

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, EMPLOYEES' GREEN BEHAVIOR DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA PERUSAHAAN INDUSTRI DI ACEH

Munawarah¹⁾, Syaripuddin²⁾, Munadya Yumna³⁾, Mai Simahatie⁴⁾*

^{1,2,3,4}Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

*Corresponding Author: maisimahatie@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the level of understanding and sensitivity of companies towards the impact of industrial waste. The method used in this research is a qualitative method which prioritizes observing phenomena and exploring the essential meaning of phenomena. The research results show that Industrial Companies in Aceh have implemented Green Human Resource Management where Green HRM is the foundation that supports environmentally friendly behavior among employees, which in turn strengthens the company's CSR commitment. Industrial Companies in Aceh already understand the concept of Employees' Green Behavior where Employees' Green Behavior reflects the success of Green HRM and direct contribution to achieving CSR goals. Industrial Companies in Aceh have implemented corporate social responsibility. Green HRM and CSR support each other; Green HRM policies facilitate CSR implementation by ensuring that a company's HR practices support social and environmental sustainability goals.

Keywords: Green Human Resource Management, Employees' Green Behavior, Corporate Social Responsibility.

ABSTRAK

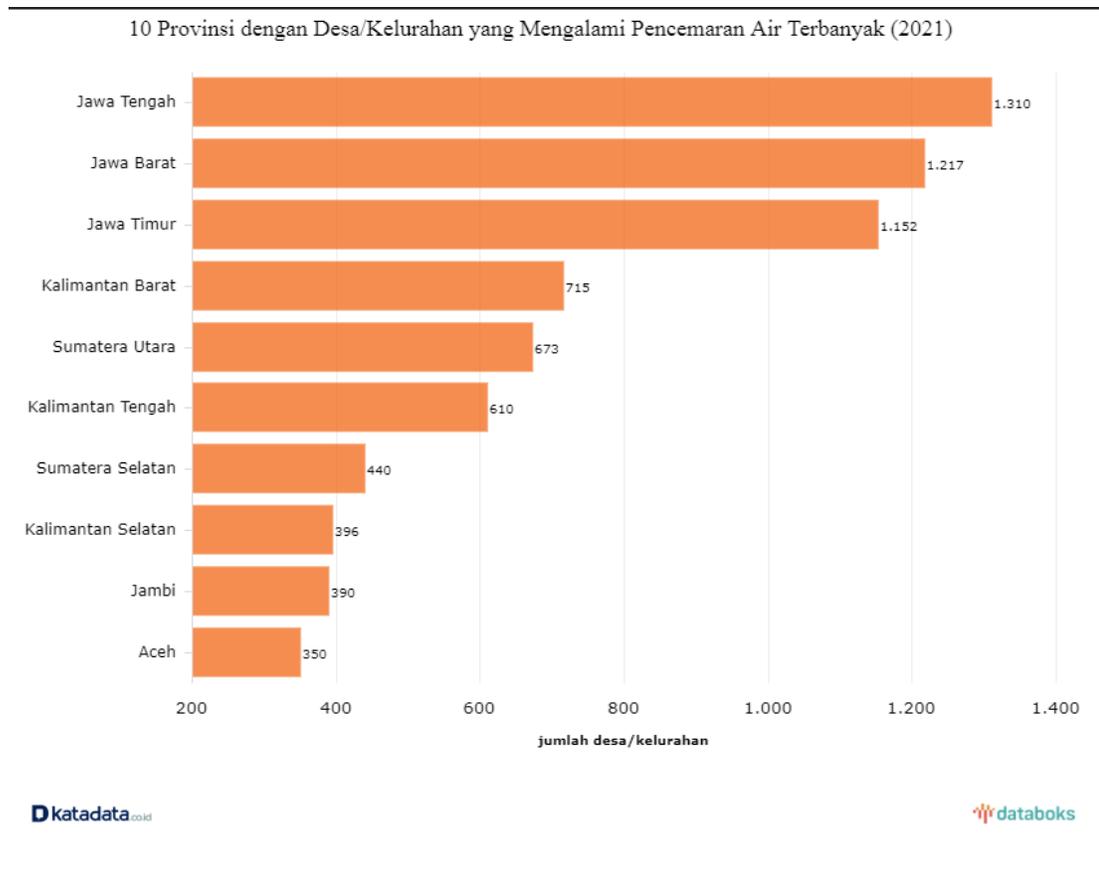
Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana tingkat pemahaman dan kepekaan perusahaan terhadap dampak limbah industri. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dimana lebih mengedepankan observasi fenomena dan menggali makna esensial dari fenomena. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perusahaan Industri di Aceh telah menerapkan Green Human Resource Management dimana Green HRM merupakan fondasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen CSR perusahaan. Perusahaan Industri di Aceh sudah memahami konsep Employees' Green Behavior dimana Employees' Green Behavior mencerminkan keberhasilan Green HRM dan kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan CSR. Perusahaan Industri di Aceh telah melaksanakan corporate social responsibility. Green HRM dan CSR saling mendukung; kebijakan Green HRM memfasilitasi pelaksanaan CSR dengan memastikan bahwa praktik SDM perusahaan mendukung tujuan keberlanjutan sosial dan lingkungan.

