

OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBENTUK PERILAKU KERJA BERBASIS KEPEDULIAN LINGKUNGAN: STUDI KASUS PADA INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS DINIYAH LAMPUNG

Muhammad Junaidi¹, Arsyad Sobby Kesuma², Kasmi³

¹Institut Teknologi Dan Bisnis Diniyyah Lampung, Jl. Raya Negerisakti, Pesawaran, Indonesia. ²Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, Jl. Letnan Kolonel H. Endro Suratmin, Sukarama, Kota Bandar Lampung. ³Institut Bakti Nusantara, Jl. wismarini, Pringsewu - lampung, Indonesia

Email: muhammadjunaidi1180@gmail.com

Nomor Handphone 082377270981

Article History

Received: 07-06-2026

Revision: 07-08-2026

Accepted: 18-08-2026

Published: 18-08-2026

Abstract. This study aims to analyze and optimize the role of Human Resource Management (HRM) in shaping environmentally conscious work behavior in organizations. Sustainability issues are a major concern for modern organizations, requiring HR management strategies that can encourage pro-environmental employee behavior. This study uses a qualitative approach with a case study method in organizations that have implemented environmentally friendly practices. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that HRM optimization can be done through the integration of environmental values in the recruitment process, training, performance appraisal, and reward systems. In addition, the role of leadership and organizational culture are key factors in shaping environmentally friendly work behavior. This study contributes to the development of sustainability-based HRM practices that can improve organizational performance while maintaining environmental sustainability

Keywords: HR, work behavior, environmental awareness, sustainability, organization

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengoptimalkan peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam membentuk perilaku kerja berbasis kepedulian lingkungan pada organisasi. Isu keberlanjutan (sustainability) menjadi perhatian utama bagi organisasi modern, sehingga diperlukan strategi pengelolaan SDM yang mampu mendorong perilaku pro-lingkungan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada organisasi yang telah menerapkan praktik ramah lingkungan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi MSDM dapat dilakukan melalui integrasi nilai lingkungan dalam proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan. Selain itu, peran kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam membentuk perilaku kerja ramah lingkungan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan praktik MSDM berbasis keberlanjutan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi sekaligus menjaga kelestarian lingkungan..

Kata Kunci: MSDM, perilaku kerja, kepedulian lingkungan, sustainability, organisasi

How to Cite: Junaidi, Muhammad, et al. (2026). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membentuk Perilaku Kerja Berbasis Kepedulian Lingkungan: Studi Kasus Pada Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 6 (1), <https://10.54373/ifiheb.v6i1.6212>.

PENDAHULUAN

Dunia industri saat ini dalam pengelolaan organisasi tidak lagi berfokus pada pencarian keuntungan, namun lebih jauh dari itu, organisasi bertanggungjawab dan peduli terhadap lingkungan. Kejadian saat ini tentang lingkungan alam, yaitu sering terjadi perubahan iklim yang buruk, pencemaran lingkungan serta rusaknya lingkungan. Hal ini yang memberikan motivasi setiap organisasi untuk menerapkan prinsip sustainability dalam setiap aktivitas kerjanya. Keadaan ini memberikan Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mewujudkan keberhasilan kebijakan tentang lingkungan di organisasi. Di mulai dari perilaku para pegawai atau pekerja yang ramah terhadap lingkungannya, hal ini dapat terlihat dari kebiasaan yang terjadi pada pegawai dalam penggunaan hemat energi, mengurangi penggunaan kertas, pengelolaan limbah serta menggunakan sumber daya lebih efisien. (Sunur et al., 2025). Guna menguatkan kebiasaan tersebut, maka mengangkat konsep Green Human Resource Management yang dapat mengintegrasikan mulai dari aspek lingkungan kedalam kegiatan harian yaitu praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal ini di mulai dari melakukan green recruitment, pelatihan lingkungan, dan penilaian kerja berbasis kepedulian lingkungan serta membuat sistem penghargaan yang pro-lingkungan. (Hijau & Asia, 2025) Untuk mewujudkan menciptakan budaya kerja yang ramah terhadap lingkungan sangat banyak sekali tantangan yang di hadapi, mulai dari kurangnya kesadaran para pegawai peduli lingkungan, kebijakan organisasi yang tidak konsisten, serta tidak adanya penghargaan yang diberikan terhadap perilaku pro_lingkungan. (Abau et al., 2025) Mulai banyak organisasi yang menerapkan kebijakan sustainability, namun belum sepenuhnya dapat membangun budaya kerja hijau secara optimal. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penguatan peran MSDM sebagai penggerak sebagai perubahan budaya organisasi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan. (Adhiati & Ratnawati, 2021)



