

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Sustainable Development* (SD)

2.1.1.1. Definisi *Sustainable Development*

Sustainable Development merupakan konsep pembangunan yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang dalam memenuhi kebutuhannya. Definisi yang dikemukakan oleh (*World commission on enviroment and development, 1987*) telah menjadi dasar utama dalam pengembangan konsep keberlanjutan. Sedangkan dalam konteks organisasi, konsep ini berkembang menjadi *Corporate Sustainable Development* (CSD), yaitu strategi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan *stakeholder* tanpa mengabaikan keberlanjutan sumber daya alam dan sosial (Dyllick & Hockerts, 2002)

Menurut (Chow & Chen, 2012), *Sustainable Development* didefinisikan tingkatan sejauh mana Karyawan dalam mengintegrasikan beberapa aspek seperti; aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan dalam kegiatan operasionalnya. Konsep ini menekankan bahwa karyawan diminta tidak hanya berfokus pada keuntungan, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan masyarakat serta menjaga kelestarian lingkungan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan definisi dari (Chow & Chen,

2012) karena sesuai dengan instrumen pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian.

2.1.1.2. Dimensi *Sustainable Development*

Dalam penelitian ini, Secara khusus (Chow & Chen, 2012) menegaskan bahwa *Sustainable Development* dalam konteks karyawan dapat dijelaskan melalui tiga dimensi yaitu *social development*, *economic development*, dan *environmental development*. Pendekatan ini juga didukung oleh beberapa penelitian seperti (Baumgartner & Ebner, 2010) serta (Ness et al., 2007) yang menyatakan bahwa keberlanjutan perusahaan hanya dapat dicapai apabila ketiga dimensi tersebut berjalan secara seimbang dan saling terintegrasi

1. *Social development*

Social development berkaitan dengan bagaimana upaya karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan sosial serta membangun hubungan yang baik dengan *stakeholder*. (Chow & Chen, 2012) menjelaskan bahwa dimensi ini mencerminkan bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan melalui berbagai aktivitas seperti peningkatan kesehatan dan keselamatan karyawan, perlindungan hak masyarakat lokal, transparansi informasi, serta keterlibatan *stakeholder* dalam pengambilan Keputusan.

Menurut (Donaldson & Preston, 1995), perusahaan harus memperhatikan kepentingan *stakeholder* sebagai bagian dari tanggung jawab etis perusahaan. Dengan demikian, *social development* tidak

hanya berfokus pada kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga pada komitmen perusahaan dalam menciptakan nilai sosial bagi masyarakat.

2. *Economic development*

Economic development berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menciptakan nilai ekonomi secara berkelanjutan melalui efisiensi, inovasi, dan peningkatan kinerja keuangan. (Chow & Chen, 2012) mengukur dimensi ini dengan menggunakan indikator seperti pengurangan biaya input, pengelolaan limbah menjadi sumber pendapatan, peningkatan efisiensi operasional, serta inovasi teknologi.

3. *Environmental development*

Environmental development berkaitan dengan upaya karyawan dalam mengelola dampak lingkungan dari aktivitas operasionalnya. (Chow & Chen, 2012) menjelaskan bahwa dimensi ini mencakup bagaimana upaya Perusahaan dalam melakukan pengurangan limbah dan emisi, pengurangan dampak lingkungan dari produk atau jasa, pengurangan risiko kecelakaan lingkungan, serta penggunaan bahan yang lebih ramah lingkungan.

(Bansal, 2005) juga menambahkan bahwa praktik *environmental management* merupakan bagian penting dalam mencapai keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, *environmental development* mencerminkan bentuk komitmen karyawan dalam menjaga keseimbangan ekosistem serta mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

2.1.1.3. Faktor-faktor variable dependent

Sustainable Development sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal dari perusahaan. Faktor internal mencakup dedikasi manajemen, kebijakan organisasi, serta kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya dan menciptakan inovasi. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi tekanan dari pihak-pihak terkait seperti pemerintah, konsumen, dan investor, serta peraturan lingkungan dan tuntutan pasar internasional. (Chow & Chen, 2012) mengemukakan bahwa perusahaan terdorong untuk menggabungkan elemen sosial, ekonomi, dan lingkungan sebagai reaksi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, keberhasilan *Sustainable Development* dipengaruhi oleh sinergi antara faktor internal perusahaan dan dorongan eksternal.

