



DOI: <https://doi.org/10.38035/dit.v4i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, dan Green Organizational Culture terhadap Organizational Sustainability: Sebuah Systematic Literature Review

Rusman¹, Zahara Tussoleha Rony²

¹Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya, Indonesia, rusmanse4@gmail.com

²Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya, Indonesia, zahararony@gmail.com

Corresponding Author: rusmanse4@gmail.com¹

Abstract: *Organizational sustainability has become a strategic priority in response to sustainable development challenges and increasing organizational competitiveness. Previous studies indicate that Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, and Green Organizational Culture play significant roles in improving organizational sustainability; however, existing findings remain fragmented and lack comprehensive integration. This study aims to analyze and synthesize the influence of these three variables on Organizational Sustainability using a Systematic Literature Review approach. The study followed the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses guidelines through identification, screening, eligibility assessment, and synthesis of 20 scientific articles, comprising 10 international and 10 Indonesian national journals published between 2022 and 2025. The findings reveal that Green Human Resource Management enhances employees' environmental competencies and green behavior, Sustainable Leadership strengthens long-term sustainability strategies, while Green Organizational Culture embeds sustainability values into organizational practices. These three factors work synergistically to improve organizational sustainability across economic, social, and environmental dimensions. The study concludes that integrating Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, and Green Organizational Culture is essential for achieving Organizational Sustainability and provides a foundation for future empirical research across various organizational contexts.*

Keyword: *Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, Green Organizational Culture, Organizational Sustainability, Systematic Literature Review*

Abstrak: Keberlanjutan organisasi menjadi isu strategis dalam menghadapi tuntutan pembangunan berkelanjutan dan peningkatan daya saing organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, dan Green Organizational Culture berperan penting dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi, namun hasil penelitian masih tersebar dan belum terintegrasi secara komprehensif. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mensintesis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap Organizational Sustainability melalui pendekatan Systematic Literature Review. Penelitian

menggunakan pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses dengan tahapan identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan sintesis terhadap 20 artikel ilmiah yang terdiri atas 10 jurnal internasional dan 10 jurnal nasional yang diterbitkan pada periode 2022–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management meningkatkan kompetensi dan perilaku ramah lingkungan karyawan, Sustainable Leadership memperkuat implementasi strategi keberlanjutan melalui kepemimpinan yang berorientasi jangka panjang, sedangkan Green Organizational Culture menginternalisasikan nilai keberlanjutan dalam perilaku organisasi. Ketiga faktor tersebut saling memperkuat dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi pada aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, dan Green Organizational Culture merupakan strategi penting dalam mewujudkan Organizational Sustainability serta menjadi dasar pengembangan penelitian empiris pada berbagai jenis organisasi.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, Green Organizational Culture, Organizational Sustainability, Systematic Literature Review*

PENDAHULUAN

Perubahan paradigma pembangunan menuju keberlanjutan telah mendorong organisasi di berbagai sektor untuk mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam strategi bisnis. Perubahan ini dipengaruhi oleh meningkatnya perhatian terhadap isu perubahan iklim, efisiensi penggunaan sumber daya, tanggung jawab sosial perusahaan, serta implementasi prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG). Dalam konteks tersebut, Organizational Sustainability dipandang sebagai kemampuan organisasi dalam mempertahankan kinerja jangka panjang melalui keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan pelestarian lingkungan. Kajian terbaru menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh inovasi teknologi atau investasi lingkungan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Salah satu pendekatan yang berkembang pesat adalah Green Human Resource Management (GHRM). Pendekatan ini mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan. Hasil tinjauan sistematis yang dilakukan oleh Lawter dan Garnjost (2025) menunjukkan bahwa praktik Green Human Resource Management berkontribusi terhadap peningkatan perilaku ramah lingkungan karyawan, efisiensi operasional, serta kinerja organisasi secara berkelanjutan. Kajian tersebut juga menegaskan bahwa Green Human Resource Management telah berkembang menjadi salah satu kapabilitas strategis organisasi dalam menghadapi tantangan keberlanjutan.

