



PT. RADJA INTERCONTINENTAL  
PUBLISHING

**HUBUNGAN**  
**GREEN HUMAN**  
**RESOURCE MANAGEMENT**  
**EMPLOYEES, GREEN BEHAVIOR**  
**DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSINILITY**

Munawarah, S.E. M.S.M  
Dr. Syaripuddin, M.Si  
Dr. Mai Simahatie, S.E., M.M  
Sri Yanna, M.M



PT. RADJA INTERCONTINENTAL  
PUBLISHING

**HUBUNGAN  
GREEN HUMAN  
RESOURCE MANAGEMENT  
EMPLOYEES, GREEN BEHAVIOR  
DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSINILITY**

**Munawarah, S.E. M.S.M  
Dr. Syaripuddin, M.Si  
Dr. Mai Simahatie, S.E., M.M  
Sri Yanna, M.M**

## UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

### **Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4**

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

### **Pembatasan Pelindungan Pasal 26**

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

1. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
2. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan Karya Ilmiah ilmu pengetahuan;
3. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
4. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

### **Sanksi Pelanggaran Pasal 113**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

# **HUBUNGAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, EMPLOYEES' GREEN BEHAVIOR DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSINILITY**

## **Penulis**

Munawarah, S.E. M.S.M  
Dr. Syaripuddin, M.Si  
Dr. Mai Simahatie, S.E., M.M  
Sri Yanna, M.M

## **Penerbit**

**PT. Radja Intercontinental Publishing**



## **Diterbitkan oleh:**

**PT. Radja Intercontinental Publishing**

# HUBUNGAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, EMPLOYEES' GREEN BEHAVIOR DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSINILITY

PENERBIT PT. RADJA INTERCONTINENTAL  
PUBLISHING  
(Grup Publikasi RADJA PUBLIKA)

## SERTIFIKAT IKAPI



**No.032/DIA/2023**

### Alamat Redaksi:

Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk, Dsn. Angsana,  
Kota Lhokseumawe  
Telp. 081269223511

### Email:

[pt.radja.intercontinental.publis@gmail.com](mailto:pt.radja.intercontinental.publis@gmail.com)

Isi diluar tanggung jawab percetakan  
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Dilarang  
memperbanyak karya tulis dalam bentuk dan dengan  
cara apapun, tanpa ijin tertulis dari penerbit

# **HUBUNGAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, EMPLOYEES' GREEN BEHAVIOR DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSINILITY**

**ISBN :**

978-623-89445-2-1

**Penulis :**

Munawarah, S.E. M.S.M

Dr. Syaripuddin, M.Si

Dr. Mai Simahatie, S.E., M.M

Sri Yanna, M.M

**Editor :**

Muhammad Multazam, S.E., M.S.M., CPRM

**Penyunting :**

Rahmat Idhami, S.Tr.t

**Desain sampul dan tata letak:**

Rahmat Idhami, S.Tr.t

(Sumber Gambar: Freepik.com)

**Tanggal Terbit:**

September 2024

**Jumlah Halaman :**

71

**Penerbit:**



**PT. Radja Intercontinental  
Publishing**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah buku refleksi ormawa ini dapat diselesaikan, terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga dapat terbitnya buku refleksi ormawa ini. Buku ini didasari akan penting nya kita mengetahui bahwa dewasa ini perusahaan tidak hanya di tuntut untuk memeperoleh laba dan keuntungan semata, tetapi harus mengetahui bahwa dari produksi yang dihasilkan oleh pabrik dapat mencemarkan lingkungan, oleh karena tersebut kita perlu mengetahui tentang hubungan antara green human reseource management, empyoeyes green behavior dan corporate sosial responsibility pada perusahaan

Dalam Penulisan buku ini, Penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan baik isi maupun penyajiannya. Untuk itu, penulis mengharapakan kritik dan saran yang sifatnya membangun bagi penulis. Akhirnya atas segala bantuan yang telah penulis terima, semoga mendapat balasan dari Allah SWT, dan penulis berharap Buku ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Lhokseumawe, Oktober 2024

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Peraturan Hak Cipta .....	ii
Halaman Sampul.....	iii
Halaman Penerbit.....	iv
Balik Halaman Judul.....	v
Alamat Redaksi.....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Bab I Green Human Resource Management.....	1
Bab II Employees' Green Behavior.....	29
Bab III Corporate Social Responsibility .....	43
Bab IV Hubungan Green Human Resource Management, Employees' Green Behavior Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan .....	60
Bab V Kesimpulan.....	65
Daftar Pustaka .....	69
Profil Penulis.....	71

A person in a dark suit and white shirt is holding a glowing, translucent globe of the Earth. The globe is held in their right hand, palm up. The globe shows continents in green and oceans in blue. The text 'BAB I GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT' is overlaid on the globe in white, bold, sans-serif font. The background is a blurred outdoor scene with a cloudy sky.

**BAB I**  
**GREEN HUMAN RESOURCE**  
**MANAGEMENT**

## **Pengertian**

Green Human Resource Management (Green HRM) adalah konsep yang mengintegrasikan prinsip-prinsip lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia untuk mendukung keberlanjutan lingkungan. Green HRM bertujuan untuk mempromosikan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja melalui kebijakan dan praktik yang berfokus pada pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan.

Green human resource management dinyatakan sebagai pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempromosikan pemanfaatan sumber daya berkelanjutan dalam organisasi, dan secara umum memperkenalkan penyebab kelestarian lingkungan (Sharma dan Gupta 2020). Green HRM mencerminkan orientasi strategis organisasi terhadap perlindungan lingkungan dan meminta manajemen puncak untuk

memperhatikan proses dan praktik organisasi yang mendorong orang untuk mengambil bagian dalam perilaku pekerjaan ramah lingkungan untuk mengurangi pencemaran lingkungan di tempat kerja (Oh et al., 2016). Green HRM berarti menarik dan mempertahankan karyawan yang peduli terhadap lingkungan, memberikan pelatihan terkait pelestarian lingkungan, dan memperhitungkan kontribusi karyawan dalam program pelestarian lingkungan ke dalam penilaian kinerja mereka (Guest, 1997).

Owino dan Kwasira (2016) mendefinisikan Green HRM sebagai keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan membuat karyawan organisasi menjadi ramah lingkungan. Menurut Bangwal, Tiwari, dan Chamola (2017), Green HRM didefinisikan sebagai proses membuat karyawan hijau dengan

menggunakan kebijakan dan praktik sumber daya manusia hijau, dan ini untuk kepentingan individu, masyarakat, komunitas, dan untuk seluruh planet.

## **Green Human Resource Management menurut para ahli**

Berikut adalah beberapa definisi Green Human Resource Management (Green HRM) menurut para ahli:

1. Renwick, Redman, & Maguire (2013)

Menurut Renwick dan rekan-rekannya, Green HRM adalah integrasi dari kebijakan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempromosikan praktik-praktik yang berkelanjutan dan ramah lingkungan di dalam organisasi. Mereka menyatakan bahwa Green HRM mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan pengembangan

yang mendukung inisiatif keberlanjutan perusahaan.