Gambar 1. Tantangan Implementasi Perilaku Kerja Ramah Lingkungan

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sangat penting untuk membentuk perilaku kerja mengarah pada kepedulian lingkungan. MSDM mempunyai posisi strategis guna membangun budaya organisasi mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, pembentukan perilaku kerja lingkungan, hingga evaluasi kinerja karyawan. Apabila telah di

terapkannya nilai lingkungan diintegrasikan secara sistematis ke dalam seluruh fungsi MSDM, dengan demikian organisasi ini akan lebih cepat dapat membangun kesadaran kolektif dan budaya kerja yang mengarah pada sustainability. Oleh sebab itu, MSDM bukan hanya sekedar berfungsi sebagai pengelolaan tenaga kerja saja, tetapi juga dapat sebagai motor penggerak perubahan budaya organisasi yang baik menuju organisasi hijau (green organization). (Adhiati & Ratnawati, 2021) Dalam perubahan karakteristik tenaga kerja modern saat ini juga menjadi faktor utama yang mendukung pentingnya pelaksanaan MSDM berbasis lingkungan. Di Generasi kerja saat ini, khususnya generasi milenial dan Generasi Z, terdapat cenderung lebih menyoroti isu keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Mereka dalam hal ini lebih tertarik bekerja pada organisasi yang mempunyai komitmen tentang pelestarian lingkungan dan keberlanjutan sosial. (Tbk, 2023) Penerapan kebijakan lingkungan melalui MSDM itu tidak hanya dapat berdampak terhadap citra organisasi saja, melainkan dapat juga menjadi peningkatan employee engagement, loyalitas karyawan, serta daya saing perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa implementasi Pratik GHRM dapat meningkatkan perilaku pro-lingkungan, komitmen organisasi dan efektifitas kerja karyawan tetapi, sebagian besar penelitian terdahulu banyak yang melakukan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengaruh pada variabel tertentu saja terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang membahas secara mendalam tentang peran MSDM dalam membentuk perilaku kerja kearah kepedulian lingkungan dengan pendekatan kuantitatif masih minim, khususnya pada organisasi Indonesia (No & Nduru, 2025). sebab itu, pada penelitian ini memiliki urgensi sebagai memahami lebih mendalam mulai dari proses, pengambilan strategi, serta tantangan organisasi dalam mengoptimalkan peran MSDM berbasis lingkungan. Berdasarkan kondisi tersebut, maka rumusan masalah yang di ambil penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana peran MSDM dalam membentuk perilaku kerja berbasis kepedulian lingkungan pada organisasi? 2) Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasi perilaku kerja ramah lingkungan dalam organisasi? 3) Bagaimana upaya optimalisasi peran MSDM dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada sustainability?

Kajian *Green Human Resource Management* (GHRM) menunjukkan bahwa praktik MSDM berbasis lingkungan dapat meningkatkan kesadaran, perilaku ramah lingkungan, dan kinerja lingkungan organisasi. Praktik tersebut meliputi *green recruitment*, *green training and development*, *green performance management*, *green reward*, serta keterlibatan karyawan dalam kegiatan lingkungan. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada perusahaan dan organisasi bisnis, sedangkan penerapan GHRM pada perguruan tinggi belum banyak dikaji secara komprehensif.

Research gap penelitian ini terletak pada keterbatasan kajian mengenai integrasi berbagai fungsi MSDM dalam membentuk perilaku kerja peduli lingkungan dan budaya kerja berkelanjutan pada organisasi pendidikan. Penelitian sebelumnya cenderung mengkaji praktik GHRM secara parsial, sementara integrasi rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, penghargaan, kepemimpinan, dan budaya organisasi masih perlu dikaji lebih lanjut. Novelty penelitian ini terletak pada pengembangan perspektif MSDM berbasis lingkungan dalam konteks perguruan tinggi dengan menempatkan MSDM sebagai mekanisme strategis untuk membentuk perilaku kerja dan budaya organisasi berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis melalui rekomendasi optimalisasi MSDM berbasis kepedulian lingkungan di Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung.

Tujuan penelitian ini untuk 1) menganalisis optimalisasi sejauh mana peran MSDM membentuk perilaku kerja berbasis kepedulian lingkungan pada organisasi. 2) untuk mengidentifikasi factor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi praktik MSDM berbasis lingkungan. Hasil penelitian ini diingin dapat memberikan kontribusi secara teoritis guna mpengembangkan kajian GHRM juga menjadi referensi praktis organisasi utnuk membangun budaya kerja ramah lingkungan secara efektif dan berkelanjutan.

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu proses mulai dari pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.(Septiana et al., 2023)Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat besar demi meningkatkan kinerja organisasi.(Kartikasari et al., 2025) MSDM tidak hanya membahas tentang pengelolaan administrasi karyawan, tetapi juga membahas pengembangan kompetensi, pembentukan budaya organisasi, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam perspektif modern, MSDM di tetapkan sebagai aset strategis organisasi sebagai peran penting dalam mewujudkan keunggulan kompetitif.(Sunarsi, 2019)

Menurut teori strategic human resource management, pengelolaan SDM harus sejalan dengan visi, misi, dan strategi organisasi.(Rosita et al., 2017) Hal tersebut berarti kebijakan organisasi dalam keberlanjutan lingkungan juga perlu diintegrasikan pada MSDM, dimulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan.(Wening, n.d.)