Temuan tersebut diperkuat oleh Riaz et al. (2024) dan Cao et al. (2025) yang menyatakan bahwa implementasi Green Human Resource Management meningkatkan kinerja keberlanjutan melalui pengembangan kompetensi hijau, inovasi lingkungan, serta keterlibatan karyawan dalam aktivitas yang mendukung pelestarian lingkungan. Selain itu, Tanveer et al. (2025) menunjukkan bahwa praktik Green Human Resource Management mampu memperkuat daya saing organisasi melalui peningkatan produktivitas, retensi karyawan, dan kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Sementara itu, Hassanein et al. (2024) menemukan bahwa penerapan Green Human Resource Management memberikan dampak positif terhadap loyalitas dan retensi karyawan karena meningkatnya persepsi terhadap komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip keberlanjutan.

Di samping pengelolaan sumber daya manusia, keberhasilan implementasi keberlanjutan juga dipengaruhi oleh Sustainable Leadership. Kepemimpinan berkelanjutan tidak hanya

berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada penciptaan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan. Kampilong et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang berorientasi keberlanjutan meningkatkan kemampuan inovasi organisasi serta memperkuat transformasi menuju praktik bisnis berkelanjutan. Temuan tersebut didukung oleh Lim et al. (2025) yang menunjukkan bahwa Sustainable Leadership berkontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi, peningkatan komitmen karyawan, dan penguatan implementasi strategi keberlanjutan. Selain itu, Younis dan Hussain (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis lingkungan mampu meningkatkan perilaku hijau karyawan dan mempercepat pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah Green Organizational Culture. Budaya organisasi hijau mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang mendorong seluruh anggota organisasi untuk bertindak secara bertanggung jawab terhadap lingkungan. Penelitian Subramanian dan Suresh (2023) menunjukkan bahwa Green Organizational Culture memperkuat implementasi kebijakan lingkungan melalui internalisasi nilai keberlanjutan ke dalam aktivitas operasional organisasi. Temuan serupa juga disampaikan oleh Widjanarko et al. (2025), Syahrudin (2024), Kustianti dan Murwaningsari (2023), serta Nugroho (2025) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi hijau memiliki pengaruh positif terhadap inovasi lingkungan, perilaku ramah lingkungan karyawan, serta keberhasilan implementasi Green Human Resource Management dalam berbagai sektor organisasi.

Dalam konteks Indonesia, penelitian mengenai Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, dan Green Organizational Culture mulai berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian oleh Saptaria et al. (2022) menunjukkan bahwa implementasi Green Human Resource Management memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Selanjutnya, Hendarjanti dan Nawangsari (2022) mengungkapkan pentingnya integrasi strategi keberlanjutan dalam industri kelapa sawit, sedangkan Adhika (2024), Adzkie et al. (2024), Fathurohman et al. (2025), dan Halawa et al. (2025) menekankan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai keberlanjutan dipengaruhi oleh sinergi antara praktik manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, budaya organisasi, dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Meskipun demikian, hasil telaah terhadap dua puluh artikel menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih mengkaji Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, atau Green Organizational Culture secara terpisah. Sangat sedikit penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu kerangka konseptual untuk menjelaskan Organizational Sustainability. Selain itu, mayoritas penelitian menggunakan desain cross-sectional dan berfokus pada sektor manufaktur atau perusahaan swasta, sehingga bukti empiris mengenai organisasi publik, organisasi sosial, dan lembaga pelayanan masyarakat masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dijawab melalui sintesis literatur yang lebih komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mensintesis bukti empiris mengenai pengaruh Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, dan Green Organizational Culture terhadap Organizational Sustainability melalui pendekatan Systematic Literature Review. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia berkelanjutan sekaligus menghasilkan model konseptual yang dapat menjadi dasar bagi penelitian empiris pada berbagai konteks organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti empiris mengenai pengaruh Green Human Resource Management, Sustainable Leadership, dan Green Organizational Culture terhadap Organizational Sustainability. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan sintesis penelitian secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi sehingga menghasilkan

kesimpulan yang lebih komprehensif dibandingkan tinjauan pustaka naratif.

