



Pengaruh Green Human Resource Management dan *Employee Green Behavior* terhadap Keberlanjutan Industri Perbankan di Kota Medan

Muhammad Ras Muis¹, Sabaruddin Chaniago², Mohammad Irfan Al Qohirie³,

¹ Universitas Sumatera Utara, Indonesia

² Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Indonesia

³ Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Indonesia

Email: mrasmuis1979@gmail.com, sabaruddinchaniago@gmail.com, mohammadirfan@umnaw.ac.id

*Penulis Korespondensi: mrasmuis1979@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of Green Human Resource Management (GHRM) and Employee Green Behavior (EGB) on the sustainability of the banking industry in Medan City. This study is motivated by the increasing demand for the banking sector to implement sustainability principles in operational activities. In the era of green economic transformation, banking companies are not only required to gain financial profits but also to pay attention to environmental and social aspects as part of long-term business strategies. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 150 banking employees in Medan City. The sampling technique used purposive sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The independent variables were Green Human Resource Management and Employee Green Behavior, while the dependent variable was banking industry sustainability. The results showed that Green Human Resource Management had a positive and significant effect on banking industry sustainability with a path coefficient value of 0.532 and a T-statistics value of 6.214. Employee Green Behavior also had a positive and significant effect on banking sustainability with a coefficient value of 0.417 and a T-statistics value of 4.982. Furthermore, Green Human Resource Management significantly improved Employee Green Behavior with a coefficient value of 0.782 and a T-statistics value of 11.425. This study indicates that environmentally based human resource policies are an important strategy in supporting the sustainability of the banking industry in Medan City.

Keywords: Banking Industry; Employee Green Behavior; Green Human Resource Management; Medan City; Sustainability.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) dan Employee Green Behavior (EGB) terhadap keberlanjutan industri perbankan di Kota Medan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan terhadap sektor perbankan untuk menerapkan prinsip keberlanjutan dalam aktivitas operasional perusahaan. Dalam era transformasi ekonomi hijau, perusahaan perbankan tidak hanya dituntut memperoleh keuntungan finansial, tetapi juga harus memperhatikan aspek lingkungan dan sosial sebagai bagian dari strategi bisnis jangka panjang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 150 karyawan perbankan di Kota Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Green Human Resource Management dan Employee Green Behavior, sedangkan variabel dependen adalah keberlanjutan industri perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan industri perbankan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,532 dan nilai T-statistics sebesar 6,214. Employee Green Behavior juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan industri perbankan dengan nilai koefisien sebesar 0,417 dan nilai T-statistics sebesar 4,982. Selain itu, Green Human Resource Management terbukti mampu meningkatkan Employee Green Behavior dengan nilai koefisien sebesar 0,782 dan nilai T-statistics sebesar 11,425. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan sumber daya manusia berbasis lingkungan menjadi strategi penting dalam mendukung keberlanjutan industri perbankan di Kota Medan.

Kata Kunci: Employee Green Behavior; Green Human Resource Management; Kota Medan; Perbankan; Sustainability.

1. LATAR BELAKANG

Perubahan iklim, pemanasan global, dan kerusakan lingkungan menjadi isu global yang semakin mendapat perhatian dalam berbagai sektor industri, termasuk sektor perbankan. Aktivitas bisnis yang tidak memperhatikan aspek lingkungan berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap keberlanjutan ekonomi, sosial, dan ekologi. Menurut United Nations, pembangunan berkelanjutan merupakan upaya memenuhi kebutuhan generasi saat ini tanpa mengurangi kemampuan generasi mendatang dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, perusahaan modern tidak lagi hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga dituntut memperhatikan aspek sosial dan lingkungan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya.

Konsep keberlanjutan (*sustainable development*) menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan atau dikenal dengan konsep *triple bottom line*. Dalam konteks organisasi, keberlanjutan menjadi strategi penting untuk menjaga daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Mishra (2017), keberlanjutan organisasi dapat tercapai apabila perusahaan mampu mengintegrasikan kebijakan bisnis dengan praktik ramah lingkungan dan tanggung jawab sosial. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen yang mendukung pelestarian lingkungan secara menyeluruh.