2.1.1.4. Dampak bagi Perusahaan

Penerapan *sustainable development* dapat memberikan berbagai dampak positif bagi Perusahaan diantaranya;

a) Aspek *Economic Development*

Dampak dalam aspek ekonomi yaitu dapat meningkatkan efisiensi biaya input, mengoptimalkan pemanfaatan limbah menjadi nilai ekonomi, serta mendorong inovasi teknologi yang berdampak pada peningkatan profitabilitas perusahaan .

b) Aspek *Social Development*

Dari aspek sosial, dapat membantu dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan, memperkuat hubungan dengan

stakeholder, serta meningkatkan transparansi dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan .

c) *Aspek Environmental Development*

Dari aspek lingkungan, dapat membantu mengurangi limbah dan emisi, menekan dampak lingkungan dari produk atau proses produksi, serta meningkatkan penggunaan bahan yang ramah lingkungan.

2.1.2. *Green Human Resource Management (GHRM)*

2.1.2.1. Definisi *Green Human Resource Management*

Green Human Resource Management memiliki definisi yang cukup kompleks yaitu sebuah pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan pada aspek lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik SDM perusahaan.

Menurut (Renwick et al., 2012) definisi *Green Human Resource Management* merupakan penggunaan praktik SDM untuk mendorong perilaku karyawan yang mendukung keberlanjutan lingkungan. (Yong et al., 2020) juga menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* merupakan integrasi isu lingkungan ke dalam fungsi-fungsi SDM seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan berbasis lingkungan.

2.1.2.2. Dimensi dari *Green Human Resource Management*

Green Human Resource Management terdiri dari beberapa dimensi utama yang mencerminkan integrasi aspek lingkungan ke dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. *Green Training*

Pada dimensi ini variabel berkaitan dengan bagaimana upaya karyawan dalam mengembangkan program pelatihan berbasis lingkungan, seperti pelatihan manajemen lingkungan, peningkatan pengetahuan hijau karyawan, serta integrasi pelatihan yang dapat mendorong keterlibatan emosional karyawan terhadap isu lingkungan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kesadaran karyawan dalam mendukung praktik keberlanjutan.

2. *Green Performance*

Dimensi yang berkaitan dengan sistem penilaian kinerja kerja karyawan di Perusahaan dengan memasukkan indikator lingkungan, seperti penetapan target dan tanggung jawab berbasis lingkungan bagi karyawan dan manajer, serta evaluasi pencapaian kinerja hijau. Dimensi ini menekankan pentingnya integrasi tujuan lingkungan dalam sistem manajemen kinerja perusahaan.

3. *Green Pay and reward*

Dimensi berkaitan dengan pemberian kompensasi dan penghargaan yang mendukung perilaku ramah lingkungan, seperti insentif finansial yang diberikan ke karyawan, penghargaan berbasis

pengakuan, serta manfaat hijau (misalnya transportasi ramah lingkungan). Sistem ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih berkontribusi dalam pencapaian tujuan lingkungan perusahaan.

4. *Green Involvement*

Pada dimensi ini dapat dikaitkan dengan tingkat keterlibatan karyawan dalam melakukan aktivitas lingkungan perusahaan, seperti ikut partisipasi dalam pemecahan masalah lingkungan, komunikasi budaya hijau, serta pengembangan praktik manajemen lingkungan dalam organisasi. Dimensi ini juga mencakup penciptaan budaya organisasi yang mendukung perlindungan lingkungan.