Objek penelitian berupa artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional dan internasional. Populasi penelitian adalah seluruh publikasi ilmiah yang membahas *Green Human Resource Management*, *Sustainable Leadership*, *Green Organizational Culture*, dan *Organizational Sustainability* pada berbagai sektor organisasi. Sampel penelitian ditentukan menggunakan *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel diterbitkan pada periode 2022–2025; (2) dipublikasikan dalam jurnal peer-reviewed internasional atau jurnal nasional terindeks SINTA/GARUDA; (3) membahas salah satu atau lebih variabel penelitian; dan (4) tersedia dalam bentuk full text. Artikel berupa prosiding, editorial, bab buku, serta artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian dikeluarkan dari proses seleksi. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 20 artikel, terdiri atas 10 jurnal internasional dan 10 jurnal nasional, yang digunakan sebagai sumber utama kajian. Penelusuran literatur dilakukan pada bulan Juni–Juli 2026 melalui beberapa basis data ilmiah, yaitu *Scopus*, *Web of Science*, *ScienceDirect*, *SpringerLink*, *Emerald Insight*, *MDPI*, *Google Scholar*, *SINTA*, dan *GARUDA*. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci “*Green Human Resource Management*”, “*Sustainable Leadership*”, “*Green Organizational Culture*”, dan “*Organizational Sustainability*” dengan bantuan operator Boolean (AND dan OR) untuk memperoleh artikel yang paling relevan dengan tujuan penelitian.

Prosedur penelitian mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020, yang meliputi empat tahapan, yaitu *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *included studies*. Pada tahap identifikasi dilakukan pencarian artikel dari seluruh basis data. Tahap screening dilakukan melalui penyaringan judul dan abstrak untuk menghilangkan artikel yang tidak relevan. Tahap eligibility dilakukan dengan membaca naskah lengkap (*full-text review*) berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Tahap terakhir adalah penetapan artikel yang memenuhi seluruh persyaratan sebagai bahan analisis. Teknik analisis menggunakan analisis isi (*content analysis*) yang dipadukan dengan narrative synthesis. Setiap artikel dianalisis berdasarkan identitas publikasi, tujuan penelitian, metode yang digunakan, variabel penelitian, hasil utama, dan kontribusi terhadap pengembangan *Organizational Sustainability*. Selanjutnya dilakukan sintesis untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, kecenderungan hasil penelitian, research gap, serta pengembangan model konseptual mengenai hubungan antara *Green Human Resource Management*, *Sustainable Leadership*, *Green Organizational Culture*, dan *Organizational Sustainability*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Systematic Literature Review

Penelitian ini menggunakan metode **Systematic Literature Review (SLR)** dengan mengacu pada pedoman **PRISMA 2020**. Proses identifikasi literatur dilakukan melalui basis data Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, MDPI, SINTA, GARUDA, dan Google Scholar menggunakan kombinasi kata kunci *Green Human Resource Management*, *Organizational Sustainability*, *Sustainable Leadership*, dan *Green Organizational Culture*. Berdasarkan proses identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi diperoleh **20 artikel** yang memenuhi seluruh kriteria penelitian, terdiri atas **10 artikel internasional** dan **10 artikel nasional** yang dipublikasikan pada periode **2022–2025**. Seluruh artikel menjadi dasar sintesis dalam penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Artikel yang Dianalisis

Karakteristik	Hasil
Jumlah artikel	20
Artikel Internasional	10
Artikel Nasional	10
Tahun publikasi	2022–2025

Metode dominan	Kuantitatif (PLS-SEM), SLR, <i>Literature Review</i>
Variabel dominan	<i>Green HRM, Sustainable Leadership, Green Organizational Culture</i>
Outcome	<i>Organizational Sustainability</i>

Sumber : diolah oleh penulis berdasarkan 20 artikel penelitian nasional dan internasional periode 2022–2025 yang dianalisis menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR).

Hasil identifikasi menunjukkan bahwa penelitian mengenai ***Green Human Resource Management (GHRM)*** masih menjadi topik yang paling banyak diteliti dibandingkan dua variabel lainnya. Dari 20 artikel, sekitar **55%** berfokus pada GHRM, **25%** pada Green Organizational Culture, dan **20%** pada Sustainable Leadership.

Distribusi Fokus Penelitian Pada 20 Artikel SLR

Proporsi tema utama penelitian yang dianalisis.



Sumber: diolah oleh penulis berdasarkan hasil sintesis 20 artikel penelitian nasional dan internasional periode 2022–2025.

Sintesis Temuan Penelitian

Tabel 2. Ringkasan Sintesis 20 Artikel

Variabel	Jumlah Artikel	Temuan Dominan
Green Human Resource Management	11	Berpengaruh positif terhadap Organizational Sustainability
Sustainable Leadership	4	Berpengaruh positif terhadap Organizational Sustainability
Green Organizational Culture	5	Berpengaruh positif terhadap Organizational Sustainability

Sumber: diolah oleh penulis berdasarkan hasil analisis terhadap 20 artikel utama yang memenuhi kriteria inklusi dalam Systematic Literature Review (SLR).