2. Teori Green Human Resource Management (GHRM)

Green Human Resource Management menjadi pendekatan dalam pengelolaan SDM dari mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan dalam fungsi MSDM. Konsep GHRM terus berkembang menjadi respons terhadap meningkatnya perhatian global untu menanggapi isu lingkungan dan sustainability organisasi.(Utama, n.d.) GHRM menekankan

bahwa setiap organisasi wajib membangun perilaku kerja ramah lingkungan mulai dari Green recruitment, Green training and development, Green performance appraisal, Green reward system. Melalui kegiatan tersebut, sebuah organisasi dapat mewujudkan budaya kerja dalam mendukung pelestarian lingkungan dan keberlanjutan jangka panjang.

3. Teori Perilaku Kerja Ramah Lingkungan

Perilaku kerja ramah lingkungan (employee green behavior) merupakan suatu tindakan individu di tempat kerja bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Tindakan tersebut mulai dari Penghematan energy, Pengurangan limbah, Penggunaan sumber daya secara efisien, Kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan organisasi (Tahun et al., 2024). Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan merupakan bidang akademis yang mempelajari perilaku pegawai secara sadar bertindak untuk mengurangi dampak lingkungan di tempat kerja. Perilaku ini menghubungkan perilaku organisasi, manajemen keberlanjutan, dan psikologi lingkungan, memfokuskan pada tindakan sukarela sebagai peran yang mendorong tanggung jawab ekologis di tempat kerja. (Barat, n.d.) (Antika & Suryani, n.d.) Teori perilaku terencana (Theory of Planned Behavior) menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh 1) Sikap terhadap perilaku, 2) Norma subjektif, 3) Persepsi kontrol perilaku. Dalam organisasi, perilaku kerja ramah lingkungan dapat diwujudkan melalui dukungan kebijakan organisasi serta budaya kerja yang positif. (Sabarudin et al., 2025) (Maulina et al., 2023)

4. Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi yaitu sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan memengaruhi perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang mendukung sustainability dapat mendorong karyawan untuk lebih peduli terhadap lingkungan. (Soelistya, n.d.) Budaya organisasi hijau (green organizational culture) terbentuk apabila organisasi dapat konsisten menjalankan nilai-nilai lingkungan dalam setiap aktivitas kerja sehari-hari. Sehingga, MSDM mempunyai peran penting sebagai proses internalisasi budaya melalui pelatihan, komunikasi organisasi, dan evaluasi kinerja. (Abau et al., 2025) green organizational culture dapat terwujud dari pelaksanaan nilai sustainability dan perilaku ramah lingkungan secara terus menerus dalam organisasi. (Donal et al., 2026)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melibatkan 10 informan yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan relevansi pengalaman dan pemahaman terhadap MSDM serta kepedulian lingkungan. Informan terdiri atas 1 pimpinan, 2 pengelola MSDM, 3 dosen, 2 tenaga kependidikan, dan 2 mahasiswa. Informan dipilih

berdasarkan masa kerja minimal dua tahun, pemahaman terhadap kebijakan MSDM, keterlibatan dalam kegiatan institusi, serta kesediaan memberikan informasi sesuai pengalaman. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara berlangsung 30 sampai 45 menit untuk setiap informan dengan fokus pada praktik rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, penghargaan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan perilaku kerja peduli lingkungan. Observasi dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memverifikasi hasil wawancara.

Penelitian dilaksanakan pada Mei–Juli 2026, meliputi tahap persiapan, pengumpulan, analisis, dan verifikasi data. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi,

1. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara yang dilakukan sebagai berikut: 1) Bagaimana organisasi menerapkan praktik MSDM berbasis lingkungan? 2) Apa bentuk pelatihan lingkungan yang diberikan kepada karyawan? 3) Bagaimana respons karyawan terhadap kebijakan lingkungan organisasi? 4) Apa kendala dalam membentuk perilaku kerja ramah lingkungan?

Wawancara ini dilaksanakan langsung serta direkam dengan persetujuan informan untuk menjaga keakuratan data. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan tempat kerja mulai dari aktivitas kerja dosen dan staf tendik, Penggunaan fasilitas ramah lingkungan, Implementasi kebijakan lingkungan, Interaksi antar pegawai terkait budaya kerja hijau.

2. Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari: a). Reduksi Data, Peneliti menyeleksi, menyederhanakan, dan memfokuskan data sesuai tujuan penelitian mulai dari 1) Open Coding, 2) Axial Coding, 3) Selective Coding b). Penyajian Data (Data Display), Data disajikan dalam bentuk 1) Narasi deskriptif, 2) Matriks data, 3) Tabel coding, 4) Diagram model penelitian. Penyajian data bertujuan mempermudah peneliti dalam memahami hubungan antar kategori penelitian. c). Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi, Tahap ini dilakukan dengan: 1) Mengidentifikasi pola hubungan data. 2) Menemukan tema utama penelitian. 3) Memverifikasi hasil melalui triangulasi data. Kesimpulan penelitian bersifat sementara dan akan berkembang sesuai temuan lapangan.

HASIL**Tabel 1. Hasil Reduksi Data Wawancara Informan**

Informan	Kutipan Wawancara	Hasil Reduksi Data	Kategori
Pimpinan	Kampus mulai mengarahkan kebijakan kerja lebih terhadap peduli lingkungan, meskipun belum sepenuhnya terstruktur.	Kebijakan lingkungan mulai diterapkan	Komitmen Organisasi
Pimpinan	Rekrutmen pegawai belum menggunakan indikator green mindset.	Belum adanya green recruitment	Faktor Penghambat
WR 2	Kami mulai mengurangi penggunaan kertas melalui administrasi digital.	Digitalisasi administrasi	Perilaku Kerja Ramah Lingkungan
WR 2	Penghematan listrik dan penggunaan fasilitas kampus terus disosialisasikan.	Sosialisasi efisiensi energi	Praktik MSDM Berbasis Lingkungan
Bagian SDM	Pelatihan tentang budaya kerja ramah lingkungan belum rutin dilakukan.	Pelatihan lingkungan belum optimal	Faktor Penghambat
Bagian SDM	Kami berupaya membangun kesadaran pegawai melalui arahan dan aturan kerja.	Pembentukan budaya organisasi	Strategi Pengembangan SDM
Staff	Kami mulai terbiasa menggunakan dokumen digital dibandingkan mencetak berkas.	Pengurangan penggunaan kertas	Perilaku Kerja Ramah Lingkungan
Staff	Masih ada pegawai yang belum disiplin dalam penghematan energi.	Kurangnya konsistensi perilaku	Faktor Penghambat
Dosen	Mahasiswa mulai diarahkan mengumpulkan tugas secara online.	Implementasi paperless learning	Perilaku Kerja Ramah Lingkungan
Dosen	Kesadaran lingkungan perlu didukung aturan kampus yang lebih kuat.	Perlunya penguatan kebijakan	Faktor Pendukung
Mahasiswa	Kami mendukung penggunaan sistem digital karena lebih praktis dan ramah lingkungan.	Dukungan terhadap budaya digital	Kesadaran Lingkungan
Mahasiswa	Masih ada sampah plastik di lingkungan kampus yang belum terkelola dengan baik.	Pengelolaan limbah belum optimal	Faktor Penghambat

1. TABEL KODE AWAL (OPEN CODING)**Tabel 1. Kode Awal Hasil Wawancara**

No	Informan	Hasil Reduksi Data	Kode Awal
1	Pimpinan	Kebijakan lingkungan mulai diterapkan	Kebijakan Lingkungan
2	Pimpinan	Belum adanya green recruitment	Kurangnya Rekrutmen dari Kalangan Hijau
3	WR 2	Digitalisasi administrasi	Digital Administration
4	WR 2	Sosialisasi efisiensi energi	Kampanye Efisiensi Energi

No	Informan	Hasil Reduksi Data	Kode Awal
5	Bagian SDM	Pelatihan lingkungan belum optimal	Pelatihan Ramah Lingkungan Terbatas
6	Bagian SDM	Pembentukan budaya organisasi	Pengembangan Budaya Organisasi
7	Staff	Pengurangan penggunaan kertas	Pengurangan Kertas

2. TABEL PENGELOMPOKAN KATEGORI (AXIAL CODING)

Tabel 2. Pengelompokan Kategori Penelitian

Kategori Utama	Kode Awal yang Terkait
Praktik MSDM Berbasis Lingkungan	Kebijakan Lingkungan, Kampanye Efisiensi Energi, Pengembangan Budaya Organisasi
Perilaku Kerja Ramah Lingkungan	Administrasi Digital, Pengurangan Penggunaan Kertas, Pembelajaran Tanpa Kertas
Faktor Pendukung	Penguatan Kebijakan, Dukungan untuk Budaya Digital
Faktor Penghambat	Kurangnya Rekrutmen Ramah Lingkungan, Pelatihan Ramah Lingkungan yang Terbatas, Perilaku yang Tidak Konsisten, Masalah Pengelolaan Sampah