Kata Kunci: Green Human Resource Management, Employees' Green Behavior, Corporate Social Responsibility.

PENDAHULUAN

Pencemaran limbah terus menyebar dan mengkhawatirkan, data terakhir BPS mencatat 6.160 desa di Indonesia mengalami pencemaran air dari limbah rumah tangga, sebanyak 4.496 desa mengalami pencemaran dari limbah pabrik, dan 5.644 desa mengalami pencemaran udara (Hapsari, 2020).

Gambar 1
10 propinsi limbah air terbanyak.



Sumber: Insanitarian

Hal ini bila tidak ditangani akan membahayakan, limbah dapat mengakibatkan pencemaran udara, air, tanah. limbah yang dibuang terdiri dari zat kimia, material radioaktif, gas, atau bahan berbahaya lainnya yang mengotori sungai dan laut (Krisna & Emilia, 2023). Konsumsi air yang terkontaminasi limbah dapat menimbulkan risiko kesehatan, menjadi sumber penyakit bahkan menjadi sumber bencana, limbah juga mempengaruhi lingkungan yang mengancam keberlanjutan ekosistem muka bumi.

Gambar 2. volume lahan terkontaminasi



Salah satu contoh industri penghasil limbah terbanyak adalah industri tekstil, dampak negatif industri tekstil sangat berbahaya karena telah menjadi penyebab utama meningkatnya masalah lingkungan (Tu et al., 2023) yaitu pelepasan limbah kimia ke lingkungan. Industri ini menggunakan bahan kimia dalam jumlah besar, mengonsumsi energi secara besar-besaran, menyebabkan polusi udara, menghasilkan limbah padat, dan menciptakan bau tidak sedap.

Gambar 3. Polutan dan kontaminan limbah industri Tekstil

Type of Finished Textile Product	Dyes, g/kg Textile Product	Auxiliaries, g/kg Textile Product	Basic Chemical Compounds, g/kg Textile Product
Polyester fibers	18	129	126
Fabrics from synthetic fibers	52	113	280
Fabrics from cotton	18	100	570
Dyed fabrics from cellulose fibers	11	183	200
Printed fabrics from cellulose fibers	88	180	807

Perusahaan dituntut tidak hanya memikirkan **keuntungan**, namun juga diwajibkan menjaga alam untuk mengurangi dampak negatif industri terhadap lingkungan. Oleh karena itu *Green Human Resource Management (GHRM)* sangat diperlukan (Tuan, 2022). GHRM merupakan program yang membantu mengembangkan tenaga kerja peduli lingkungan, mampu memahami dan mengapresiasi nilai keberlanjutan perusahaan (Munawar et al., 2022).