Industri perbankan memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi melalui aktivitas pembiayaan, investasi, dan penyaluran kredit. Sebagai lembaga intermediasi keuangan, bank memiliki pengaruh besar terhadap arah pembangunan ekonomi suatu negara. Oleh karena itu, sektor perbankan juga dituntut untuk menerapkan prinsip keberlanjutan dalam operasional bisnisnya. Di Indonesia, penerapan keuangan berkelanjutan didukung oleh Otoritas Jasa Keuangan melalui kebijakan Roadmap Keuangan Berkelanjutan Indonesia Tahap II 2021–2025. Kebijakan tersebut mendorong lembaga jasa keuangan untuk menerapkan praktik bisnis yang memperhatikan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan yang baik guna menciptakan sistem keuangan yang berkelanjutan.

Dalam mendukung implementasi keberlanjutan perusahaan, aspek sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Salah satu pendekatan yang berkembang dalam manajemen sumber daya manusia adalah *Green Human Resource Management (GHRM)*. Renwick et al. (2013) mendefinisikan GHRM sebagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan pelestarian lingkungan ke dalam seluruh fungsi manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan terhadap isu lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Penerapan GHRM diyakini mampu membentuk budaya organisasi yang ramah lingkungan. Arulrajah et al. (2019) menyatakan bahwa praktik GHRM dapat membantu organisasi menciptakan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Hal tersebut diperkuat oleh Roscoe et al. (2019) yang menjelaskan bahwa GHRM berperan penting dalam membangun budaya organisasi hijau yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan. Dengan demikian, implementasi GHRM tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga mendukung keberlanjutan organisasi secara jangka panjang.

Salah satu indikator keberhasilan implementasi GHRM adalah terbentuknya Employee Green Behavior (EGB). Employee Green Behavior merupakan perilaku individu di tempat kerja yang mendukung pelestarian lingkungan melalui tindakan sederhana seperti penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, pengelolaan limbah, serta penggunaan sumber daya secara efisien. Norton et al. (2015) menjelaskan bahwa perilaku hijau karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Perilaku tersebut dapat muncul apabila karyawan memiliki kesadaran lingkungan dan dukungan organisasi yang memadai.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik GHRM memiliki pengaruh positif terhadap perilaku hijau karyawan. Dumont et al. (2017) menemukan bahwa praktik GHRM mampu meningkatkan Employee Green Behavior melalui pembentukan iklim psikologis hijau dalam organisasi. Hameed et al. (2020) juga menyatakan bahwa praktik GHRM berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan karyawan. Selain itu, Kim et al. (2019) menjelaskan bahwa penerapan GHRM dapat meningkatkan perilaku ramah lingkungan dan performa lingkungan organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi keberlanjutan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam sektor perbankan, penerapan praktik bisnis ramah lingkungan semakin penting seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Perbankan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keuntungan, tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan melalui kebijakan operasional yang ramah lingkungan. Rizki dan Hadi (2021) menyatakan bahwa implementasi Green Human Resource Management pada industri perbankan di Indonesia dapat meningkatkan sustainable performance perusahaan melalui peningkatan kesadaran lingkungan karyawan.

Kota Medan sebagai salah satu pusat ekonomi terbesar di Sumatera Utara memiliki perkembangan industri perbankan yang cukup pesat. Pertumbuhan sektor perbankan di kota tersebut menunjukkan tingginya aktivitas ekonomi dan persaingan bisnis antar lembaga

keuangan. Namun, implementasi praktik sumber daya manusia hijau serta perilaku kerja ramah lingkungan pada industri perbankan di Kota Medan masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa perusahaan perbankan belum sepenuhnya menerapkan kebijakan pengelolaan lingkungan dalam aktivitas operasional maupun pengelolaan sumber daya manusianya. Kondisi tersebut menyebabkan pentingnya penelitian mengenai hubungan antara Green Human Resource Management, Employee Green Behavior, dan keberlanjutan organisasi pada sektor perbankan.