3. TABEL MATRIKS ANALISIS DATA PENELITIAN

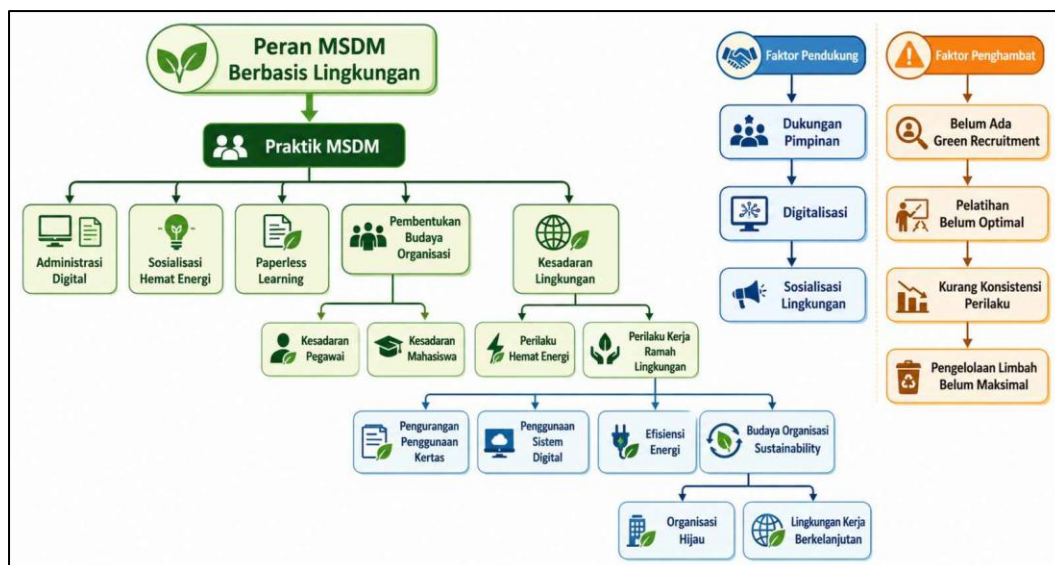
Tabel 3. Matriks Analisis Data Penelitian

Fokus Penelitian	Temuan Lapangan	Interpretasi Penelitian
Kebijakan lingkungan organisasi	Kampus mulai menerapkan kebijakan peduli lingkungan	Organisasi memiliki komitmen awal menuju sustainability
Rekrutmen berbasis lingkungan	Belum diterapkan green recruitment	MSDM berbasis lingkungan belum optimal
Administrasi digital	Penggunaan dokumen digital meningkat	Perubahan budaya kerja menuju paperless system
Sosialisasi hemat energi	Penghematan listrik terus disosialisasikan	Organisasi berupaya membangun kesadaran lingkungan
Pelatihan lingkungan	Pelatihan belum dilakukan rutin	Pengembangan kompetensi lingkungan masih lemah
Penggunaan teknologi pembelajaran	Pengumpulan tugas dilakukan secara online	Perilaku ramah lingkungan mulai diterapkan
Kesadaran lingkungan	Mahasiswa mendukung sistem digital	Terdapat dukungan terhadap budaya ramah lingkungan
Hambatan implementasi	Sampah plastik dan perilaku tidak konsisten masih ditemukan	Implementasi budaya hijau belum maksimal

4. TABEL MATRIKS HUBUNGAN ANTAR KATEGORI

Tabel 4. Hubungan Antar Kategori Penelitian

Praktik MSDM	Dampak terhadap Individu	Dampak terhadap Organisasi
Kebijakan lingkungan	Meningkatkan kesadaran lingkungan	Membentuk budaya organisasi hijau
Sosialisasi efisiensi energi	Membiasakan perilaku hemat energi	Mendukung sustainability kampus
Administrasi digital	Mengurangi penggunaan kertas	Efisiensi administrasi dan ramah lingkungan
Paperless learning	Membentuk perilaku digital mahasiswa	Mengurangi limbah kertas
Penguatan budaya organisasi	Meningkatkan kepatuhan terhadap aturan	Memperkuat budaya kerja ramah lingkungan
Pelatihan lingkungan yang belum optimal	Pemahaman lingkungan belum merata	Implementasi kebijakan kurang maksimal



Gambar 2. Diagram Model Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki kontribusi penting dalam mendorong terbentuknya perilaku kerja yang berorientasi pada kepedulian lingkungan di Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung. Bentuk kepedulian tersebut tercermin dalam kebiasaan menghemat energi dan sumber daya, mengurangi penggunaan kertas, menjaga kebersihan lingkungan kerja, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku peduli lingkungan tidak semata-mata berasal dari kesadaran pribadi pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan institusi. Temuan tersebut sejalan dengan konsep *Green Human Resource Management* (GHRM), yang memandang MSDM sebagai bagian strategis dalam membangun perilaku kerja yang ramah lingkungan. Penerapan GHRM melalui *green recruitment*, *green training and development*,

green performance management, *green reward*, dan *green employee involvement* dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kesadaran dan kepedulian pegawai terhadap lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan pembentukan kebiasaan kerja merupakan bagian penting dalam proses tersebut. Pengetahuan mengenai penggunaan sumber daya secara efisien, menjaga kebersihan, dan mengelola lingkungan kerja perlu diterapkan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari. Oleh sebab itu, penerapan GHRM tidak cukup dilakukan melalui kebijakan formal, tetapi perlu diwujudkan melalui proses pembelajaran, pembiasaan, dan penguatan nilai-nilai lingkungan dalam pekerjaan.