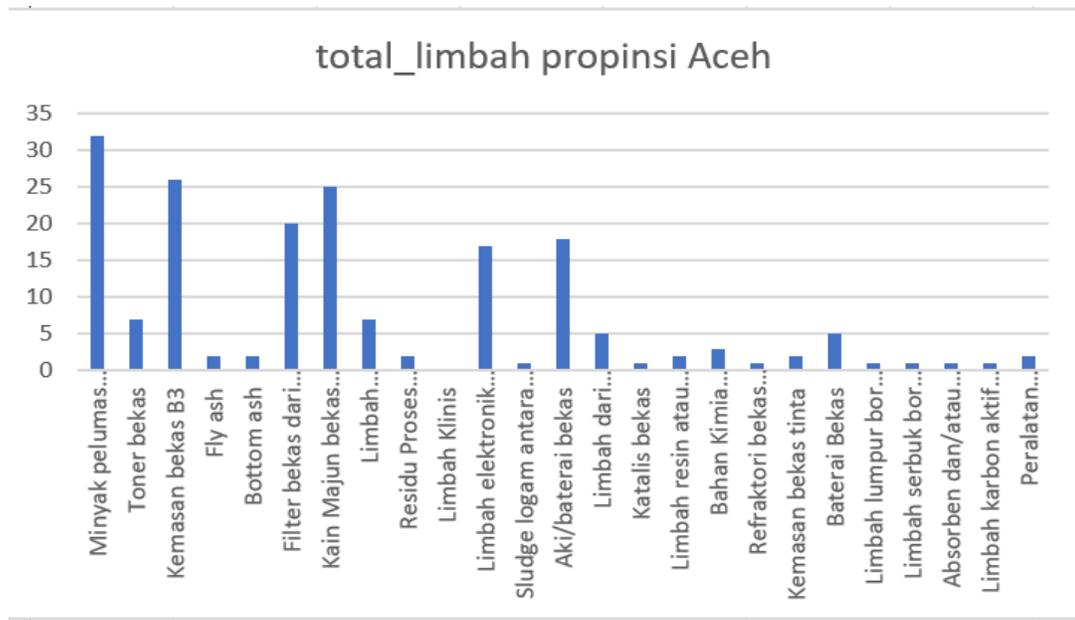
GHRM berkaitan dengan *Employees' Green Behavior (EGB)* (Su et al., 2022) yang merupakan tindakan bertujuan untuk merawat dan melestarikan lingkungan hidup oleh karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menyeimbangkan keuntungan perusahaan namun tetap menjaga keberlanjutan lingkungan adalah *Corporate Social Responsibility (CSR)* (Sutisnawati, 2023),

Gambar 4. Corporate Social Responsibility



CSR merupakan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas, dan lingkungan dalam semua aspek, termasuk masalah lingkungan seperti polusi, limbah, keamanan produk (Antika & Suryani, 2024). Permasalahannya apakah perusahaan sudah peduli terhadap lingkungan, Sebagian besar perusahaan menggunakan CSR hanya sebagai pengelabuan citra perusahaan (*Copporate greenwash*), Undang-undang yang dibuat pemerintah tidak memberikan kejelasan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan CSR, tidak ada aturan yang mengatur secara terperinci bagaimana pengelolaan dana CSR (Budiani & Sopiah, 2022), Untuk daerah Aceh sendiri saat ini sudah mulai tercemar limbah,

Gambar 5. Total Limbah propinsi Aceh



Sumber: <https://data.acehprov.go.id/dataset/limbah-menurut-nama-di-provinsi-aceh>

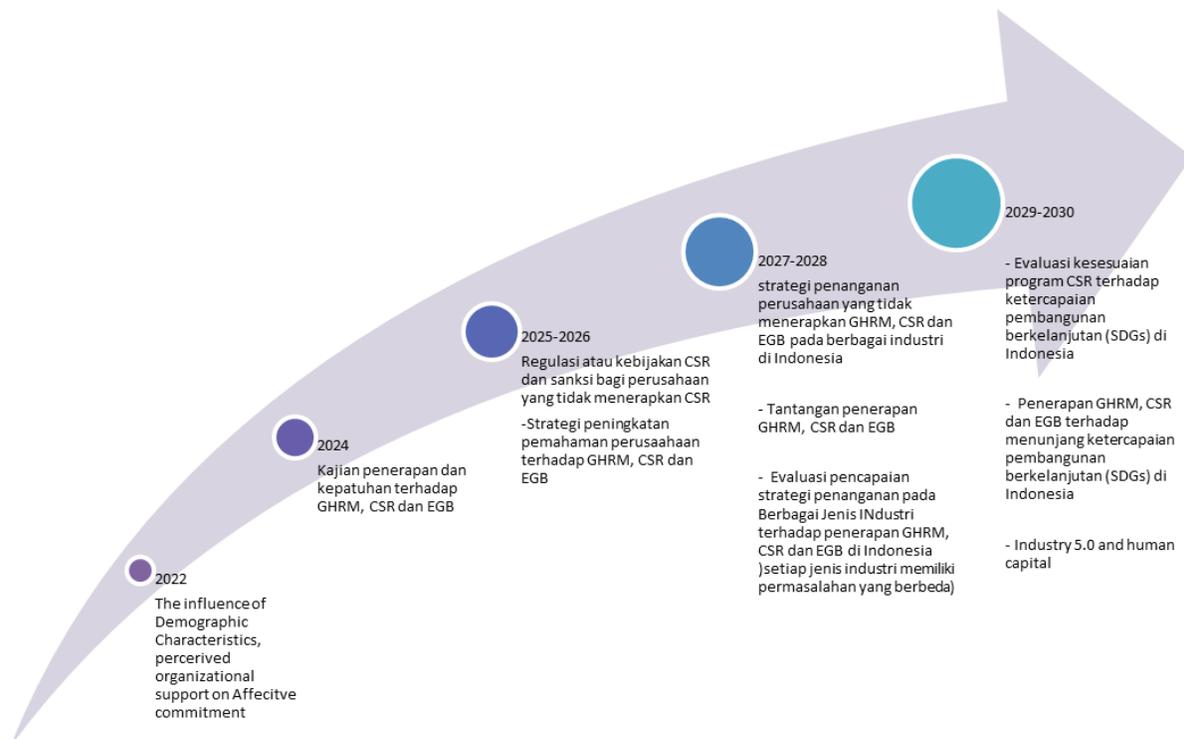
Untuk itu perlu dilakukan kajian penerapan GHRM, CSR di Aceh dalam rangka mengetahui sejauh mana tingkat pemahaman dan kepekaan perusahaan terhadap dampak limbah industri. Sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah perusahaan industri di Aceh telah menerapkan *Green Human Resource Management*? Apakah perusahaan di Aceh telah memahami konsep *Employees' Green Behavior*? Apakah perusahaan industri di Aceh telah melaksanakan *Corporate Social Responsibility*?

