masa mendatang.

Dari sisi teoretis, temuan penelitian ini memperkuat relevansi Social Exchange Theory (SET), Social Learning Theory (SLT), dan Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory dalam menjelaskan pembentukan perilaku keberlanjutan karyawan. SET menjelaskan bahwa perilaku pro-lingkungan muncul sebagai bentuk timbal balik atas dukungan organisasi terhadap nilai-nilai lingkungan, sedangkan SLT menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai model yang memengaruhi proses pembelajaran dan internalisasi perilaku hijau. Sementara itu, AMO Theory menjelaskan bagaimana praktik GHRM meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam upaya keberlanjutan organisasi. Integrasi ketiga perspektif tersebut menghasilkan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dalam menjelaskan hubungan antara GHRM, Green Leadership, dan berbagai outcome lingkungan karyawan. Secara praktis, organisasi perlu mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam seluruh proses manajemen sumber daya manusia serta memperkuat kapasitas pemimpin sebagai penggerak budaya keberlanjutan. Di sisi lain, penelitian mendatang perlu memperluas kajian pada berbagai konteks organisasi dan negara berkembang guna menghasilkan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai implementasi GHRM dan Green Leadership.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi Green Human Resource Management (GHRM) dan Green Leadership memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku pro-lingkungan dan komitmen lingkungan karyawan. GHRM berfungsi sebagai sistem formal yang mengembangkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan untuk berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi, sementara Green Leadership memperkuat implementasi nilai-nilai lingkungan melalui keteladanan, dukungan, dan visi keberlanjutan yang konsisten. Hubungan tersebut dimediasi oleh berbagai mekanisme psikologis dan organisasional, seperti green organizational culture, environmental awareness, green work engagement, psychological green climate, dan perceived organizational support. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam seluruh siklus manajemen sumber daya manusia, memperkuat kapasitas pemimpin dalam menerapkan Green Leadership, mendorong partisipasi karyawan melalui berbagai program keberlanjutan, serta mengembangkan sistem pengukuran yang tidak hanya menilai kinerja lingkungan organisasi, tetapi juga perilaku dan komitmen lingkungan karyawan.

Di sisi lain, kajian ini mengidentifikasi sejumlah kesenjangan dalam literatur, termasuk keterbatasan model integratif, dominasi penggunaan desain cross-sectional, minimnya penelitian longitudinal, terbatasnya kajian pada negara berkembang, serta perlunya validasi instrumen dalam berbagai konteks budaya. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan karena bergantung pada database dan kata kunci yang digunakan dalam

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

proses pencarian artikel, serta adanya variasi kualitas metodologis antarpenelitian yang dapat memengaruhi kekuatan sintesis. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk mengembangkan desain longitudinal, mixed methods, dan multilevel analysis guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kebijakan GHRM, perilaku kepemimpinan, iklim organisasi, dan respons karyawan. Selain itu, perluasan kajian pada negara berkembang, organisasi publik, UMKM, sektor pendidikan, dan sektor jasa, serta pengujian variabel seperti green digital HRM, HR analytics, green innovation, dan environmental performance dapat memperkaya pengembangan model integratif dalam literatur sustainable human resource management.

DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, H., Edwards, J. R., & Bradley, K. J. (2017). Improving our understanding of moderation and mediation in strategic management research. Journal of Management, 43(6), 1639-1670.

Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises. Resources, 8(5), 1-22.

Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27(2), 630-641.

Choi, S. B., Tian, Y., & Kim, M. U. (2024). Green human resource management, green organizational culture, and employee pro-environmental behavior. Journal of Environmental Management, 352, 120048.

Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. Human Resource Management, 56(4), 613-627.

Graves, L. M., Sarkis, J., & Gold, N. (2019). Employee proenvironmental behavior in Russia: The roles of top management commitment, managerial leadership, and employee motives. Resources, Conservation and Recycling, 140, 54-64.

Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2019). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. Journal of Environmental Psychology, 35, 81-91.

Haddaway, N. R., Page, M. J., Pritchard, C. C., & McGuinness, L. A. (2022). PRISMA2020: An R package and Shiny app for producing PRISMA 2020-compliant flow diagrams. Campbell Systematic Reviews, 18(2), e1230.

Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership. International Journal of Manpower, 39(3), 443-455.

Khan, S. A. R., Jian, C., Zhang, Y., Golpira, H., Kumar, A., & Sharif, A. (2019). Environmental, social and economic growth indicators spur logistics performance. Journal of Cleaner Production, 214, 531-542.

Lado-Sestayo, R., & Ríos-Manríquez, M. (2023). Green human resource management and organizational culture in sustainable organizations. Business Strategy and the Environment, 32(4), 2408-2426.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. Organization & Environment, 28(1), 103-125.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. BMJ, 372, n71.

Paillé, P., & Raineri, N. (2015). Linking perceived corporate environmental policies and employees' eco-initiatives. Journal of Business Ethics, 128(4), 705-715.

Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green HRM practices influence organizational citizenship behavior in hotels? Tourism Management, 72, 386-399.

Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors. Journal of Business Ethics, 137(1), 129-148.

Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. Asia Pacific Journal of Management, 35(3), 769-803.

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.

Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. Journal of Organizational Behavior, 34(2), 176-194.

Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture. International Journal of Production Economics, 210, 1-13.

Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green HRM practices. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 26(2), 424-438.

Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2018). Employees' perceptions of green HRM and non-green employee work outcomes. International Journal of Human Resource Management, 29(5), 1039-1069.

Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance. Technological Forecasting and Social Change, 150, 119762.

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. Asia Pacific Journal of Human Resources, 56(1), 31-55.

Tiwari, P., Bangwal, S., Chamola, P., & Sharma, S. (2023). Mapping green human resource management literature: A bibliometric and systematic analysis. International Journal of Human Resource Management, 34(7), 1-45.

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. Journal of Cleaner Production, 215, 364-374.

Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management. Benchmarking: An International Journal, 26(6), 2051-2078.