Selain itu, penelitian mengenai GHRM pada sektor perbankan di Indonesia, khususnya di Kota Medan, masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada sektor manufaktur dan perhotelan. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada pengaruh GHRM terhadap kinerja organisasi secara umum, sedangkan penelitian yang mengaitkan GHRM, Employee Green Behavior, dan keberlanjutan industri perbankan masih belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh Green Human Resource Management dan Employee Green Behavior terhadap keberlanjutan industri perbankan di Kota Medan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan organisasi, khususnya terkait implementasi Green Human Resource Management pada sektor perbankan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan perbankan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan lingkungan dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Green Human Resource Management merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan mendukung pelestarian lingkungan organisasi. Menurut Renwick et al. (2013), GHRM adalah integrasi kebijakan lingkungan ke dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Indikator GHRM

- a. Green Recruitment
- b. Green Training
- c. Green Performance Appraisal
- d. Green Compensation

Employee Green Behavior

Employee Green Behavior adalah perilaku individu di tempat kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan organisasi. Menurut Dumont et al. (2017), perilaku hijau karyawan dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan lingkungan perusahaan.

Indikator Employee Green Behavior

- a. Penghematan energi
- b. Pengurangan penggunaan kertas
- c. Daur ulang limbah
- d. Kepedulian terhadap lingkungan kerja

Keberlanjutan Industri Perbankan

Keberlanjutan industri perbankan merupakan kemampuan perusahaan dalam menjalankan operasional bisnis dengan memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Indikator Sustainability

- a. Efisiensi operasional
- b. Kepatuhan lingkungan
- c. Tanggung jawab sosial
- d. Keberlanjutan bisnis jangka panjang

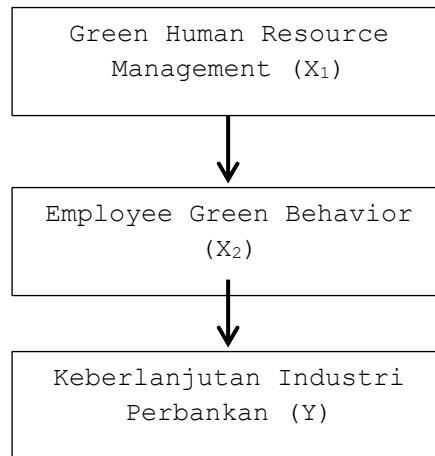
Tabel 1. Penelitian Terdahulu.

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1	Renwick et al. (2013)	GHRM → Sustainability	Berpengaruh positif
2	Dumont et al. (2017)	GHRM → EGB	Signifikan
3	Jabbour (2015)	GHRM → Green Performance	Positif
4	Kim et al. (2019)	EGB → Sustainability	Positif
5	Tang et al. (2018)	GHRM Practices	Berpengaruh terhadap kinerja lingkungan

Kerangka Konseptual

Dalam konteks industri perbankan, penerapan Green Human Resource Management dan Employee Green Behavior dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi dampak lingkungan, serta memperkuat citra perusahaan sebagai organisasi yang peduli terhadap keberlanjutan. Oleh karena itu, semakin baik penerapan Green Human Resource Management dan semakin tinggi Employee Green Behavior, maka akan semakin tinggi pula tingkat keberlanjutan industri perbankan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan industri perbankan.
- H2 : Employee Green Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan industri perbankan.
- H3 : Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada beberapa bank yang beroperasi di Kota Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perbankan di Kota Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria:

- Karyawan tetap
- Masa kerja minimal 1 tahun

Jumlah sampel penelitian sebanyak 150 responden.

Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner
- Observasi
- Dokumentasi

Skala pengukuran menggunakan Skala Likert 1–5.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Outer Model
- d. Uji Inner Model
- e. Uji Hipotesis

Pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.0 dan SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	63	42%
Perempuan	87	58%
Total	150	100%

Tabel 3. Berdasarkan Usia.

Usia	Frekuensi	Persentase
20–25 Tahun	25	16,7%
26–35 Tahun	78	52%
36–45 Tahun	32	21,3%
>45 Tahun	15	10%

Tabel 4. Berdasarkan Pendidikan.