Hasil rekomendasi dari literatur menyatakan bahwa semua kalangan harus memeriksa kepatuhan perusahaan dalam melakukan CSR (Li et al., 2023) dan ini lah, Keunggulan dari pemecahan masalah yang ditawarkan dari penelitian ini yaitu mengkaji kepatuhan perusahaan yang ada di propinsi Aceh terhadap pelaksanaan *GHRM*, *CSR* dan *EGB* secara bersamaan, hal tersebut menjadi keunikan tersendiri pada penelitian ini, karena ketiga nya memiliki keterkaitan satu sama lain.



Hasil yang diharapkan dari penelitian ini, dapat memberikan gambaran tingkat pengetahuan dan penerapan GHRM, CSR dan EGB pada perusahaan di Aceh (Krisna & Emilia, 2023). sehingga pemerintah dapat mengambil kebijakan dan langkah langkah dimasa yang akan datang dalam perannya menjaga lingkungan.

Gambar 6
Road Map penelitian



TINJAUAN PUSTAKA

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 (Ardila, 2017).

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 (Ardila, 2017).

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 .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Metode kualitatif dimana lebih mengedepankan observasi fenomena dan menggali makna esensial dari fenomena tersebut (Rustamana et al., 2024). Waktu penelitian dilakukan Januari 2024 sd Oktober 2024. penelitian ini menitikberatkan pada prosesnya dan interpretasi hasilnya. Fokus utama penelitian kualitatif adalah pada manusia, objek, institusi, serta interaksi di antara elemen-elemen tersebut, yang bertujuan untuk memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena,(19,20), Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan interview atau wawancara.

Indikator penelitian

Dikutip dari Nijhawan Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah

1. Indikator *Green Human Resource Management (GHRM)*

- a. *Green Recruitment* atau Rekrutmen Hijau. Memfokuskan pada aspek ramah lingkungan saat merekrut karyawan.
- b. *Green Training & Development* yaitu Pelatihan & Pengembangan Hijau. Melatih karyawan agar memiliki kesadaran lingkungan dalam menjalankan tugas mereka.
- c. *Green Performance Management & Appraisal* yaitu Manajemen & Penilaian Kinerja Hijau. Menyisipkan nilai-nilai lingkungan dalam sistem penilaian kinerja, serta mendorong ide-ide inovatif untuk keberlanjutan perusahaan.
- d. *Green Compensation* atau Kompensasi Hijau. Memberikan bonus sebagai insentif atas upaya pengurangan limbah, memberikan dampak positif pada lingkungan sekitar.
- e. *Green Employee Relations* atau Hubungan Karyawan Hijau. Memanfaatkan media online untuk mengurangi emisi kendaraan karyawan, dan menerapkan konsep 3R (*Reduce, Recycle, Reuse*).

f. *Green Exit* atau Pemutusan Hubungan Kerja Hijau. Mengimplementasikan penalti bagi mereka yang tidak mematuhi strategi lingkungan, dan memberikan perlindungan bagi pengadu isu-isu lingkungan yang bersangkutan.