2. Jabbour & Santos (2008)

Jabbour dan Santos mendefinisikan Green HRM sebagai serangkaian praktik manajemen sumber daya manusia yang secara khusus dirancang untuk mencapai tujuan lingkungan perusahaan. Mereka menekankan pentingnya menyelaraskan strategi SDM dengan strategi lingkungan untuk mendukung implementasi kebijakan dan inisiatif keberlanjutan.

3. Opatha & Arulrajah (2014)

Opatha dan Arulrajah menggambarkan Green HRM sebagai upaya untuk memastikan bahwa karyawan organisasi berkontribusi pada tujuan keberlanjutan lingkungan melalui proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan kinerja yang ramah lingkungan. Mereka menggarisbawahi pentingnya menciptakan

kesadaran dan perilaku hijau di kalangan karyawan untuk mencapai keberlanjutan.

4. Dutta (2012)

Dutta menyatakan bahwa Green HRM adalah praktik yang mempromosikan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan melalui kebijakan yang ramah lingkungan. Hal ini mencakup pengelolaan tenaga kerja yang berfokus pada pengurangan limbah, efisiensi energi, dan inisiatif lingkungan lainnya yang bertujuan untuk mendukung tanggung jawab sosial perusahaan.

5. Ahmad (2015)

Menurut Ahmad, Green HRM melibatkan pengintegrasian tujuan dan inisiatif lingkungan ke dalam kebijakan dan proses manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan tenaga kerja yang mendukung keberlanjutan. Ini termasuk aktivitas seperti rekrutmen hijau, pelatihan terkait

lingkungan, serta pengukuran kinerja berdasarkan kontribusi karyawan terhadap inisiatif hijau.

Secara umum, para ahli sepakat bahwa \*Green HRM\* adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pencapaian keberlanjutan lingkungan melalui kebijakan, praktik, dan budaya organisasi yang mendukung perilaku hijau.

### **Manfaat Green Human Resource Management**

Meskipun Green HRM masih dianggap sebagai disiplin baru di bidang manajemen sumber daya manusia (Mwita, 2019), namun terdapat banyak factor yang dapat mendukung perusahaan untuk menerapkan Green HRM, hal tersebut dapat dilihat dari berbagai manfaat yang ditawarkan dalam konsep ini.

Deshwal (2015) menyebutkan manfaat Green HRM sebagai berikut:

- 1) Membantu organisasi dalam retensi karyawan dan menurunkan perputaran tenaga kerja.
- 2) Dapat menarik sumber daya manusia yang berkualitas karena citra perusahaan yang baik dalam bidang lingkungan.
- 3) Meningkatkan citra merek perusahaan di pasar.
- 4) Sebagai salah satu strategi pemasaran.
- 5) Meningkatkan nilai organisasi secara keseluruhan baik internal maupun eksternal.
- 6) Meningkatkan hubungan antara perusahaan dengan pemangku kepentingan.
- 7) Mengurangi biaya keseluruhan perusahaan karena efisiensi yang dilakukan terkait penggunaan sumber daya.
- 8) Mendorong inovasi yang memudahkan dalam pertumbuhan, peningkatan kualitas, dan perbaikan prosedur dan metode.
- 9) Membantu pengelolaan risiko menjadi lebih efektif.

10) Mengembangkan kebiasaan ramah lingkungan karyawan baik di tempat kerja maupun di kehidupan sehari-hari mereka.

Dengan menerapkan praktik Green HRM, perusahaan dapat menumbuhkan pengetahuan karyawan dalam hal lingkungan dan menggerakkan karyawan untuk membentuk konsep dan nilai yang ramah lingkungan secara bersama-sama, menumbuhkan kohesi perusahaan, serta secara efektif mempromosikan “green factory” perusahaan (Zhang et al., 2019).

## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Green Human Resources Management**

1. Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja (Reward System and Job Motivation)

Pang dan Lu (2018) menyatakan kinerja anggota adalah hal yang paling penting bagi suatu organisasi karena dapat membantu mengukur tujuan dan objektif organisasi. Tarmidia (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai anggota dalam melaksanakan tanggung jawab atau kewajibannya. Menurut Pang dan Lu (2018) menyatakan bahwa kinerja finansial, investasi, pendapatan, kinerja operasional kualitas produk, pangsa pasar serta efektifitas organisasi moral anggota, suasana kerja merupakan faktor yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi. Menurut Pang dan Lu (2018) menyatakan bahwa sistem motivasi yang tepat akan meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja. Menurut Rukmana (2018) juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hasil positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota dalam praktik GHRM.

Oleh Pang dan Lu (2018) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai mekanisme internal yang berperan sebagai katalisator bagi individu untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dari motivasi itu sendiri adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keseluruhan kinerja organisasi.

Menurut Islam dan Ismail (2018) penting bagi organisasi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memotivasi anggota untuk mengerjakan tugas mereka dengan maksimal. Beberapa bentuk motivasi tersebut dapat berupa insentif, keamanan kerja, promosi, kondisi kerja hingga apresiasi dari atasan.

Menurut Mishra (2017) sistem penghargaan dianggap dapat memberikan dorongan kepada anggota untuk melakukan upaya ekstra dalam memenuhi permintaan organisasi sehingga dapat menyelaraskan

antara kinerja anggota dan tujuan organisasi dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan.

## 2. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (Organizational Culture and Job Satisfaction)

Sistem motivasi yang tepat hasil yang berbeda dikemukakan pada penelitian yang dilakukan oleh Cupiadi dan Kedaton (2016) yang menyatakan bahwa kultur organisasi memiliki pengaruh signifikan positif dan secara signifikan mempengaruhi terhadap kinerja anggota terhadap praktik penerapan GHRM.

Menurut Shiu (2020) menyatakan tingkat kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan positif dengan kinerja organisasi hal tersebut dikarenakan oleh kepuasan kerja dapat menimbulkan perilaku positif serta komitmen anggota terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Pang dan Lu

(2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang dirasakan oleh individu dari pengalaman kerja.

### 3. Kesadaran Etika Lingkungan dan Perilaku Pemimpin (Environmental Ethical Awareness and Supervisor Behaviour)

Menurut Keraf (2016) menyatakan bahwa masalah lingkungan adalah masalah moral dan bukan semata-mata persoalan teknis saja oleh karena itu, diperlukan adanya etika terhadap lingkungan hidup. Etika lingkungan hidup adalah disiplin ilmu yang mengatur perilaku manusia dengan lingkungan alam yang dapat diwujudkan dalam regulasi formal maupun non formal. Etika dalam lingkungan dapat diterapkan jika pemimpin juga ikut andil dalam membantu. Merujuk pada penelitian yang dilakukan

Ramus (2020) dukungan pemimpin sangatlah penting untuk memotivasi anggota organisasi terhadap praktik ramah lingkungan melalui ecoinitiative.