Selain faktor kompetensi, kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja yang peduli lingkungan. Pimpinan yang memberikan contoh dalam menjaga kebersihan, menggunakan sumber daya secara hemat, dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam kegiatan lingkungan dapat mendorong terbentuknya perilaku positif. Dukungan pimpinan juga diperlukan agar kebijakan lingkungan dapat dipahami dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi salah satu penghubung penting antara kebijakan MSDM dan praktik perilaku ramah lingkungan di lingkungan kerja. Pada aspek penilaian kinerja dan pemberian penghargaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku peduli lingkungan belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem evaluasi pegawai. Kondisi tersebut menjadi peluang bagi institusi untuk memperkuat penerapan GHRM melalui penambahan indikator lingkungan, seperti efisiensi penggunaan sumber daya, kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan, partisipasi dalam kegiatan lingkungan, serta kemampuan menghasilkan inovasi yang ramah lingkungan. Pemberian penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan kontribusi positif juga dapat digunakan sebagai bentuk penguatan dan motivasi agar perilaku tersebut terus dipertahankan.

Selanjutnya, budaya organisasi menjadi faktor yang menentukan keberlanjutan perilaku peduli lingkungan. Kebiasaan menghemat energi, mengurangi penggunaan kertas, menjaga kebersihan, dan mengelola sampah perlu dikembangkan menjadi nilai dan kebiasaan bersama. Dengan terbentuknya budaya tersebut, perilaku ramah lingkungan tidak lagi dipandang sebagai aktivitas tambahan, tetapi menjadi bagian dari standar perilaku kerja. Dalam konteks perguruan tinggi, penerapan GHRM juga memiliki dampak yang lebih luas karena perilaku pegawai dapat menjadi contoh bagi mahasiswa dan membangun lingkungan akademik yang lebih sadar terhadap keberlanjutan. Dengan demikian, optimalisasi MSDM berbasis lingkungan memerlukan keterpaduan antara kebijakan MSDM, pengembangan kompetensi, kepemimpinan, sistem penilaian kinerja, penghargaan, dan budaya organisasi. Integrasi berbagai aspek tersebut dapat memperkuat peran MSDM sebagai instrumen strategis dalam

membentuk perilaku kerja peduli lingkungan sekaligus membangun budaya organisasi perguruan tinggi yang berkelanjutan.

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Perilaku Kerja

Berbasis Kepedulian Lingkungan pada Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penelitian, diketahui bahwa MSDM memiliki peran utama membentuk perilaku kerja berbasis kepedulian lingkungan mulai dari pembentukan budaya organisasi, sosialisasi kebijakan lingkungan, serta penerapan sistem kerja berbasis digital. Peran MSDM juga berfungsi sebagai pengelola administrasi pegawai, juga sebagai agen perubahan organisasi untuk membangun budaya kerja yang mendukung sustainability. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi perilaku kerja ramah lingkungan sudah diterapkan melalui, Penggunaan administrasi digital, Pengurangan penggunaan kertas, Sosialisasi penghematan energy, Sistem pembelajaran berbasis paperless learning

Bagian SDM memberikan arahan kerja dalam membangun kesadaran pegawai terkait pentingnya menjaga lingkungan kerja. Pimpinan organisasi mengarahkan kebijakan kerja yang lebih peduli lingkungan meskipun implementasinya belum sepenuhnya terstruktur. Digitalisasi administrasi menjadi bentuk implementasi perilaku kerja ramah lingkungan yang sudah di jalankan. Penggunaan dokumen digital dan pengumpulan tugas online dapat membantu mengurangi penggunaan kertas serta meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Dengan demikian, peran MSDM dalam penelitian ini sudah terlihat dari 1) Pembentukan budaya organisasi ramah lingkungan. 2) Sosialisasi perilaku kerja berbasis sustainability. 3) Penguatan sistem kerja digital. 4) Peningkatan kesadaran lingkungan pegawai dan mahasiswa

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Perilaku Kerja Ramah Lingkungan dalam Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan ada beberapa faktor yang mendukung implementasi perilaku kerja berbasis kepedulian lingkungan, yaitu: 1) Pimpinan Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung mulai berkomitmen terhadap sustainability melalui kebijakan pengurangan penggunaan kertas dan penghematan energi di lingkungan kerja. 2) Penerapan administrasi digital dan paperless learning membantu membentuk budaya kerja ramah lingkungan secara lebih efektif dan praktis. 3) Sebagian dosen, staff dan mahasiswa sudah memiliki kesadaran terhadap pentingnya penggunaan sistem digital dan perilaku hemat energi. 4) Bagian SDM secara bertahap mengadakan sosialisasi terkait penghematan energi dan penggunaan sumber daya secara efisien.