2. Indikator *Employees' Green Behavior* (EGB)

- a. *Environmental knowledge* → pengetahuan lingkungan
- b. *Environmental attitude* → sikap terhadap lingkungan

3. Indikator *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Acuan pengukuran CSR dalam penelitian ini menggunakan pedoman *Global Reporting Initiative* (GRI) yang terdiri dari tiga indikator yaitu

- a. Indikator Ekonomi
- b. Indikator Lingkungan
- c. Indikator sosial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Green Human Resource Management (GHRM) pada perusahaan yang ada di Aceh

Saat ini, penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) di perusahaan-perusahaan di Aceh mulai mendapatkan perhatian lebih, terutama di sektor industri yang berupaya meningkatkan keberlanjutan operasional mereka. Beberapa perusahaan di Aceh sudah mengadopsi kebijakan-kebijakan terkait GHRM yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara ramah lingkungan, meskipun tingkat implementasinya masih bervariasi.

Dalam praktiknya, perusahaan-perusahaan yang menerapkan GHRM di Aceh berusaha:

1. Mengurangi Jejak Lingkungan: Mereka mulai menerapkan kebijakan untuk mengurangi penggunaan energi, air, dan sumber daya lainnya, baik di pabrik maupun kantor. Hal ini termasuk penggunaan teknologi hemat energi dan pengelolaan limbah yang lebih efisien.
2. Pelatihan Lingkungan untuk Karyawan: Beberapa perusahaan mengadakan pelatihan khusus untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya pelestarian lingkungan, baik dalam pekerjaan sehari-hari maupun dalam kehidupan pribadi.
3. Rekrutmen dan Pemeliharaan Karyawan Ramah Lingkungan: Kebijakan rekrutmen mulai menekankan pentingnya mencari calon karyawan yang memiliki kesadaran terhadap isu-isu lingkungan. Selain itu, beberapa perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan.

4. Pengelolaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang Lebih Hijau: GHRM juga diterapkan dalam upaya memastikan lingkungan kerja yang lebih aman dan berkelanjutan, termasuk mengurangi polusi di tempat kerja dan memperbaiki kualitas udara.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan di Aceh dalam menerapkan GHRM adalah kurangnya kesadaran dan sumber daya untuk secara efektif mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka. Meski begitu, dengan meningkatnya tekanan regulasi dan kesadaran masyarakat terhadap isu lingkungan, implementasi GHRM di Aceh diperkirakan akan terus berkembang.

Hasil penelitian didapatkan *Penerapan Green Human Resource Management (GHRM)*, *Perilaku Hijau Karyawan (Employees' Green Behavior)*, dan *Corporate Social Responsibility (CSR)* pada perusahaan industri di Aceh bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Dalam konteks ini, beberapa perusahaan di Aceh menerapkan kebijakan dan praktik GHRM yang mengarahkan karyawan untuk berpartisipasi dalam upaya pelestarian lingkungan.

Employees' Green Behavior Perusahaan Di Aceh

Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan (*Employees' Green Behavior*) di perusahaan-perusahaan di Aceh semakin menjadi perhatian, terutama dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya praktik bisnis yang berkelanjutan. *Employees' Green Behavior* mengacu pada tindakan dan inisiatif individu karyawan yang mendukung keberlanjutan lingkungan di tempat kerja, baik dalam lingkup tugas harian maupun melalui partisipasi dalam program lingkungan perusahaan.

Berikut adalah beberapa contoh Perilaku Hijau Karyawan yang ditemukan di perusahaan-perusahaan di Aceh:

1. Pengurangan Penggunaan Energi: Karyawan didorong untuk mematikan peralatan listrik yang tidak digunakan, mengurangi penggunaan pendingin ruangan, serta memaksimalkan pencahayaan alami di ruang kerja.
2. Pengelolaan Limbah: Karyawan terlibat dalam upaya daur ulang dengan memilah limbah kertas, plastik, dan bahan lainnya. Beberapa perusahaan bahkan memiliki program daur ulang internal yang didukung oleh karyawan.
3. Penggunaan Material Ramah Lingkungan: Karyawan secara aktif menggunakan produk yang ramah lingkungan, seperti alat tulis yang dapat didaur ulang atau produk dari bahan yang berkelanjutan, sebagai bagian dari inisiatif perusahaan untuk mengurangi dampak lingkungan.