5. *Green Recruitment*

Dimensi ini berkaitan dengan strategi perusahaan dalam menarik calon karyawan yang memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan. Hal ini dapat dilihat melalui penerapan *employer branding* yang menonjolkan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan, penyampaian nilai-nilai lingkungan dalam proses rekrutmen, serta penggunaan media rekrutmen yang mencerminkan praktik ramah lingkungan. Selain itu, perusahaan juga berupaya menarik kandidat yang memiliki pengetahuan dan minat terhadap isu lingkungan, sehingga sejak awal organisasi telah memperoleh sumber daya manusia yang selaras dengan tujuan *sustainability*.

6. *Selection*

Dimensi seleksi ini dapat berkaitan dengan bagaimana proses penyaringan dan pemilihan calon karyawan yang mempertimbangkan beberapa aspek salah satunya; aspek lingkungan sebagai salah satu kriteria utama. Dalam proses ini, perusahaan tidak hanya menilai dari kemampuan teknis kandidat, tetapi juga mengevaluasi pengetahuan, sikap, serta perilaku calon karyawan terhadap isu lingkungan terkini. Hal ini dapat dilakukan melalui wawancara berbasis kompetensi lingkungan, tes terkait pengetahuan *sustainability*, maupun penilaian terhadap pengalaman kandidat dalam aktivitas ramah lingkungan. Dengan demikian, proses seleksi yang berbasis lingkungan akan memastikan bahwa karyawan yang terpilih memiliki nilai dan komitmen yang sejalan dengan tujuan keberlanjutan perusahaan.

2.1.2.3. **Faktor faktor variabel**

Penerapan *Green Human Resource Management* dipengaruhi oleh kebutuhan perusahaan untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam sistem dan praktik pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh. Hal tersebut tercermin dari adanya beberapa kebijakan dan sistem yang mendukung penerapan praktik seperti pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis lingkungan, pemberian penghargaan atas perilaku ramah lingkungan, serta keterlibatan karyawan dalam aktivitas keberlanjutan. Selain itu, perusahaan juga didorong untuk menyesuaikan proses rekrutmen

dan seleksi agar mampu memperoleh karyawan yang memiliki kesadaran dan kompetensi lingkungan sejak awal. Menurut (Jabbour & De Sousa Jabbour, 2016), integrasi aspek lingkungan dalam fungsi SDM sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam menyediakan sistem pelatihan dan evaluasi yang mendukung, sementara itu (Renwick et al., 2012) menekankan bahwa keberhasilan *Green Human Resource Management* dipengaruhi oleh sejauh mana praktik SDM dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam melakukan aktivitas lingkungan. Dengan demikian, faktor utama yang mempengaruhi *Green Human Resource Management* adalah keberadaan sistem, kebijakan, dan praktik SDM yang secara konsisten mengarah pada pembentukan perilaku pro-lingkungan dalam organisasi.

2.1.2.4. Dampak bagi Perusahaan

Green Human Resource Management memberikan dampak terhadap pencapaian dari *Sustainable Development* perusahaan melalui integrasi aspek lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Penerapan *Green Human Resource Management* mendorong terbentuknya perilaku karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendukung praktik bisnis yang berkelanjutan. Dengan adanya sistem pelatihan, penilaian kinerja, serta keterlibatan karyawan berbasis lingkungan, perusahaan mampu dalam mengoptimalkan sumber daya dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Oleh karena itu, *Green Human Resource Management* berperan penting dalam

meningkatkan pencapaian *Sustainable Development* secara keseluruhan dalam perusahaan.

2.1.3. *Green Creativity*

2.1.3.1. Definisi *Green Creativity*

Menurut (Chen & Chang, 2013), *Green Creativity* adalah pengembangan ide-ide baru yang bermanfaat terkait produk, layanan, proses, atau praktik yang ramah lingkungan. Sedangkan (Amabile, 1996) menyatakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan menghasilkan ide yang baru dan berguna, yang dalam konteks ini diarahkan pada aspek lingkungan.