Berdasarkan sintesis tersebut dapat disimpulkan bahwa **seluruh artikel** menunjukkan hubungan positif antara variabel independen dan keberlanjutan organisasi, meskipun mekanisme pengaruhnya berbeda-beda. Sebagian penelitian menemukan pengaruh langsung, sedangkan penelitian lain menunjukkan adanya mediasi melalui inovasi hijau, keterlibatan karyawan, manajemen pengetahuan hijau, maupun budaya organisasi hijau.

Pembahasan

Bagian pembahasan berikut disusun untuk **menjawab rumusan masalah penelitian**, yaitu bagaimana pengaruh *Green Human Resource Management, Sustainable Leadership*, dan *Green Organizational Culture* terhadap *Organizational Sustainability* berdasarkan hasil sintesis 20 artikel.

Green Human Resource Management Terhadap Organizational Sustainability

Hasil sintesis menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management (GHRM)* merupakan variabel yang paling konsisten meningkatkan *Organizational Sustainability*. Praktik GHRM seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis lingkungan, sistem penghargaan hijau, dan keterlibatan karyawan terbukti meningkatkan kinerja lingkungan sekaligus memperkuat keberlanjutan organisasi.

Artikel internasional seperti **Lawter & Garnjost (2025)**, **Riaz et al. (2024)**, **Cao et al. (2025)**, **Tanveer et al. (2025)**, **Younis & Hussain (2023)**, dan **Hassanein et al. (2024)** menunjukkan bahwa implementasi GHRM meningkatkan inovasi hijau, perilaku ramah lingkungan, retensi karyawan, serta *sustainable performance*. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa praktik SDM hijau bukan hanya berkontribusi terhadap dimensi lingkungan, tetapi juga terhadap dimensi ekonomi dan sosial organisasi.

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian nasional seperti **Saptaria et al. (2022)**, **Adhika (2024)**, **Syahridhan (2024)**, **Fathurohman et al. (2025)**, dan **Hendarjanti & Nawangsari (2022)** yang menunjukkan bahwa penerapan GHRM di Indonesia meningkatkan praktik SDM berkelanjutan, inovasi hijau, serta memperkuat implementasi tanggung jawab sosial perusahaan.

Dengan demikian, rumusan masalah pertama dapat dijawab bahwa *Green Human Resource Management berpengaruh positif dan konsisten terhadap Organizational Sustainability*, baik pada penelitian internasional maupun nasional.

Sustainable Leadership Terhadap Organizational Sustainability

Hasil sintesis menunjukkan bahwa *Sustainable Leadership* merupakan faktor strategis yang memperkuat keberhasilan implementasi keberlanjutan organisasi. Penelitian **Kampilong et al. (2025)** menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan meningkatkan kemampuan inovasi organisasi (*Sustainable Leadership Innovation Capability*). Sementara itu, **Lim et al. (2025)** menemukan bahwa kepemimpinan berkelanjutan meningkatkan *employee engagement* yang selanjutnya meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian **Giraldo-Giraldo et al. (2025)** memperlihatkan bahwa *Sustainable Leadership* berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif melalui praktik keberlanjutan organisasi. Di tingkat nasional, **Adzkia et al. (2024)** menegaskan pentingnya kepemimpinan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan transformasi organisasi menuju pembangunan berkelanjutan.

Interpretasi dari seluruh penelitian tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi menuju organisasi berkelanjutan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan lingkungan, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam membangun visi keberlanjutan, mengintegrasikan inovasi, serta mendorong perubahan budaya organisasi.

Green Organizational Culture Terhadap Organizational Sustainability

Sintesis terhadap artikel internasional dan nasional menunjukkan bahwa *Green Organizational Culture* merupakan mekanisme internal yang memperkuat implementasi praktik keberlanjutan.