4. Partisipasi dalam Program Lingkungan Perusahaan: Banyak karyawan terlibat dalam inisiatif hijau yang dikelola oleh perusahaan, seperti kegiatan penghijauan, penanaman pohon, serta pembersihan lingkungan sekitar perusahaan. Keterlibatan ini tidak hanya mempromosikan perilaku hijau, tetapi juga meningkatkan rasa kepedulian terhadap komunitas dan lingkungan sekitar.
5. Penerapan Praktik Hemat Sumber Daya: Karyawan dilatih untuk menggunakan sumber daya seperti air dan kertas secara efisien, mengurangi penggunaan bahan berlebih, serta mengoptimalkan penggunaan alat-alat kerja untuk mengurangi limbah.

Secara umum, Perilaku Hijau Karyawan di Aceh masih dalam tahap pengembangan, namun inisiatif-inisiatif yang didorong oleh perusahaan melalui program *Green HRM* telah menunjukkan hasil yang positif. Meskipun tantangan seperti kesadaran yang masih perlu ditingkatkan dan keterbatasan sumber daya sering dihadapi, beberapa perusahaan sudah melihat peningkatan dalam partisipasi karyawan terhadap kegiatan ramah lingkungan. Ini menunjukkan bahwa ketika kebijakan yang mendukung GHRM diterapkan, perilaku hijau karyawan dapat menjadi motor penggerak keberlanjutan di sektor industri di Aceh.

Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Industri Di Aceh

Corporate Social Responsibility (CSR) pada perusahaan industri di Aceh memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan tanggung jawab sosial dan lingkungan. CSR di perusahaan industri Aceh tidak hanya bertujuan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar, tetapi juga untuk menjaga keseimbangan antara aktivitas bisnis dan pelestarian lingkungan. Banyak perusahaan mulai menyadari pentingnya keberlanjutan dan tanggung jawab sosial sebagai bagian dari strategi bisnis mereka.

Berikut adalah beberapa bentuk penerapan CSR di perusahaan industri di Aceh:

1. Program Pemberdayaan Masyarakat: Banyak perusahaan di Aceh yang menjalankan program CSR dengan fokus pada pemberdayaan ekonomi masyarakat lokal. Misalnya, perusahaan-perusahaan membantu masyarakat dengan memberikan pelatihan keterampilan, mendukung usaha kecil dan menengah, serta memberikan akses ke permodalan untuk mendorong kewirausahaan lokal.
2. Pelestarian Lingkungan: Sebagai bagian dari tanggung jawab mereka terhadap lingkungan, perusahaan di Aceh sering melakukan inisiatif hijau, seperti reboisasi, penanaman pohon, dan pengelolaan limbah industri yang lebih baik. Beberapa perusahaan juga terlibat dalam

program pembersihan pantai atau sungai di daerah sekitar operasional mereka sebagai upaya untuk mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan industri.

3. Kesehatan dan Pendidikan: CSR juga berperan dalam mendukung akses masyarakat terhadap kesehatan dan pendidikan. Beberapa perusahaan industri menyediakan fasilitas kesehatan gratis atau mendukung infrastruktur kesehatan di wilayah sekitar. Selain itu, beasiswa pendidikan untuk siswa berprestasi dari keluarga kurang mampu sering menjadi bagian dari program CSR di perusahaan Aceh.
4. Pengurangan Dampak Lingkungan: Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor industri, CSR mereka sering berfokus pada mitigasi dampak lingkungan, seperti pengurangan emisi, pengelolaan limbah beracun, serta implementasi teknologi ramah lingkungan dalam proses produksi. Ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan lingkungan di wilayah operasinya.
5. Keterlibatan dalam Kegiatan Sosial: Perusahaan-perusahaan industri di Aceh sering kali terlibat dalam kegiatan sosial, seperti bantuan bencana, pembangunan infrastruktur umum, dan dukungan untuk kegiatan kebudayaan lokal. Hal ini mencerminkan komitmen mereka dalam membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.