Dalam konteks organisasi, *Green Creativity* mencerminkan sejauh mana karyawan mampu dalam menciptakan solusi inovatif untuk mengurangi dampak lingkungan serta meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya. Berdasarkan kuesioner penelitian yang digunakan, *Green Creativity* mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengusulkan, mengembangkan, dan mempromosikan ide-ide ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka.

2.1.3.2. Dimensi Variabel

Green creativity dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa indikator utama yang dapat mencerminkan proses kreativitas karyawan dalam konteks lingkungan. Berdasarkan kuesioner, dimensi *green creativity* meliputi kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide baru, mengusulkan

solusi inovatif, mempromosikan ide ramah lingkungan, serta mengimplementasikan ide tersebut dalam pekerjaan.

Kemampuan dalam menghasilkan ide baru mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menciptakan gagasan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja lingkungan. Kemampuan mengusulkan solusi inovatif menunjukkan kontribusi karyawan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah lingkungan di tempat kerja. Selain itu, kemampuan mempromosikan ide berkaitan dengan upaya karyawan dalam meyakinkan pihak lain untuk menerima dan menerapkan ide tersebut. Terakhir, bagaimana karyawan mampu dalam implementasi ide menunjukkan realisasi dari kreativitas menjadi tindakan nyata dalam mendukung keberlanjutan lingkungan.

2.1.3.3. Faktor-faktor *Green Creativity*

Green creativity dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan organisasi, khususnya praktik manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan. Salah satu faktor utama adalah penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), yang melalui pelatihan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan berbasis lingkungan mampu mendorong munculnya kreativitas karyawan dalam menghasilkan ide ramah lingkungan. (Chen & Chang, 2013) menyatakan bahwa dukungan organisasi terhadap lingkungan dapat meningkatkan kreativitas hijau karyawan. Selain itu, faktor lain seperti budaya organisasi yang mendukung inovasi, keterlibatan karyawan dalam aktivitas lingkungan, serta ketersediaan sumber daya juga turut mempengaruhi tingkat *green creativity*.

Dengan demikian, *green creativity* muncul sebagai hasil dari dukungan organisasi dan praktik manajemen yang mendorong perilaku inovatif berbasis lingkungan.

2.1.3.2 Dampak *Green Creativity*

Green creativity memiliki peran penting sebagai variabel mediasi yang menghubungkan *Green Human Resource Management* (GHRM) dengan *sustainable development* (SD). Kemampuan karyawan dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide ramah lingkungan dapat meningkatkan efektivitas penerapan praktik GHRM dalam organisasi. Ide-ide inovatif tersebut membantu perusahaan dalam mengurangi dampak lingkungan, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta menciptakan proses dan produk yang lebih berkelanjutan. Dengan demikian, *green creativity* tidak hanya dipengaruhi oleh GHRM, tetapi juga berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan pencapaian *sustainable development* perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian Dan Kaitan dengan Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Green creativity as a mediator between green human resource</i>	<i>Green human resource management · Green creativity ·</i>	SEM PLS	Praktik SDM berkelanjutan berpengaruh langsung dan tidak

	<i>management practices and sustainable development: insight from Saudi Arabia, Alfadel & Nalband (2025)</i>	<i>Sustainable development Green creativity mediates the relationship between Green Human Resource Management and sustainable development.</i> (H1,H2,H3,H4)		langsung terhadap pembangunan berkelanjutan melalui kreativitas hijau.
3.	<i>The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity, Chen & Chang (2012)</i>	<i>Green product development - Green dynamic capabilities - Green transformational leadership - Green creativity Green dynamic capabilities are positively associated with green creativity (Positiv) (H3)</i>	SEM PLS	Kreativitas hijau mendorong inovasi ramah lingkungan dan meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan.
4.	<i>Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*ijmr_3, Renwick, Redman & Maguire (2013)</i>	<i>Green human resource management (GHRM) processes play in people-management practice. The contributions of the paper lie in drawing together the extant literature in the area, mapping the terrain of the field, identifying some</i>	Deskriptif	Praktik SDM ramah lingkungan meningkatkan kesadaran dan perilaku pro-lingkungan karyawan.