### **Indikator Green Human Resources Management**

Opatha (2016) indikator manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan yakni Green Recruitment:

1. Green Recruitment yaitu merekrut karyawan yang sudah mengetahui manajemen sumber daya yang ramah lingkungan.

Deswal (2015) mengemukakan indikator manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan adalah sebagai berikut :

1. Green Performance

Memberikan fasilitas terbaik mengenai manajemen yang ramah lingkungan.

## 2. Green Employee Relation

Perusahaan memberikan inovasi dan aspek berupa sumber daya lingkungan saat melakukan penilaian kerja.

### **Contoh Green Human Resourceh Manajemen**

Beberapa contoh praktik Green HRM meliputi:

1. Rekrutmen hijau: Memprioritaskan kandidat yang memiliki kepedulian terhadap isu lingkungan atau memiliki pengalaman dalam inisiatif ramah lingkungan.
2. Pelatihan dan pengembangan: Memberikan pelatihan kepada karyawan tentang keberlanjutan dan praktik ramah lingkungan.
3. Manajemen kinerja: Mengukur dan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap upaya lingkungan.

4. Pengurangan jejak karbon: Mendorong pengurangan penggunaan energi dan sumber daya alam di tempat kerja.

Tujuan utama Green HRM adalah menciptakan organisasi yang lebih bertanggung jawab secara ekologis, dengan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mendorong keberlanjutan perusahaan dan menjaga keseimbangan lingkungan.

Ruang lingkup Green Human Resource Management (Green HRM) mencakup berbagai aktivitas dan praktik yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa area utama dalam ruang lingkup Green HRM:

## **Ruang Lingkup**

1. Rekrutmen Hijau

Melibatkan proses perekrutan karyawan yang memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan. Perusahaan mencari kandidat yang mendukung kebijakan ramah lingkungan dan memiliki keahlian untuk berkontribusi pada inisiatif hijau perusahaan.

## 2. Pelatihan dan Pengembangan Hijau

Memberikan pelatihan khusus kepada karyawan terkait praktik ramah lingkungan, efisiensi energi, dan manajemen sumber daya alam. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di tempat kerja serta kemampuan karyawan untuk terlibat dalam praktik keberlanjutan.

## 3. Manajemen Kinerja Hijau

Mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang menilai kontribusi karyawan terhadap tujuan

lingkungan perusahaan. Karyawan diberi insentif berdasarkan keterlibatan mereka dalam program hijau, seperti mengurangi limbah atau menggunakan energi secara lebih efisien.

#### 4. Kompensasi dan Penghargaan Hijau

Menghubungkan penghargaan atau bonus dengan pencapaian karyawan dalam mendukung inisiatif hijau. Misalnya, perusahaan dapat memberikan insentif bagi karyawan yang membantu mengurangi penggunaan energi atau mempromosikan praktik ramah lingkungan lainnya.

#### 5. Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan

Memfasilitasi partisipasi karyawan dalam inisiatif hijau, misalnya melalui program sukarelawan lingkungan, komite hijau, atau proyek keberlanjutan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam menjaga lingkungan.

6. Pengelolaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang Ramah Lingkungan

Menerapkan praktik yang meminimalkan risiko lingkungan dan kesehatan di tempat kerja, seperti penggunaan bahan berbahaya yang lebih sedikit dan memastikan lingkungan kerja yang sehat dan bersih.

7. Pengelolaan Hubungan Karyawan

Membangun hubungan antara perusahaan dan karyawan yang didasarkan pada komitmen bersama untuk mencapai tujuan keberlanjutan. Hal ini dapat mencakup komunikasi terbuka tentang kebijakan lingkungan perusahaan dan melibatkan karyawan dalam keputusan strategis terkait isu lingkungan.

8. Retensi Karyawan Hijau

Mengembangkan kebijakan yang mendukung karyawan yang peduli dengan isu-isu lingkungan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keberlanjutan. Hal ini dapat membantu

meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan yang selaras dengan nilai-nilai hijau perusahaan.

Dengan ruang lingkup ini, Green HRM tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada kontribusi nyata terhadap upaya lingkungan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Retensi Karyawan Hijau merupakan bagian dari Green HRM yang berfokus pada pengembangan kebijakan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan. Tujuan utama dari retensi ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan yang mendukung inisiatif hijau perusahaan dan berkomitmen pada keberlanjutan.

### **Elemen Kunci dalam retensi karyawan**

Berikut adalah beberapa elemen kunci dalam retensi karyawan hijau:

1. Penghargaan terhadap Karyawan yang Berperilaku Ramah Lingkungan

Memberikan pengakuan atau insentif kepada karyawan yang berkontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan, seperti pengurangan limbah, penggunaan energi yang efisien, atau terlibat dalam proyek lingkungan.

2. Menciptakan Budaya Kerja Hijau

Membangun budaya perusahaan yang menghargai dan mendukung inisiatif hijau. Karyawan akan lebih mungkin bertahan dalam perusahaan yang sejalan dengan nilai-nilai lingkungan mereka.

3. Pengembangan Karir dengan Fokus pada Keberlanjutan

Memberikan peluang pengembangan karir yang terhubung dengan proyek hijau dan keberlanjutan.

Ini mencakup pelatihan, promosi, dan proyek-proyek yang memberi kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dalam bidang terkait lingkungan.

4. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Program Ramah Lingkungan

Menyediakan program yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan tanggung jawab pribadi, seperti kebijakan fleksibel untuk bekerja dari rumah, transportasi berkelanjutan, atau program penghijauan di luar kantor.

5. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan Lingkungan

Mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan lingkungan perusahaan.

Ini membantu meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap inisiatif hijau.

Dengan mengembangkan kebijakan retensi karyawan hijau, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga membangun kekuatan kerja yang lebih setia dan bersemangat untuk mencapai tujuan keberlanjutan jangka panjang.

## **Proses Green Human Resource Management (Green HRM)**

Proses Green Human Resource Management (Green HRM) melibatkan serangkaian kegiatan dan praktik yang dirancang untuk mempromosikan keberlanjutan lingkungan melalui manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah langkah-langkah utama dalam proses Green HRM:

1. Pengembangan Kebijakan dan Strategi Green HRM
  - Perumusan Kebijakan : Mengembangkan kebijakan SDM yang mendukung inisiatif

keberlanjutan lingkungan, seperti kebijakan pengurangan limbah, efisiensi energi, dan dukungan terhadap inisiatif hijau.

- Integrasi dengan Strategi Perusahaan : Menyelaraskan kebijakan Green HRM dengan strategi perusahaan secara keseluruhan dan tujuan CSR.

## 2. Rekrutmen dan Seleksi

- Perekrutan Hijau : Memasukkan kriteria keberlanjutan dalam proses rekrutmen dan seleksi, seperti mencari kandidat yang memiliki kesadaran lingkungan dan nilai-nilai yang sejalan dengan kebijakan hijau perusahaan.
- Promosi Posisi Hijau : Mengiklankan posisi pekerjaan dengan menyoroti komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial.

## 3. Pelatihan dan Pengembangan

- Pelatihan Lingkungan : Menyediakan pelatihan bagi karyawan mengenai praktik keberlanjutan, pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan kebijakan lingkungan perusahaan.
- Pengembangan Keterampilan Hijau : Mengembangkan keterampilan karyawan yang diperlukan untuk menerapkan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka.