Melalui program-program CSR ini, perusahaan industri di Aceh tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal, tetapi juga menunjukkan komitmen mereka terhadap lingkungan dan tanggung jawab sosial. Penerapan CSR yang berkelanjutan di Aceh membantu memperkuat hubungan antara perusahaan dengan komunitas setempat, menciptakan nilai jangka panjang, serta meningkatkan citra perusahaan di mata publik.

Pada dasarnya praktik MSDM ramah lingkungan (seperti kebijakan, pelatihan, dan inisiatif ramah lingkungan) mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja⁽²⁵⁾. GHRM diterapkan melalui program seperti pengurangan limbah, penggunaan sumber daya yang efisien, dan pelatihan karyawan untuk lebih sadar akan dampak lingkungan dari pekerjaan mereka. Dengan pendekatan ini, perusahaan berusaha menginternalisasi nilai-nilai lingkungan dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia. Perilaku Hijau Karyawan muncul sebagai hasil dari penerapan GHRM, di mana karyawan menjadi lebih terlibat dalam tindakan yang mendukung keberlanjutan. Ini bisa meliputi pengurangan penggunaan energi, daur ulang, dan ikut serta dalam inisiatif hijau perusahaan. Perilaku ini sangat dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan yang memberikan insentif atau pengakuan kepada karyawan yang berkontribusi dalam menjaga lingkungan. *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada perusahaan industri di Aceh juga berperan penting dalam mempromosikan tanggung jawab sosial terhadap lingkungan. Banyak perusahaan yang telah

mengembangkan program CSR yang difokuskan pada keberlanjutan, seperti pelestarian hutan, pengelolaan limbah, serta pemberdayaan masyarakat sekitar untuk mendukung usaha hijau.

Keterkaitan antara GHRM perilaku hijau karyawan dan CSR ini membentuk sinergi yang tidak hanya meningkatkan keberlanjutan lingkungan, tetapi juga mendukung reputasi perusahaan dan kesejahteraan masyarakat lokal. *Green Human Resource Management* (GHRM) berperan dalam menciptakan strategi bisnis berkelanjutan. Karyawan yang berorientasi pada lingkungan berkontribusi pada pencapaian keuntungan finansial dan peningkatan pangsa pasar (Shaban, 2019). Keberlanjutan GHRM ini penting dalam mendorong semangat karyawan untuk lebih kreatif dan turut berkontribusi dalam strategi penyelesaian masalah lingkungan (Jia et al., 2018). GHRM juga berfungsi sebagai pengingat bagi karyawan mengenai kompleksitas pengelolaan lingkungan, seperti tindakan yang diperlukan, kemampuan yang mereka miliki, dan cara mereka dapat membantu menjaga lingkungan (Ali et al., 2020). Hal ini didukung oleh penelitian Jabbar dan Abid (2014), yang menemukan bahwa praktik GHRM dapat memengaruhi motivasi karyawan untuk terlibat dalam kinerja lingkungan organisasi serta mengembangkan inisiatif dan ide-ide terkait lingkungan.

GHRM memiliki hubungan erat dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) karena bertujuan untuk mengubah karyawan menjadi lebih peduli terhadap lingkungan (Shaban, 2019). Transformasi ini terlihat dari upaya dan tindakan karyawan yang diwujudkan dalam program CSR perusahaan. Penelitian Nawangsari dan Sutawidjaya (2019) mengungkapkan bahwa penerapan GHRM di perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pelestarian lingkungan dan keberlanjutan perusahaan (Weybrecht, 2013; Jia et al., 2018; Purnama & Nawangsari, 2019). CSR juga memainkan peran penting dalam mengurangi dampak lingkungan negatif melalui berbagai kegiatan yang mendorong munculnya ide dan inisiatif ramah lingkungan (Fawehinmi et al., 2020).

Melalui CSR, masyarakat setempat bisa merasakan manfaat langsung dari aktivitas perusahaan yang lebih berkelanjutan karena pada dasarnya praktik GHRM mempengaruhi perilaku pro-lingkungan karyawan (Aboramadan & Karatepe, 2021; Rustamana et al., 2024). Disamping itu komitmen organisasi terhadap keberlanjutan membentuk perilaku bertanggung jawab karyawan (Tai & Chuang, 2014). praktik-praktik ini mengarah pada peningkatan hasil perilaku, seperti komitmen lingkungan dan kepuasan kerja di kalangan karyawan, perusahaan dapat beralih ke praktik yang lebih berkelanjutan agar selaras dengan meningkatnya ekspektasi lingkungan dan sosial, tanggung jawab bisnis di bidang ekonomi, sosial, dan lingkungan, serta menggarisbawahi inisiatif CSR dapat mendorong keberlanjutan. Lebih dalam bisnis dapat meningkatkan kinerja