		gaps in the existing literature and suggesting some potentially fruitful future research agendas. (H3)		
5.	<i>The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study, (Paillé et al., 2014)</i>	Organizational citizenship behavior for the environment (OCBE) - Environmental performance - Green human resource management SHRM has a positive impact on OCBE. OCBE has a positive impact on environmental performance. OCBE mediates the relationship between SHRM and environmental performance. (H2)	SEM PLS	HRM yang ramah lingkungan berkontribusi positif pada perilaku pro-lingkungan karyawan.
6.	<i>Green Human Resource Management and Sustainable Performance With the Mediating Role of Green Innovation: A Perspective of New Teknologi Era, Al-Shammari et al. (2022)</i>	green human resource management, green innovation, sustainable performance, SMEs Green innovation mediates the relationship between	SEM PLS	Green innovation memediasi hubungan antara Green Human Resource Management dan kinerja berkelanjutan organisasi

		<i>GHRM practices and sustainable performance (H4)</i>		
7.	<i>Impact of green human resource management on green creativity in pharmaceutical companies: mediation role of green mindset, Shakil, Idrees, & Anwar (2023)</i>	<i>Green human resource management · Green creativity There is a positive signifcant relationship between green human resource management and green creativity of employees of pharmaceutical companies of Lahore, Pakistan. (H2)</i>	SEM PLS	<i>GHRM memiliki pengaruh positif terhadap green creativity karyawan dalam organisasi.</i>
8.	<i>Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country, (Aftab et al., 2023)</i>	<i>environmental performance, environmental strategy, green human resource management ESTR significantly moderates the relationship between GRmanagement & GHRM is positively associated with GRI practices. (H1,H2)</i>	SEM PLS	<i>Green HRM meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan melalui inovasi hijau yang dilakukan karyawan dalam mempertahankan Pembangunan berkelanjutan</i>
9.	<i>Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human</i>	<i>green human resource management, sustainable human resource</i>	SEM PLS	<i>Praktik SDM hijau meningkatkan kesadaran dan komitmen keberlanjutan karyawan.</i>

	<i>resource management, Yong, Yuzliza, & Ramayah (2020)</i>	<i>Green rewards are positively related to sustainability (H1)</i>		
--	---	--	--	--

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development*

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam praktik organisasi, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), kebijakan dan sistem organisasi dapat membentuk sikap serta perilaku karyawan, sehingga penerapan GHRM mampu mendorong kesadaran dan perilaku pro-lingkungan. Di sisi lain, *Sustainable Development* merupakan sebuah konsep pembangunan yang menekankan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam operasional perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alfadel & Nalband, 2025), (Renwick et al., 2012), dan (Yong et al., 2020) dapat menunjukkan bahwa GHRM memiliki berpengaruh positif terhadap *Sustainable Development*, karena mampu dalam meningkatkan partisipasi karyawan, efisiensi penggunaan sumber daya, serta mengurangi dampak lingkungan.

H1: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Development*.

2.3.2. Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Creativity*

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam praktik sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan yang berorientasi pada keberlanjutan. Melalui praktik tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, keterlibatan, dan motivasi karyawan dalam menghasilkan ide-ide inovatif berbasis lingkungan. Dalam perspektif perilaku organisasi, dukungan sistem dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong munculnya kreativitas individu, termasuk *Green Creativity* sebagai kemampuan menghasilkan gagasan baru yang ramah lingkungan. (Chen & Chang, 2013) menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap praktik lingkungan berpengaruh positif terhadap kreativitas hijau karyawan, yang kemudian diperkuat oleh (Alfadel & Nalband, 2025) yang menemukan bahwa GHRM memiliki pengaruh positif terhadap *Green Creativity*.

H2: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Green Creativity*.