#### 4. Manajemen Kinerja

- Penilaian Kinerja Berbasis Lingkungan : Mengintegrasikan kriteria keberlanjutan dalam penilaian kinerja karyawan, termasuk kontribusi mereka terhadap inisiatif hijau perusahaan.
- Penghargaan dan Pengakuan : Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku ramah lingkungan dan berkontribusi pada tujuan keberlanjutan.

#### 5. Kompensasi dan Insentif

- Kompensasi Hijau : Menyusun paket kompensasi yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap keberlanjutan lingkungan, seperti bonus untuk pencapaian target ramah lingkungan.
- Insentif untuk Inisiatif Hijau : Memberikan insentif kepada karyawan yang mengambil inisiatif hijau atau berkontribusi secara signifikan terhadap program keberlanjutan.

#### 6. Pengelolaan Kesejahteraan Karyawan

- Lingkungan Kerja yang Hijau : Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan, seperti penggunaan material ramah lingkungan, efisiensi energi, dan pengelolaan limbah.
- Program Kesehatan dan Keselamatan : Mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam program kesehatan dan keselamatan kerja.

## 7. Komunikasi dan Keterlibatan

- Komunikasi Internal : Menyampaikan kebijakan, inisiatif, dan pencapaian keberlanjutan perusahaan kepada karyawan secara efektif.
- Keterlibatan Karyawan : Mendorong partisipasi aktif karyawan dalam program hijau dan inisiatif keberlanjutan, serta menyediakan saluran untuk umpan balik.

## 8. Pemantauan dan Evaluasi

- Evaluasi Kinerja Green HRM : Memantau dan mengevaluasi efektivitas kebijakan dan praktik Green HRM, termasuk pengukuran pencapaian tujuan lingkungan.
- Penyesuaian dan Peningkatan : Menyesuaikan kebijakan dan praktik berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan dampak keberlanjutan.

Proses Green HRM ini dirancang untuk memastikan bahwa semua aspek manajemen sumber daya manusia mendukung upaya perusahaan dalam mencapai tujuan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial.



## **BAB II EMPLOYEES' GREEN BEHAVIOR**



## **Pengertian**

Employees' Green Behavior merujuk pada perilaku ramah lingkungan yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat kerja. Ini mencakup tindakan-tindakan yang dilakukan karyawan untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan dan mendukung praktik keberlanjutan perusahaan.

### **Employees' Green Behavior Menurut para ahli**

Berikut adalah pengertian Employees' Green Behavior menurut para ahli:

1. Ones & Dilchert (2012)

Ones dan Dilchert mendefinisikan Employees' Green Behavior sebagai perilaku individu yang berkontribusi pada tujuan lingkungan perusahaan atau organisasi. Mereka menyatakan bahwa perilaku ini dapat mencakup tindakan di tempat kerja yang

mendukung pengurangan limbah, penggunaan sumber daya yang efisien, serta partisipasi dalam inisiatif lingkungan perusahaan.

2. Norton, Zacher & Ashkanasy (2014)

Norton dan rekan-rekannya menyebut Employees' Green Behavior sebagai setiap perilaku karyawan yang disengaja untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan membantu perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan. Menurut mereka, perilaku ini bisa berupa perilaku proaktif, seperti mengurangi konsumsi energi, atau partisipasi dalam program ramah lingkungan perusahaan.

3. Robertson & Barling (2013)

Robertson dan Barling mendefinisikan Employees' Green Behavior sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan di tempat kerja. Mereka menekankan bahwa perilaku hijau ini seringkali

merupakan respons terhadap kepemimpinan hijau atau budaya organisasi yang mendukung inisiatif ramah lingkungan.

4. Daily, Bishop, & Steiner (2007)

Daily dan rekan-rekannya menggambarkan Employees' Green Behavior sebagai tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mendukung implementasi kebijakan dan prosedur ramah lingkungan di perusahaan. Mereka menekankan bahwa perilaku ini sangat bergantung pada kesadaran lingkungan individu dan kebijakan perusahaan yang mendorong praktik keberlanjutan.

Dari definisi para ahli tersebut, Employees' Green Behavior pada dasarnya mengacu pada tindakan dan perilaku karyawan yang bertujuan untuk mendukung keberlanjutan dan mengurangi dampak negatif terhadap

lingkungan di tempat kerja. Perilaku ini bisa terjadi secara individu maupun kolektif dalam kerangka organisasi.

### **Faktor yang mempengaruhi Employee Green Behavior**

Menurut Quan et al., (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan (EGB) dibagi menjadi dua kelompok, antara lain:

1. Lingkungan Individu Karyawan

Faktor menjelaskan bahwa pengetahuan lingkungan suatu individu sangat penting dalam mendorong perilaku ramah lingkungan. Dalam hal tersebut ketika individu dilengkapi dengan pengetahuan lingkungan yang cukup maka semakin besar perilaku ramah lingkungan Karyawan (EGB) yang dilakukan oleh individu tersebut.

2. Kepemimpinan ramah Lingkungan

Faktor yang dimiliki pemimpin terkait dengan kegiatan lingkungan. Hal tersebut bisa dilihat dengan menemukan pengetahuan lingkungan dapat mempengaruhi suatu sikap lingkungan seorang individu dan berdampak pada perilaku ramah lingkungan karyawan (EGB). Pada dasarnya pengetahuan lingkungan dan kesadaran lingkungan memiliki keterkaitan yang kuat dan saling mempengaruhi satu sama lain.

### **Indikator Employee Green Behavior**

Zhang et al., (2021) Menyatakan terdapat 4 indikator Employee Green Behavior antara lain:

1. Pembelajaran Ramah Lingkungan

Pembelajaran ramah lingkungan dapat mencerminkan inisiatif dalam perlindungan menjaga lingkungan. Serta dapat memberikan

dukungan motivasi kepada suatu individu pada karyawan untuk melaksanakan tugas kerja keseharian karyawan disebut sebagai perilaku ramah lingkungan yang halus dalam organisasi, termasuk individu.

## 2. Praktik Individu

Individu yang menilai sendiri atas perilakunya, karena mereka juga mempengaruhi rekan kerja atau organisasi di sekitar mereka. Dukungan terhadap upaya lingkungan karyawan mengenai perilaku ramah lingkungan yang dihargai oleh organisasi atas sikap dan perilaku mereka (setiap individu).

## 3. Mempengaruhi orang lain

Ketika karyawan dapat merasakan dampak yang menguntungkan atas penerapan perilaku mereka akan membuat penilai positif mengenai kepentingan, kemauan, kebijakan, dan kekuatan individu mereka untuk kepuasan kebutuhan

internal mereka dalam mempengaruhi orang lain. Hal tersebut sebagai indikator yang relevan untuk mengukur kesejahteraan dan memainkan peran penting dalam perilaku ramah lingkungan karyawan(EGB).