Selain faktor pendukung, penelitian ini juga menemukan beberapa hambatan pelaksanaan perilaku kerja ramah lingkungan, yaitu: 1) Dalam proses rekrutmen pegawai tidak mempertimbangkan aspek green mindset sehingga kesadaran lingkungan pegawai masih tidak terbentuk sejak awal. 2) Pelatihan tentang budaya kerja ramah lingkungan masih belum dilakukan secara rutin. 3) Kurangnya Konsistensi Perilaku Pegawai, Masih ditemukan pegawai yang belum disiplin dalam penghematan energi 4) Pengelolaan Limbah Belum Maksimal, Pengelolaan sampah plastik dan limbah lingkungan organisasi masih belum berjalan secara optimal. 5) Belum Ada Sistem Reward Lingkungan.

3. Upaya Optimalisasi Peran MSDM dalam Membangun Budaya Kerja yang Berorientasi pada Sustainability

Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung perlu memperkuat peran Manajemen Sumber Daya Manusia guna membangun budaya kerja berbasis sustainability melalui pelaksanaan prinsip Green Human Resource Management. Kegiatan ini dimulai dengan menjalankan rekrutmen berbasis green mindset, pelatihan lingkungan secara rutin, penilaian kerja berbasis perilaku ramah lingkungan, juga pemberian penghargaan bagi pegawai yang menjalankan program lingkungan. Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung perlu menegaskan tentang kebijakan terkait pengurangan penggunaan kertas, penghematan energi, pengelolaan limbah, serta penggunaan sistem digital supaya budaya kerja hijau berjalan lebih terarah. Dukungan pimpinan Rektor, sosialisasi berkelanjutan, dan keterlibatan seluruh aktivitas Institut menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja ramah lingkungan. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa MSDM memiliki peran strategis guna membangun kesadaran lingkungan dan budaya kerja hijau. Namun, implementasinya masih terdapat banyak hambatan seperti belum optimalnya green recruitment, pelatihan lingkungan, dan konsistensi perilaku pegawai.

DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan aktivitas kerja ramah lingkungan di lingkungan Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung dipengaruhi oleh praktik MSDM, budaya organisasi, serta tingkat kesadaran individu terhadap pentingnya sustainability. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi sudah mulai mengintegrasikan nilai lingkungan dalam aktivitas kerja dengan digitalisasi administrasi, pengurangan penggunaan kertas, serta sosialisasi efisiensi energi. Digitalisasi administrasi menjadikan implementasi perilaku kerja ramah lingkungan yang paling sering dilakukan. Penggunaan dokumen digital dan sistem paperless learning dapat membantu mengurangi penggunaan kertas dalam aktivitas

administrasi kampus maupun pembelajaran. Digitalisasi bukan hanya sebagai meningkatkan efektivitas kerja, bisa juga menjadi strategi Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung dalam mengurangi dampak lingkungan akibat penggunaan sumber daya secara berlebihan. Rekrutmen masih berfokus pada kompetensi kerja umum belum mempertimbangkan aspek kepedulian lingkungan calon pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan lingkungan di Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung masih belum dilakukan secara rutin. Pelatihan sangat berguna untuk membangun kebiasaan kerja yang peduli lingkungan. Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan pimpinan dan kebijakan organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan budaya kerja ramah lingkungan. Komitmen Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung terlihat melalui sosialisasi penghematan energi dan penggunaan sistem digital, namun kebijakan tersebut masih perlu diperkuat melalui aturan yang lebih jelas, evaluasi rutin, dan sistem penghargaan bagi perilaku pro-lingkungan. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam membangun budaya kerja ramah lingkungan memerlukan dukungan kebijakan, pelatihan berkelanjutan, komitmen pimpinan, dan keterlibatan seluruh anggota organisasi. Oleh sebab itu, Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung perlu menerapkan strategi Green Human Resource Management secara lebih terstruktur melalui green recruitment, green training, green performance appraisal, dan pembentukan budaya organisasi hijau agar sustainability dapat berjalan secara konsisten dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, sehingga dapat peneliti disimpulkan yaitu: 1) Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung sudah menerapkan budaya kerja ramah lingkungan melalui administrasi digital, pengurangan penggunaan kertas, penghematan energi, dan sistem *paperless learning* sebagai bentuk komitmen terhadap sustainability. 2) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terlihat dalam pembentukan budaya organisasi, sosialisasi perilaku kerja ramah lingkungan, serta pengarahan kepada pegawai dan mahasiswa agar lebih peduli terhadap lingkungan kerja. 3) Pelaksanaan praktik MSDM berbasis lingkungan belum optimal karena belum adanya *green recruitment*, pelatihan lingkungan yang belum rutin, kurangnya konsistensi perilaku pegawai, serta pengelolaan limbah yang belum maksimal.