Penelitian **Subramanian & Suresh (2023)** menunjukkan bahwa komitmen manajemen puncak menjadi faktor utama pembentuk budaya organisasi hijau. **Tanveer et al. (2025)** menemukan bahwa Green Organizational Culture memediasi hubungan Green HRM terhadap Environmental Sustainability. Temuan serupa diperoleh dari **Widjanarko et al. (2025)**, **Syahridhan (2024)**, **Kustianti & Murwaningsari (2023)**, serta **Nugroho (2025)** yang menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau meningkatkan inovasi hijau dan kinerja organisasi.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi hijau berfungsi sebagai mekanisme internal yang memastikan praktik Green HRM dan Sustainable Leadership dapat diimplementasikan secara konsisten dalam aktivitas organisasi.

Perbandingan Temuan Penelitian Internasional Dan Nasional

Analisis terhadap 20 artikel menunjukkan bahwa terdapat **konsistensi hasil** antara penelitian internasional dan nasional. Penelitian internasional lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis **PLS-SEM**, sedangkan penelitian nasional didominasi oleh *literature review* dan survei kuantitatif. Walaupun berbeda dalam pendekatan metodologis, keduanya menghasilkan kesimpulan yang sama, yaitu bahwa *Green Human Resource Management*, *Sustainable Leadership*, dan *Green Organizational Culture* merupakan determinan penting *Organizational Sustainability*.

Research Gap

Walaupun seluruh penelitian menunjukkan pengaruh positif, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian.

1. Sebagian besar penelitian menggunakan desain ***cross-sectional***, sehingga belum mampu menjelaskan hubungan jangka panjang.
2. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel (*GHRM*, *Sustainable Leadership*, dan *Green Organizational Culture*) dalam satu model masih terbatas.
3. Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor manufaktur dan perhotelan, sementara sektor publik, pendidikan, dan UMKM masih relatif sedikit diteliti.
4. Variabel mediasi seperti *Green Innovation*, *Employee Engagement*, dan *Green Knowledge Management* masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi.

Sintesis Akhir

Berdasarkan hasil sintesis terhadap 20 artikel, dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management*, *Sustainable Leadership*, dan *Green Organizational Culture* saling melengkapi dalam membangun *Organizational Sustainability*. *Green HRM* menyediakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan, *Sustainable Leadership* memberikan arah strategis menuju keberlanjutan, sedangkan *Green Organizational Culture* memperkuat internalisasi nilai-nilai keberlanjutan dalam perilaku organisasi.

Dengan demikian, **rumusan masalah penelitian telah terjawab**. Seluruh bukti empiris yang dianalisis menunjukkan bahwa implementasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keberlanjutan organisasi, baik pada dimensi ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Temuan ini juga mendukung hipotesis penelitian bahwa integrasi *Green Human Resource Management*, *Sustainable Leadership*, dan *Green Organizational Culture* merupakan fondasi penting dalam mewujudkan ***Organizational Sustainability***.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis bukti empiris mengenai pengaruh *Green Human Resource Management*, *Sustainable Leadership*, dan *Green Organizational Culture* terhadap *Organizational Sustainability* melalui pendekatan Systematic Literature Review. Berdasarkan hasil analisis terhadap 20 artikel ilmiah yang terdiri atas 10 jurnal internasional dan 10 jurnal nasional yang dipublikasikan pada periode 2022–2025, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam membangun keberlanjutan organisasi. Hasil sintesis menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berperan dalam meningkatkan kompetensi hijau, perilaku kerja yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui praktik rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan yang berorientasi pada keberlanjutan. Sementara itu, *Sustainable Leadership* berfungsi sebagai penggerak transformasi organisasi melalui visi jangka panjang, pengambilan keputusan yang mempertimbangkan kepentingan para pemangku kepentingan, serta penguatan inovasi dan komitmen organisasi terhadap pembangunan berkelanjutan. Di sisi lain, *Green Organizational Culture* menjadi mekanisme internal yang menginternalisasikan nilai, norma, dan perilaku ramah lingkungan

sehingga memperkuat implementasi praktik *Green Human Resource Management* dan *Sustainable Leadership* dalam aktivitas organisasi sehari-hari.