#### 4. Suara organisasi

Suara organisasi yang dirasakan individu atau kelompok terhadap upaya karyawan yang tidak hanya memoderasi secara

### **Contoh Employees' Green Behavior**

Beberapa contoh Employees' Green Behavior meliputi:

1. Penggunaan sumber daya yang efisien :  
Mengurangi penggunaan energi, air, dan bahan bakar, serta meminimalkan limbah di tempat kerja.

2. Daur ulang dan pengelolaan limbah :  
Berpartisipasi dalam program daur ulang, memilah sampah, dan mengelola limbah dengan cara yang ramah lingkungan.
3. Mengadopsi transportasi berkelanjutan :  
Menggunakan transportasi umum, carpooling, bersepeda, atau berjalan kaki untuk mengurangi emisi karbon.
4. Menggunakan teknologi hijau : Menerapkan perangkat dan sistem teknologi yang hemat energi, serta mendukung inovasi ramah lingkungan.
5. Promosi perilaku hijau : Mengajak rekan kerja dan perusahaan untuk ikut terlibat dalam upaya hijau dan program keberlanjutan.

Secara keseluruhan, Employees' Green Behavior berperan penting dalam membantu perusahaan mencapai

target keberlanjutan, menjaga lingkungan, dan memenuhi tanggung jawab sosial mereka.

## **Ruang Lingkup Employees' Green Behavior**

Ruang lingkup Employees' Green Behavior mencakup berbagai perilaku karyawan yang mendukung keberlanjutan lingkungan di tempat kerja. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam ruang lingkup perilaku hijau karyawan:

1. Penggunaan Sumber Daya yang Efisien

Karyawan secara aktif berusaha mengurangi konsumsi energi, air, dan bahan baku di tempat kerja. Contohnya termasuk mematikan lampu saat tidak diperlukan, mengurangi penggunaan kertas, atau menghemat air.

2. Pengelolaan Limbah dan Daur Ulang

Karyawan berpartisipasi dalam program daur ulang dengan memilah sampah, memanfaatkan kembali bahan yang masih bisa digunakan, serta meminimalkan limbah berbahaya. Mereka juga mendukung inisiatif daur ulang perusahaan.

### 3. Praktik Transportasi Berkelanjutan

Ruang lingkup ini mencakup perilaku seperti carpooling, menggunakan transportasi umum, bersepeda, atau berjalan kaki untuk menuju tempat kerja, yang bertujuan untuk mengurangi emisi karbon yang dihasilkan oleh kendaraan pribadi.

### 4. Peningkatan Kesadaran dan Komunikasi Lingkungan

Karyawan mempromosikan perilaku ramah lingkungan kepada rekan kerja dan komunitas perusahaan melalui diskusi, kampanye kesadaran, atau berbagi informasi terkait keberlanjutan. Mereka juga terlibat dalam mempromosikan kebijakan

perusahaan yang mendukung kelestarian lingkungan.

5. Partisipasi dalam Program Keberlanjutan Perusahaan

Karyawan mendukung dan berpartisipasi dalam berbagai inisiatif hijau yang diselenggarakan perusahaan, seperti proyek penghijauan, pengurangan limbah, konservasi energi, atau program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang berfokus pada lingkungan.

6. Inovasi Hijau

Karyawan berperan aktif dalam menemukan atau menyarankan solusi inovatif untuk meningkatkan efisiensi lingkungan di tempat kerja. Ini bisa berupa penggunaan teknologi hemat energi, penerapan proses ramah lingkungan, atau pemanfaatan material yang lebih berkelanjutan.

7. Kepatuhan terhadap Kebijakan Lingkungan Perusahaan

Karyawan mematuhi kebijakan hijau yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti menggunakan bahan yang ramah lingkungan, mengurangi jejak karbon, serta mengikuti prosedur yang mendukung pelestarian lingkungan.

8. Pengelolaan Lingkungan Kerja yang Bersih dan Aman

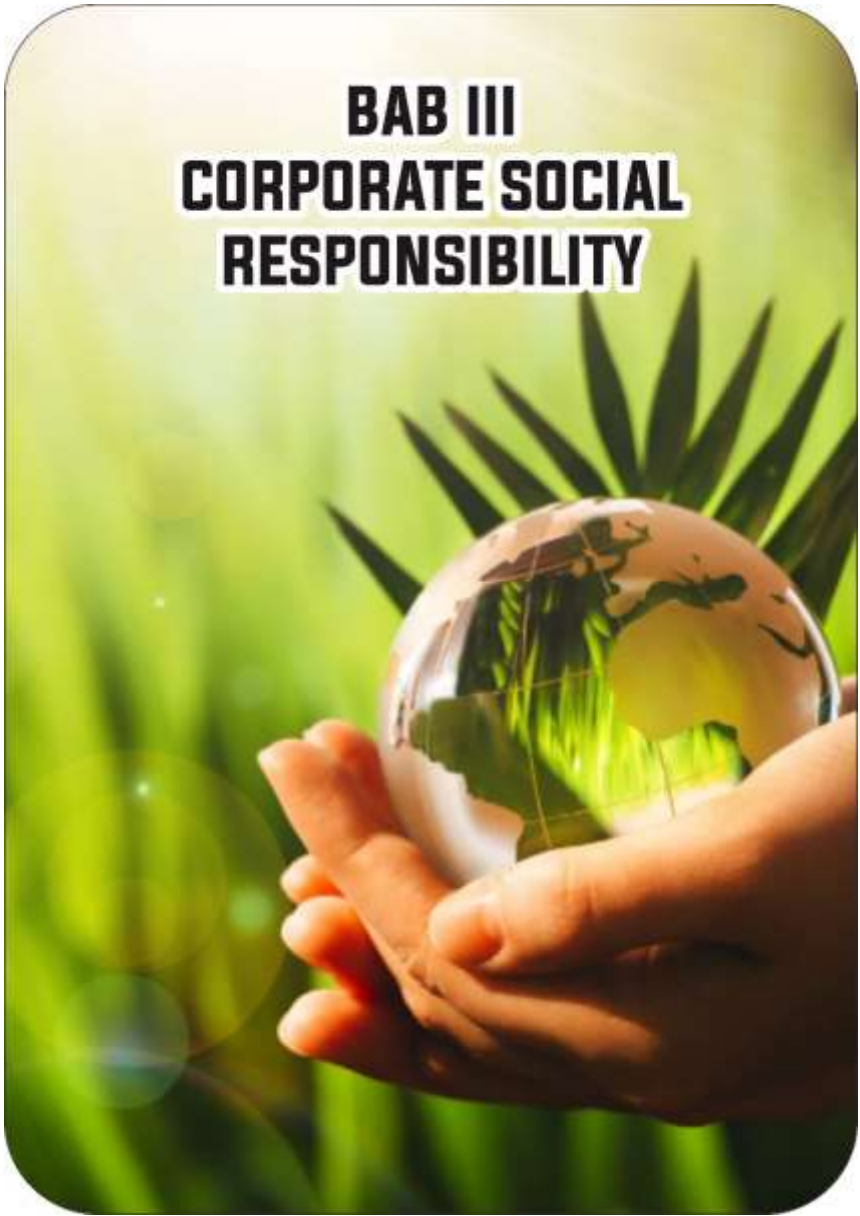
Memastikan bahwa tempat kerja bebas dari limbah berbahaya, menjaga kebersihan, dan meminimalkan risiko yang merusak lingkungan di sekitar tempat kerja. Ini termasuk menjaga lingkungan kerja yang sehat, baik bagi karyawan maupun lingkungan sekitarnya.