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma	18	12%
Sarjana (S1)	102	68%
Magister (S2)	30	20%

Tabel 5. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
GHRM	X1.1	0,812	Valid
GHRM	X1.2	0,845	Valid
GHRM	X1.3	0,879	Valid
GHRM	X1.4	0,801	Valid
EGB	X2.1	0,834	Valid
EGB	X2.2	0,856	Valid
EGB	X2.3	0,821	Valid
Sustainability	Y1	0,887	Valid
Sustainability	Y2	0,864	Valid
Sustainability	Y3	0,842	Valid

Seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
GHRM	0,901	0,925	Reliabel
EGB	0,884	0,913	Reliabel
Sustainability	0,896	0,921	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas di atas 0,70 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji R-Square.

Variabel	R-Square
Employee Green Behavior	0,612
Sustainability	0,734

Nilai R-Square sebesar 0,734 menunjukkan bahwa Green Human Resource Management dan Employee Green Behavior mampu menjelaskan keberlanjutan industri perbankan sebesar 73,4%.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis.

Hipotesis	Koefisien	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1: GHRM → Sustainability	0,532	6,214	0,000	Diterima
H2: EGB → Sustainability	0,417	4,982	0,000	Diterima
H3: GHRM → EGB	0,782	11,425	0,000	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Keberlanjutan Industri Perbankan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan industri perbankan di Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,532 dan nilai T-statistics sebesar 6,214 yang lebih besar dari 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan praktik

Green Human Resource Management dalam perusahaan, maka semakin tinggi tingkat keberlanjutan organisasi.

Penerapan Green Human Resource Management dalam sektor perbankan dapat dilihat melalui berbagai kebijakan perusahaan seperti digitalisasi administrasi, penggunaan sistem paperless, pelatihan lingkungan bagi karyawan, dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang mendukung program ramah lingkungan.

Dalam praktiknya, banyak bank di Kota Medan mulai menerapkan layanan digital banking untuk mengurangi penggunaan kertas dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain membantu mengurangi limbah kertas, kebijakan tersebut juga meningkatkan efektivitas pelayanan kepada nasabah. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi GHRM tidak hanya memberikan manfaat terhadap lingkungan, tetapi juga berdampak positif terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Renwick et al. (2013) yang menyatakan bahwa Green Human Resource Management memiliki kontribusi penting terhadap sustainability organisasi. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Jabbour (2015) yang menyatakan bahwa kebijakan sumber daya manusia berbasis lingkungan mampu meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan.

Selain itu, implementasi Green Human Resource Management juga dapat meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat dan investor. Perusahaan yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan cenderung lebih dipercaya dan memiliki reputasi yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang tidak menerapkan prinsip keberlanjutan.

Dengan demikian, Green Human Resource Management menjadi salah satu strategi penting yang harus diterapkan oleh sektor perbankan dalam menghadapi tantangan bisnis modern yang semakin berorientasi pada sustainability.

Pengaruh Employee Green Behavior terhadap Keberlanjutan Industri Perbankan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Green Behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan industri perbankan dengan nilai koefisien sebesar 0,417 dan nilai T-statistics sebesar 4,982.

Hal ini menunjukkan bahwa perilaku hijau karyawan memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan implementasi sustainability perusahaan. Karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas perusahaan secara efisien.

Dalam aktivitas kerja sehari-hari, perilaku hijau karyawan dapat dilihat melalui kebiasaan menghemat energi listrik, mengurangi penggunaan kertas, memanfaatkan teknologi

digital, dan menjaga kebersihan lingkungan kerja. Meskipun terlihat sederhana, perilaku tersebut mampu memberikan dampak besar terhadap efisiensi operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Selain itu, perilaku hijau karyawan juga mampu menciptakan budaya organisasi yang lebih peduli terhadap lingkungan. Ketika sebagian besar karyawan memiliki kesadaran lingkungan yang tinggi, maka organisasi akan lebih mudah menerapkan kebijakan sustainability secara menyeluruh.