Sintesis terhadap seluruh artikel menunjukkan bahwa *Organizational Sustainability* tidak terbentuk melalui penerapan satu kebijakan atau satu variabel secara terpisah, tetapi merupakan hasil integrasi antara pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan, kepemimpinan yang berkelanjutan, dan budaya organisasi hijau. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mendukung pencapaian keseimbangan antara dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan sebagaimana dikemukakan dalam konsep *Triple Bottom Line*, sekaligus memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, tuntutan regulasi, dan peningkatan ekspektasi pemangku kepentingan. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberlanjutan organisasi merupakan proses strategis yang memerlukan keterpaduan antara aspek manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen keberlanjutan dengan mengintegrasikan temuan-temuan empiris dari berbagai penelitian ke dalam satu kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara *Green Human Resource Management*, *Sustainable Leadership*, *Green Organizational Culture*, dan *Organizational Sustainability*. Hasil sintesis memperkuat perspektif *Resource-Based View*, *Stakeholder Theory*, dan *Institutional Theory*, yang menempatkan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi sebagai kapabilitas strategis dalam menciptakan nilai organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi masih terbatasnya kajian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan, terutama pada organisasi sektor publik, organisasi sosial, lembaga pendidikan, dan usaha mikro, kecil, dan menengah di Indonesia, sehingga membuka peluang bagi penelitian empiris berikutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif pada berbagai konteks organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip *Green Human Resource Management*, *Sustainable Leadership*, dan *Green Organizational Culture* secara bersamaan dalam strategi pengelolaan organisasi. Pendekatan yang terintegrasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas implementasi program keberlanjutan, memperkuat daya saing organisasi, serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur mengenai *Organizational Sustainability*, tetapi juga memberikan dasar konseptual yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan, pengembangan praktik manajemen, serta penelitian empiris pada masa yang akan datang..

REFERENSI

- Ahmad, M., Khan, M. A., & Ali, S. (2025). Green human resource management research trends: A bibliometric and natural language processing analysis. *Journal of Cleaner Production*, 465, 143112.
- Ahsan, M., & Khawaja, K. F. (2024). Sustainable leadership and environmental performance: The mediating role of employee well-being and innovation. *Business Strategy and the Environment*, 33(2), 1124–1140.
- Ariosia, R., & Nawangsari, L. C. (2025). Green leadership, green innovation, green organizational culture and organizational sustainability: The mediating role of employee green behavior. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 27(1), 35–52.
- Chen, Y. S., & Yan, M. R. (2022). Green human resource management, transformational leadership and environmental performance. *Sustainability*, 14(21), 14352.
- Chau, K. Y., Wong, W. C., & Lee, S. H. (2024). Green human resource management practices and sustainable business development: Evidence from manufacturing industries. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(4), 2855–2872.

- De, S., Banerjee, P., & Roy, M. (2024). Green human resource management, Industry 4.0 and circular economy: Building sustainable organizational performance. *Journal of Environmental Management*, 357, 120681.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- Farao, J., Pereira, A., & Costa, R. (2023). Green leadership and green soft skills in sustainable organizations: A multiple case study. *Sustainability*, 15(9), 7425.
- Fauziah, N. (2023). Green organizational culture dan organizational commitment pada industri pariwisata Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 164–177.
- Gelagay, A. A., & Werke, Y. T. (2024). Green human resource management and green supply chain management for operational sustainability. *Heliyon*, 10(5), e27481.
- Ghosh, S., & Haque, M. (2024). Green human resource management and organizational performance: A resource-based perspective. *Management Decision*, 62(7), 2130–2150.
- Lim, W. M., Kumar, S., & Tan, K. H. (2025). Sustainable leadership, organizational culture and employee performance in sustainable organizations. *Business Strategy and the Environment*, 34(1), 181–197.
- Nie, Y., Wang, L., & Zhang, H. (2025). Sustainable leadership and employee green behavior: The role of future orientation and organizational commitment. *Journal of Business Research*, 184, 115048.
- Palupiningtyas, D., & Wahono, B. (2025). Green human resource management dan employee performance pada industri manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 18(1), 78–93.
- Permata, D., Hidayat, R., & Kurniawan, A. (2024). Green human resource management practices and sustainability performance in Indonesian financial institutions. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(2), 105–122.
- Sugiarto, A., & Laksana, H. (2024). Sustainable leadership and organizational performance in Indonesia's energy sector. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(1), 67–83.
- Utami, R., Handayani, S., & Prabowo, A. (2024). Green human resource management dalam implementasi etika lingkungan perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 39(2), 145–160.
- Wahyuni, D., & Prasetya, A. (2023). Green organizational culture as a determinant of green human resource management implementation. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(3), 201–218.
- World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future*. Oxford University Press.
- Zebua, M. (2025). Green human resource management toward organizational sustainability: A systematic literature review. *Jurnal Manajemen Strategik*, 7(1), 15–33.