Ruang lingkup ini bertujuan untuk mendorong perilaku ramah lingkungan dalam semua aspek kehidupan

kerja sehari-hari, yang pada akhirnya mendukung upaya keberlanjutan perusahaan dan menciptakan budaya yang lebih peduli terhadap lingkungan.

# **BAB III**

## **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY**



## **Pengertian Corporate Social Responsibility**

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah konsep di mana perusahaan secara sukarela mengambil tanggung jawab untuk memperhatikan dampak sosial, lingkungan, dan ekonomi dari aktivitas bisnis mereka. CSR pada perusahaan mencakup upaya perusahaan untuk berkontribusi secara positif terhadap masyarakat dan lingkungan di luar kepentingan finansial serta kewajiban hukum. CSR bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara profitabilitas perusahaan dan keberlanjutan sosial serta lingkungan.

### **Corporate Social Responsibility Menurut para ahli**

Berikut adalah beberapa definisi Corporate Social Responsibility (CSR) menurut para ahli:

1. Carroll (1991)

Archie B. Carroll mendefinisikan CSR sebagai

"tanggung jawab perusahaan untuk bertindak secara

etis dan transparan dalam semua aspek operasinya, dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan." Menurut Carroll, CSR mencakup empat kategori utama: tanggung jawab ekonomi, tanggung jawab hukum, tanggung jawab etika, dan tanggung jawab filantropis.

## 2. Elkington (1997)

John Elkington, yang dikenal dengan konsep Triple Bottom Line (TBL), mendefinisikan CSR sebagai "upaya perusahaan untuk mencapai hasil yang positif dalam tiga dimensi utama: sosial, lingkungan, dan ekonomi." Elkington menekankan bahwa CSR melibatkan pencapaian keberlanjutan dengan mempertimbangkan dampak perusahaan pada orang, planet, dan profit.

## 3. Kotler & Lee (2005)

Philip Kotler dan Nancy Lee mendefinisikan CSR sebagai "komitmen perusahaan untuk bertindak secara etis dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi sambil meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, keluarga mereka, komunitas lokal, dan masyarakat secara umum." Mereka menekankan bahwa CSR harus menjadi bagian dari strategi bisnis perusahaan untuk memberikan manfaat sosial dan ekonomi.

4. Dahlsrud (2008)

A. Dahlsrud mendefinisikan CSR sebagai "kegiatan yang melibatkan perusahaan dalam manage dampak sosial dan lingkungan dari operasi bisnis mereka dengan cara yang berkelanjutan." Dahlsrud menekankan pentingnya integrasi antara kegiatan perusahaan dengan prinsip-prinsip sosial dan lingkungan.

5. Moon (2007)

Jeremy Moon mendefinisikan CSR sebagai "praktik dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab sosial dan lingkungan mereka, yang melibatkan upaya untuk mengatasi isu-isu sosial, lingkungan, dan ekonomi secara proaktif dan bertanggung jawab."

Definisi-definisi ini menunjukkan bahwa CSR melibatkan tanggung jawab perusahaan untuk tidak hanya fokus pada keuntungan finansial tetapi juga pada dampak sosial dan lingkungan dari aktivitas bisnis mereka, serta berkontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan.

Selain dari pendapat-pendapat pengertian CSR terdapat dalam Undang- Undang nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal menyatakan bahwa CSR merupakan tanggung jawab yang melekat pada setiap perusahaan penanaman modal untuk tetap menciptakan

hubungan yang serasi, seimbang, dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma, dan budaya masyarakat setempat.

### **Manfaat Corporate Social Responsibility**

Corporate Social Responsibility dapat dikategorikan memiliki manfaat bagi perusahaan, bagi masyarakat dan bagi pemerintah. Adapun manfaat yang diperoleh oleh perusahaan yaitu, meningkatkan citra perusahaan, lingkungan social yang lebih baik dan meningkatkan kerja karyawan. Kemudian dari sisi lain, masyarakat mendapatkan manfaat adanya peningkatan kualitas hidup masyarakat dengan dilakukannya aktifitas berupa kebijakan-kebijakan perusahaan dengan tujuam atau orientasi adalah berdampak dalam keberlanjutan hidup masyarakat di lingkungan perusahaan. Lalu manfaat dari perspektif atau bagi pemerintah yang didapatkan adalah, dukungan pembiayaan, dukungan sarana dan prasarana serta dukungan keahlian (Herman, 2018).

Kemudian dalam Astri (2012) manfaat CSR antara lain, manfaat untuk karyawan secara individual, manfaat untuk pihak yang menerima program dan manfaat untuk perusahaan. Manfaat-manfaat tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Manfaat yang diterima oleh karyawan secara individual yaitu memberikan metode alternatif yang digunakan dalam berbisnis dengan kondisi banyaknya pengembangan yang terjadi, memiliki prestasi walaupun kondisi lingkungan kerja yang masih menyesuaikan, ketrampilan yang dimiliki meningkat, mendapatkan keahlian baru, melakukan perbaikan terkait dengan pengetahuan yang dimiliki perusahaan dalam cakupan organisasi lokal, memberikan kontribusi bagi komunitas lokal, dan memiliki pemikiran baru terkait lingkup bisnis yang baru dijalani.

2. Manfaat kepada penerima program yaitu keahlian dan ketrampilan kompeten yang tidak ada pada organisasi, keahlian dan ketrampilan manajemen yang semakin kreatif serta banyak ide dalam problem solving, dan mendapatkan experience dari organisasi-organisasi yang besar agar terjadi peningkatan dari sisi pengelolaan organisasi.
3. Manfaat untuk perusahaan yaitu peningkatan kemampuan karyawan yang sudah dapat menyelesaikan kerjasama antar komunitas, probabilitas dalam memberikan bantuan praktis pada komunitas, adanya peningkatan pemikiran terkait dengan organisasi lokal, berkembangnya citra dan gambaran umum perusahaan yang disebabkan oleh karyawan-karyawan menjadi duta besar bagi perusahaan.

## **Tujuan Corporate Social Responsibility**

Corporate Social Responsibility (CSR) memiliki beberapa tujuan antara lain, pertama, perusahaan dapat membagi sesuai dengan norma yang berlaku baik secara nilai-nilai etika dan moral agar dapat terciptanya hasil produk dengan kriteria dan spesifikasi yang dapat memenuhi keinginan konsumen. Kedua, perusahaan mendapatkan sumber informasi yang jelas dan berimplikasi kepada promosi yang kebenaran terkait produk yang dihasilkan.