Dengan demikian, optimalisasi peran MSDM melalui penerapan prinsip Green Human Resource Management menjadi langkah strategis dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan, sehingga Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung

mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, efisien, dan ramah lingkungan secara berkelanjutan.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah: 1) Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung perlu menerapkan prinsip Green Human Resource Management dalam seluruh fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pembentukan budaya kerja agar perilaku ramah lingkungan dapat berjalan secara berkelanjutan. 2) Bagian SDM perlu rutin mengadakan pelatihan dan sosialisasi lingkungan. 3) Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung perlu memperkuat kebijakan tentang penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, dan pengelolaan limbah melalui pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung, Wakil Rektor II, bagian SDM, staff, dosen, dan mahasiswa yang telah memberikan dukungan serta bersedia menjadi informan dalam penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, masukan, dan motivasi selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kajian Green Human Resource Management dan pengelolaan SDM berbasis keberlanjutan.

REFERENSI

- Abau, K., Lingkungan, E., & Manufaktur, P. (2025). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) SEBAGAI INSTRUMEN IMPLEMENTASI ETIKA LINGKUNGAN : BUKTI DARI PERUSAHAAN*. 20.
- Adhiati, S., & Ratnawati, I. (2021). *The Influence of Ecological Leadership and Organizational Culture on Pro Environtmental Behaviors : The Mediating Employee Environmental Empowerment*.
- Antika, R., & Suryani, T. (n.d.). *Jmsab* 121. 7(1), 121–136.
- Barat, P. J. (n.d.). *No Title*.
- Donal, M., Ezra, D., Manajemen, P. S., Bisnis, F., & Internasional, U. (2026). *Meningkatkan Green Performance melalui Green HRM , Budaya Organisasi , dan Green Value Strategy : Peran Mediasi Corporate Social Responsibility*. 13(1), 17–33.

- Hijau, I., & Asia, D. I. (2025). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BERKELANJUTAN ORGANISASI : STUDI*. 8, 3073–3082.
- Kartikasari, R. A. L., Kusumaningrum, A. P., & Sugiono, E. (2025). *Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 6(1), 11–15.
- Maulina, A., Rahmawati, N. F., Patria, Y. M., & Administrasi, F. I. (2023). *Practicing Green Consumer Behaviour Model Based on the Theory of Planned Behaviour Perspective Praktik Model Perilaku Konsumen Ramah Lingkungan dari Perspektif Teori Perilaku Terencana*. VII(1), 81–92.
- No, V., & Nduru, J. K. (2025). *Accounting Information System , Taxes , and Auditing Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Inovasi Ramah Lingkungan dalam Sistem Pelaporan Keberlanjutan , Dimediasi oleh Komitmen Organisasi*. 4(1), 10–25.
- Rosita, A., Studi, P., Informatika, T., Teknik, F., & Widyatama, U. (2017). *Penyelaksanaan perencanaan manajemen sumber daya manusia dengan rencana strategis organisasi*. IV.
- Sabarudin, E., Manajemen, I., Palangkaraya, U., & Tengah, K. (2025). *KETERAMPILAN , DAN MOTIVASI DALAM MEWUJUDKAN TENAGA KERJA*. 6(2), 211–233.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Azmi, N., Anshori, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., Madura, U. T., Jl, A., Telang, R., Indah, P. T., Kamal, K., & Bangkalan, K. (2023). *Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang*. 5.
- Soelistya, D. (n.d.). *No Title*.
- Sunarsi, D. (2019). *Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam*. 3(1). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233>
- Sunur, C. S., Pudjiastuti, D., & Angesti, N. G. (2025). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Peran Kepemimpinan dalam Memoderasi Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Quiet Quitting Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 26(2), 93–111.
- Tahun, V. N., Mediasi, P., Ocb, G., Green, D., No, J. N. I., Kidul, P., Tengah, K. S., & Semarang, K. (2024). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Green Human Resource Management : Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Blue Pearl Company . Opportunity (AMO) yang tidak banyak digunakan pada penelitian sebelumnya . Teori AMO*. 9(1), 198–213.
- Tbk, T. I. (2023). *Pengaruh CSR Terhadap Niat Bergabung Generasi Milenial untuk Bekerja di PT Telkom Indonesia Tbk*. 1(6), 1555–1580.
- Utama, W. M. (n.d.). *No Title*.
- Wening, N. (n.d.). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Green human resource management dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan*. 4(2), 350–359.