Dalam konteks industri perbankan, Employee Green Behavior menjadi sangat penting karena aktivitas operasional perbankan banyak melibatkan penggunaan dokumen administrasi dan teknologi informasi. Oleh karena itu, perilaku hijau karyawan dapat membantu perusahaan mengurangi limbah operasional dan meningkatkan efisiensi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kim et al. (2019) yang menyatakan bahwa Employee Green Behavior memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Penelitian ini juga memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam perusahaan dapat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan organisasi.

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Employee Green Behavior

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior dengan nilai koefisien sebesar 0,782 dan nilai T-statistics sebesar 11,425.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa praktik Green Human Resource Management memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam membentuk perilaku hijau karyawan. Semakin baik perusahaan menerapkan kebijakan SDM berbasis lingkungan, maka semakin tinggi tingkat kesadaran dan perilaku hijau karyawan.

Pelatihan lingkungan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya menjaga lingkungan kerja. Selain itu, sistem penghargaan berbasis lingkungan juga mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mendukung program sustainability perusahaan. Penerapan budaya organisasi hijau juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku hijau karyawan. Ketika perusahaan secara konsisten menerapkan kebijakan ramah lingkungan, maka karyawan akan lebih mudah menyesuaikan perilaku kerja mereka dengan nilai-nilai organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dumont et al. (2017) yang menyatakan bahwa Green Human Resource Management memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior.

Pembahasan Secara Keseluruhan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management dan Employee Green Behavior memiliki hubungan yang sangat erat dengan keberlanjutan industri perbankan di Kota Medan.

Dalam era persaingan bisnis modern, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memperoleh keuntungan finansial, tetapi juga harus memperhatikan aspek sosial dan lingkungan. Oleh karena itu, penerapan sustainability menjadi salah satu strategi penting dalam menjaga keberlangsungan bisnis perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Green Human Resource Management mampu meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan dan menciptakan budaya organisasi yang lebih peduli terhadap sustainability. Sementara itu, Employee Green Behavior menjadi faktor pendukung utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan keberlanjutan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan sustainability perusahaan tidak hanya bergantung pada kebijakan manajemen, tetapi juga dipengaruhi oleh keterlibatan seluruh anggota organisasi, khususnya karyawan.

Dengan demikian, perusahaan perbankan perlu terus meningkatkan program pelatihan lingkungan, membangun budaya organisasi hijau, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang mendukung program sustainability perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan industri perbankan di Kota Medan. Employee Green Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan industri perbankan. Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior. Penerapan kebijakan sumber daya manusia berbasis lingkungan menjadi strategi penting dalam mendukung sustainability sektor perbankan.

SARAN

Perusahaan perbankan perlu meningkatkan pelatihan lingkungan bagi karyawan, memperkuat budaya organisasi hijau dalam aktivitas kerja sehari-hari, serta meningkatkan penggunaan teknologi digital untuk mengurangi penggunaan kertas. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi agar model

penelitian menjadi lebih kompleks dan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2020). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 7(1), Article 1749986. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1749986>
- Al Kerdawy, M. M. A. (2019). The role of corporate support for employee volunteering in strengthening the impact of green human resource management practices on employee green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 239, Article 118137. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118137>
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2019). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v9i1.5637>
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who gives a hoot? Intercept surveys of litterers and disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243–256. <https://doi.org/10.1177/0007650308315439>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z., & Naeem, R. M. (2020). Do green HRM practices influence employees' environmental performance? *International Journal of Manpower*, 41(7), 1061–1079. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0407>
- Jabbour, C. J. C. (2015). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Jackson, S. E., Renwick, D. W., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1177/239700221102500203>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762–788. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2016-1079>

- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103–125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444–466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2021). *Roadmap keuangan berkelanjutan Indonesia tahap II 2021–2025*. Otoritas Jasa Keuangan. [OJK](https://www.ojk.go.id)
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2020). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? *International Journal of Hospitality Management*, 88, Article 102392. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Rizki, M., & Hadi, S. (2021). Pengaruh green human resource management terhadap sustainable performance pada industri perbankan Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 112–124. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i2.4582>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Sharma, R., & Gupta, N. (2015). Green HRM: An innovative approach to environmental sustainability. In *Proceedings of the Twelfth AIMS International Conference on Management* (pp. 1–5).
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.082>
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>