Selain itu juga pada perusahaan basic material, CSR perusahaan menyediakan informasi tentang komposisi, manfaat, tenggat waktu dari kebermanfaatan produk, efek samping dari produk, cara pemakaian yang tepat, banyak produk, kualitas, dan stampel harga pada bungkus untuk mempermudah konsumen dalam memutuskan pembeliannya yang rasional. Ketiga, perusahaan semakin baik dan intens dalam melakukan evaluasi dan

memerhatikan hasil produk yang diproduksi oleh perusahaan tersebut, serta perusahaan memerhatikan kebaikan pada pelanggan pembeli saat pembeli mengonsumsi produk tersebut disebabkan perusahaan memiliki tanggung jawab sosial yang besar terkait keselamatan dan keamanan konsumen (Waaqi'ah, 2021).

### **Aspek CSR pada perusahaan**

Berikut adalah beberapa aspek utama CSR pada perusahaan:

1. **Tanggung Jawab Sosial**

Perusahaan berusaha berkontribusi kepada kesejahteraan masyarakat dengan mendukung kegiatan sosial, pendidikan, kesehatan, dan pengembangan masyarakat sekitar. Ini bisa berupa donasi, program sukarelawan, atau pembangunan infrastruktur sosial.

## 2. Tanggung Jawab Lingkungana

Perusahaan memperhatikan dampak lingkungan dari operasi mereka, termasuk pengelolaan limbah, pengurangan emisi karbon, penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, dan pelestarian lingkungan. Perusahaan juga bisa menjalankan program hijau atau mendukung inisiatif lingkungan.

## 3. Etika Bisnis dan Tata Kelola

CSR juga mencakup penerapan standar etika dalam bisnis, termasuk transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam berbisnis. Perusahaan berkomitmen untuk menjalankan bisnisnya dengan cara yang jujur, adil, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## 4. Kepedulian terhadap Karyawan

Perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan

mendukung kesejahteraan karyawan. Ini bisa mencakup pelatihan, keseimbangan kerja-hidup, kesehatan, keselamatan, dan hak-hak karyawan.

#### 5. Hubungan dengan Stakeholders

CSR melibatkan interaksi positif dengan berbagai pemangku kepentingan seperti konsumen, karyawan, investor, pemerintah, dan masyarakat luas. Perusahaan memperhatikan kepentingan mereka dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan menjalankan CSR, perusahaan tidak hanya menunjukkan tanggung jawab mereka terhadap masyarakat dan lingkungan, tetapi juga membangun citra positif dan meningkatkan kepercayaan dari konsumen serta pemangku kepentingan lainnya.

### **Ruang Lingkup**

Ruang Lingkup Corporate Social Responsibility (CSR) mencakup berbagai dimensi dan area di mana perusahaan dapat berkontribusi pada kesejahteraan sosial, lingkungan, dan ekonomi. Berikut adalah beberapa aspek utama dalam ruang lingkup CSR:

### 1. Tanggung Jawab Ekonomi

Profitabilitas yang Berkelanjutan : Perusahaan bertanggung jawab untuk mencapai profitabilitas sambil memastikan praktik bisnis yang etis dan berkelanjutan.

Penciptaan Lapangan Kerja : Menyediakan peluang kerja yang adil dan mendukung pengembangan keterampilan karyawan.

Kesejahteraan Ekonomi Lokal : Mendukung pertumbuhan ekonomi lokal melalui kemitraan dengan bisnis lokal dan investasi di komunitas.

### 2. Tanggung Jawab Lingkungan

Pengelolaan Sumber Daya : Mengurangi penggunaan sumber daya, seperti energi dan air, serta mengelola limbah dengan cara yang ramah lingkungan.

Pengurangan Emisi : Mengurangi emisi karbon dan polutan lain melalui efisiensi energi dan teknologi bersih.

Pelestarian Lingkungan : Mendukung inisiatif pelestarian lingkungan, seperti reboisasi dan perlindungan biodiversitas.

### 3. Tanggung Jawab Sosial

Kesejahteraan Karyawan : Menyediakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Ini termasuk program keseimbangan kerja-hidup, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Keterlibatan Masyarakat : Berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan filantropis, seperti donasi,

program pendidikan, dan dukungan untuk masyarakat yang kurang beruntung.

Kepatuhan terhadap Hak Asasi Manusia :  
Memastikan perlakuan adil dan tidak adanya diskriminasi di tempat kerja, serta mendukung hak asasi manusia dalam seluruh rantai pasokan.

#### 4. Tanggung Jawab Etika

Transparansi dan Akuntabilitas : Menyediakan informasi yang jujur dan transparan tentang operasi perusahaan dan dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan.

Kepatuhan Hukum : Mematuhi semua peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di setiap negara tempat perusahaan beroperasi.

Etika Bisnis : Menerapkan standar etika dalam semua aspek bisnis, termasuk pemasaran, pengadaan, dan hubungan dengan mitra.

#### 5. Tanggung Jawab terhadap Pemangku Kepentingan

Hubungan dengan Konsumen : Menyediakan produk dan layanan yang aman, berkualitas, dan memenuhi standar etika.

Keterlibatan Investor : Memastikan komunikasi yang terbuka dan jujur dengan investor mengenai kinerja CSR dan dampak sosial serta lingkungan.

Kemitraan dengan Organisasi Non-Pemerintah : Bekerja sama dengan LSM dan organisasi lain untuk mendukung inisiatif sosial dan lingkungan.

## 6. Tanggung Jawab Global

Kontribusi terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) : Berkontribusi pada pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Dengan cakupan ini, CSR tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial, tetapi juga pada dampak sosial dan

lingkungan dari aktivitas perusahaan, serta kontribusi positif terhadap masyarakat dan planet.



**BAB IV**  
**HUBUNGAN GREEN**  
**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT,**  
**EMPLOYEES' GREEN BEHAVIOR**  
**CORPORATE SOCIAL**  
**RESPONSIBILITY**  
**PADA PERUSAHAAN**

Hubungan antara Green Human Resource Management (Green HRM), Employees' Green Behavior, dan Corporate Social Responsibility (CSR) pada perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Green Human Resource Management (Green HRM) dan Employees' Green Behavior**

- Green HRM berfokus pada penerapan kebijakan dan praktik SDM yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Ini mencakup rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, dan kompensasi yang mempromosikan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan.
- Employees' Green Behavior adalah hasil dari penerapan Green HRM. Dengan kebijakan yang mendukung lingkungan, seperti pelatihan tentang keberlanjutan dan pengakuan terhadap perilaku hijau, karyawan lebih mungkin untuk terlibat dalam

tindakan yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan di tempat kerja.

- Misalnya, Green HRM yang efektif dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam praktik daur ulang, mengurangi konsumsi energi, dan menggunakan transportasi ramah lingkungan, yang merupakan contoh dari Employees' Green Behavior.

### **Employees' Green Behavior dan Corporate Social Responsibility (CSR)**

- Employees' Green Behavior mendukung CSR dengan cara meningkatkan dampak positif perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat. Perilaku ramah lingkungan karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan dan memperkuat komitmen CSR.