mereka secara keseluruhan dengan mengintegrasikan tanggung jawab sosial ke dalam operasi mereka karena sumber berharga untuk memahami peran CSR dalam bisnis modern, dibutuhkan kemampuan mempromosikan praktik yang beretika dan berkelanjutan Hal yang terpenting adalah CSR memiliki manfaat baik bagi masyarakat maupun bagi perusahaan (Kitzmueller & Shimshack, 2012; Ness, 1992; Tai & Chuang, 2014).

KESIMPULAN

Perusahaan industri di Aceh telah berhasil menerapkan Green Human Resource Management (GHRM), yang menjadi dasar penting dalam mendukung perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan. Hal ini memperkuat komitmen perusahaan terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR). Selain itu, perusahaan juga memahami dengan baik konsep employees' green behavior, yang menjadi indikator keberhasilan GHRM dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan CSR. GHRM yang diterapkan perusahaan tidak hanya mendukung perilaku hijau karyawan, tetapi juga memastikan bahwa kebijakan-kebijakan sumber daya manusia berkontribusi pada pencapaian tujuan sosial dan lingkungan melalui CSR. Dengan demikian, GHRM dan CSR saling mendukung dan berperan penting dalam memastikan keberlanjutan operasional perusahaan yang ramah lingkungan dan bertanggung jawab sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199–3222.
- Antika, R., & Suryani, T. (2024). Pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap perilaku green service dengan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai pemediiasi. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 7(1), 121–136.
- Ardila, O. P. (2017). MODULACIÓN DE VECTOR ESPACIAL PARA INVERSORES TRIFÁSICOS CON CUATRO RAMAS DEINTERRUPTORES. *REVISTA COLOMBIANA DE TECNOLOGIAS DE AVANZADA (RCTA)*, 2(26), 99–107.
- Budiani, A., & Sopiah, S. (2022). Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review (Slr) And Bibliometric Analysis. *Jurnal Syntax Fusion*, 2(11), 818–832.
- Hapsari, I. A. (2020). A MODEL IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGENDALIAN PENCEMARAN AIR LIMBAH INDUSTRI DI KABUPATEN PURWAKARTA MENGGUNAKAN SYSTEMS THINKING: Menggunakan pendekatan systems thinking untuk model implementasi kebijakan. *Jurnal Administrasi Negara*, 26(3), 249–266.
- Kitzmueller, M., & Shimshack, J. (2012). Economic perspectives on corporate social responsibility. *Journal of Economic Literature*, 50(1), 51–84.
- Krisna, A., & Emilia, N. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management dan Corporate Governance terhadap Job Pursuit Intention melalui Corporate Social Responsibility. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 28919–28936.
- Li, W., Bhutto, M. Y., Waris, I., & Hu, T. (2023). The nexus between environmental corporate

- social responsibility, green intellectual capital and green innovation towards business sustainability: an empirical analysis of Chinese automobile manufacturing firms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1851.
- Munawar, S., Yousaf, H. Q., Ahmed, M., & Rehman, S. (2022). Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 141–150.
- Ness, M. R. (1992). Corporate social responsibility. *British Food Journal*, 94(7), 38–44.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian metode kuantitatif. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 5(6), 81–90.
- Su, F., Song, N., Shang, H., & Fahad, S. (2022). The impact of economic policy uncertainty on corporate social responsibility: A new evidence from food industry in China. *Plos One*, 17(6), e0269165.
- Sutisnawati, Y. (2023). Analisis Bibliometrik Green Human Resource Management (GRHM) terhadap Kinerja Lingkungan di Perusahaan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 10(1), 100–111.
- Tai, F.-M., & Chuang, S.-H. (2014). Corporate social responsibility. *Ibusiness*, 6(03), 117.
- Tu, Y., Li, Y., & Zuo, W. (2023). Arousing employee pro-environmental behavior: A synergy effect of environmentally specific transformational leadership and green human resource management. *Human Resource Management*, 62(2), 159–179.
- Tuan, L. T. (2022). Promoting employee green behavior in the Chinese and Vietnamese hospitality contexts: The roles of green human resource management practices and responsible leadership. *International Journal of Hospitality Management*, 105, 103253.