2.3.3. Pengaruh *Green Creativity* terhadap *Sustainable Development*

Definisi dari *Green Creativity* adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide, solusi, dan inovasi yang berorientasi pada kelestarian lingkungan, sehingga menjadi faktor penting dalam mendukung *Sustainable Development* yang

menekankan keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Secara teoritis, kreativitas individu yang didukung oleh konteks organisasi akan mendorong terciptanya inovasi yang mampu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, mengurangi dampak lingkungan, serta menghasilkan produk dan proses yang lebih ramah lingkungan. Dengan demikian, *Green Creativity* memungkinkan perusahaan menjadi lebih adaptif dalam menghadapi tantangan keberlanjutan. Menurut (Jabbour & De Sousa Jabbour, 2016) *green creativity* menunjukkan bahwa inovasi hijau berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkungan perusahaan, sementara (Paillé et al., 2014) menemukan bahwa perilaku kreatif karyawan berpengaruh positif terhadap keberlanjutan organisasi.

H3: *Green Creativity* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Development*.

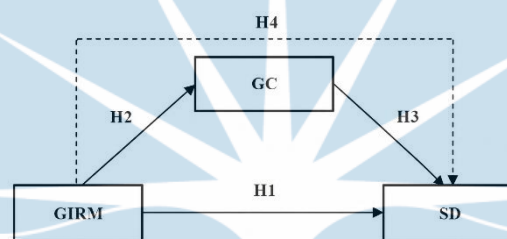
2.3.4. Peran Mediasi *Green Creativity* dalam Hubungan *GHRM* dan *Sustainable Development*

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam praktik sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku dan inovasi ramah lingkungan. Di dalam kerangka teoritis dapat menunjukkan, *GHRM* tidak hanya memengaruhi *Sustainable Development* secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui *Green Creativity* sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide dan solusi inovatif berbasis lingkungan. *Green Creativity* menjadi bentuk implementasi nyata dari kebijakan *GHRM* dalam aktivitas kerja sehari-hari yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi sumber daya,

pengurangan dampak lingkungan, serta pencapaian keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam *Sustainable Development*. (Alfadel & Nalband, 2025) menunjukkan bahwa *Green Creativity* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *GHRM* dan *Sustainable Development*.

H4: *Green Creativity* memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development*

2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan antara tiga variabel utama, yaitu *Green Human Resource Management* (GHRM), *Green Creativity* (GC), dan *Sustainable Development* (SD), yang diadaptasi dari (Alfadel & Nalband, 2025). Model ini menempatkan kreativitas hijau sebagai penghubung antara praktik SDM berkelanjutan dan pencapaian pembangunan berkelanjutan. Kerangka penelitian ini diterapkan pada industri manufaktur sektor otomotif karena sektor ini memiliki aktivitas produksi yang tinggi dan berpotensi memberikan dampak terhadap lingkungan, sehingga penerapan prinsip keberlanjutan menjadi hal yang penting

bagi perusahaan. Oleh karena itu, penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) diharapkan mampu mendukung terciptanya *Sustainable Development* (SD) melalui peningkatan *Green Creativity* (GC) karyawan.

Secara konseptual, GHRM berpengaruh langsung terhadap SD melalui praktik seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan penghargaan berbasis nilai lingkungan. Penerapan GHRM dapat mendorong efisiensi sumber daya, meningkatkan kepedulian lingkungan, serta mendukung kesejahteraan karyawan dan daya saing perusahaan. Selain itu, GHRM juga berpengaruh terhadap GC. Kebijakan SDM yang mendukung lingkungan dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang ramah lingkungan, seperti penghematan energi, pengurangan limbah, dan perbaikan proses produksi.

Selanjutnya, GC berperan penting dalam mendukung SD. Kreativitas hijau membantu perusahaan menghasilkan inovasi yang meningkatkan efisiensi, mengelola dampak lingkungan, serta mendukung keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. GC juga berfungsi sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara GHRM dan SD. Artinya, penerapan GHRM akan lebih efektif dalam mencapai keberlanjutan jika didukung oleh kreativitas karyawan dalam menerapkan ide-ide hijau.