- Karyawan yang menunjukkan perilaku hijau membantu perusahaan dalam mengurangi jejak karbon, mengelola limbah, dan mempromosikan keberlanjutan, yang sejalan dengan kebijakan CSR yang bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif lingkungan dan sosial.
- Sebagai contoh, karyawan yang aktif dalam program lingkungan perusahaan atau yang menggunakan sumber daya dengan efisien memperkuat inisiatif CSR perusahaan dan meningkatkan reputasi perusahaan dalam hal tanggung jawab sosial.

### **Green HRM dan Corporate Social Responsibility (CSR)**

- Green HRM mendukung CSR dengan mengintegrasikan praktik SDM yang ramah lingkungan ke dalam strategi perusahaan secara keseluruhan. Ini memastikan bahwa kebijakan dan proses internal perusahaan mendukung tujuan CSR.

- Green HRM berperan dalam pelaksanaan CSR dengan mengadopsi kebijakan yang tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan sosial dan lingkungan. Misalnya, kebijakan Green HRM dalam rekrutmen dan pelatihan yang menekankan pada keberlanjutan mendukung inisiatif CSR yang lebih luas.
- Dengan cara ini, Green HRM membantu menciptakan budaya perusahaan yang sejalan dengan prinsip CSR, memastikan bahwa tindakan perusahaan dalam hal tanggung jawab sosial dan lingkungan didukung oleh seluruh organisasi, termasuk melalui kebijakan dan praktik SDM.

# **BAB V**

## **KESIMPULAN**



1. Green HRM merupakan fondasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen CSR perusahaan.
2. Employees' Green Behavior mencerminkan keberhasilan Green HRM dan kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan CSR.
3. Green HRM dan CSR saling mendukung; kebijakan Green HRM memfasilitasi pelaksanaan CSR dengan memastikan bahwa praktik SDM perusahaan mendukung tujuan keberlanjutan sosial dan lingkungan.

Hubungan ini menunjukkan bagaimana integrasi antara Green HRM, perilaku hijau karyawan, dan CSR dapat menciptakan sinergi yang mengarah pada praktik bisnis yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Penjelasan tersebut merangkum hubungan antara Green HRM, Employees' Green Behavior, dan CSR dengan baik. Berikut adalah ringkasan yang lebih singkat:

1. Green HRM sebagai Fondasi : Green HRM menyediakan kerangka kerja yang mendukung dan mempromosikan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan. Ini meliputi kebijakan dan praktik SDM yang mengarahkan karyawan untuk bertindak dengan cara yang mendukung keberlanjutan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen CSR perusahaan.
2. Employees' Green Behavior dan Green HRM : Perilaku ramah lingkungan karyawan adalah indikator keberhasilan Green HRM. Ketika Green HRM diterapkan dengan efektif, karyawan lebih mungkin terlibat dalam praktik ramah lingkungan

yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan CSR.

3. Hubungan antara Green HRM dan CSR : Green HRM dan CSR saling mendukung. Green HRM membantu pelaksanaan CSR dengan memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM perusahaan berfokus pada keberlanjutan sosial dan lingkungan, sehingga mendukung dan memperkuat upaya CSR perusahaan.

Dengan kata lain, Green HRM menciptakan lingkungan yang memfasilitasi perilaku hijau di kalangan karyawan, yang mendukung tujuan CSR perusahaan dalam hal tanggung jawab sosial dan lingkungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and Kalleberg, A. (2000) *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A Study Of Green HR Practices And Its Effective Implementation In The Organization: A review.
- Greenman, Christopher, et al. "Patterns of somatic mutation in human cancer genomes." *Nature* 446.7132 (2007): 153-158.
- Jabbour, C. J. C. & A. B. L. de Sousa Jabbour. (2016). Green human resourcemanagement and green supply chain management: Linking two emergingagendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Jackson, S.E., Renwick, D.W.S., Jabbour, C.J.C. and Müller-Camen, M. (2011) 'State-of- theart and future directions for Green Human Resource Management', *Zeitschrift fur Personalforschung (German Journal of HR Research)*, vol. 25, no. 2, pp. 99-116. ISSN 0179-6437/1862-0000.
- Jackson, S.E., Renwick, D.W.S., Jabbour, C.J.C. and Müller-Camen, M. (2011) 'State-of- theart and future directions for Green Human Resource Management', *Zeitschrift fur*

- Personalforschung (German Journal of HR Research), vol. 25, no. 2, pp. 99-116. ISSN 0179-6437/1862-0000.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S.E. and Ployhart, R. (2017) 'Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy', *Journal of Management*, vol. 43, issue 5 (May), pp. 1335- 1358.
- Kramar, R. (2014) 'Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach?' *International Journal of Human Resource Management*, vol. 25, no. 8, pp. 1069-1089.
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing Green Human Resources Management Practices In Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474-489.
- Mittal, V. K., & Sangwan, K. S. (2014). Prioritizing Drivers For Green Manufacturing: Environmental, Social And Economic Perspectives. *Procedia CIRP*, 15, 135-140.
- Nawang Sari, L. C., & A. H. Sutawidjaya. (2018). The Impact of Human Resources Practices Affecting Organization Citizenship Behaviour with Mediating Job Satisfaction in University. In 3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018). Atlantis Press.

## PROFIL PENULIS I



**Dr. Mai Simahatie. S.E., M.M.,** Lahir di Bireuen, 02 Mei 1986, Anak dari Bapak Karmustafa S.H., dan Ibu Suarni M. Amin. Saat ini berdomisili di Desa Meurak Utara desa Juli Cot Meurak Kecamatan Juli Kabupaten

Bireuen Propinsi Aceh. Lulusan Doktor Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara tahun 2024, Saat ini menjabat sebagai Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Kebangsaan Indonesia. Penulis juga aktif menjadi penulis utama dan penulis pendamping untuk beberapa artikel terakreditasi Dikti dan jurnal Internasional, memenangkan beberapa Hibah Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang diselenggarakan oleh Kemendikbud.



# HUBUNGAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT EMPLOYEES, GREEN BEHAVIOR DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSINILITY

Green HRM sebagai Fondasi : Green HRM menyediakan kerangka kerja yang mendukung dan mempromosikan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan. Ini meliputi kebijakan dan praktik SDM yang mengarahkan karyawan untuk bertindak dengan cara yang mendukung keberlanjutan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen CSR perusahaan. Employees' Green Behavior dan Green HRM : Perilaku ramah lingkungan karyawan adalah indikator keberhasilan Green HRM. Ketika Green HRM diterapkan dengan efektif, karyawan lebih mungkin terlibat dalam praktik ramah lingkungan yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan CSR. Hubungan antara Green HRM dan CSR : Green HRM dan CSR saling mendukung. Green HRM membantu pelaksanaan CSR dengan memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM perusahaan berfokus pada keberlanjutan sosial dan lingkungan, sehingga mendukung dan memperkuat upaya CSR perusahaan.



Penerbit  
PT. Radja Intercontinental Publishing  
Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk,  
Dsn. Angsana, Kota Lhokseumawe

[www.radjapublika.org](http://www.radjapublika.org)  
<https://radjapustaka.com>

ISBN 978-623-89445-2-1 (PDF)



9 786238 944521