

**IMPLEMENTATION OF GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (GHRM)
AT PT. PERTAMINA PATRA NIAGA FUEL TERMINAL SAMARINDA TO SUPPORT
COMPANY SUSTAINABILITY**

Isnawati¹, Tuti Wediawati², Annisa Wahyuni Arsyad³, Fareis Althalets⁴
Universitas Mulawarman^{1,2,3,4}
isna95772@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Green Human Resource Management (GHRM) di PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda dalam mendukung keberlanjutan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta melibatkan informan dari jajaran Community Development Officer (CDO) dan Supervisor HSSE. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan GHRM telah diintegrasikan dalam praktik manajemen SDM melalui pelatihan lingkungan, efisiensi energi, digitalisasi, dan pengelolaan limbah, serta diperkuat oleh budaya organisasi hijau seperti program Bank Ramli, penghijauan, dan program Keanekaragaman Hayati (Kehati). Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa GHRM memberikan dampak positif terhadap kepatuhan lingkungan, peningkatan kesadaran karyawan, serta pencapaian tujuan keberlanjutan, meskipun implementasinya masih memerlukan evaluasi dan pemantauan berkelanjutan agar tetap efektif dan relevan di masa depan.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Keberlanjutan, Energi*

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Green Human Resource Management (GHRM) at PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda in supporting the company's aspirations. The research method used a descriptive qualitative approach, collecting data through interviews, observation, and documentation. The research also involved informants from the Community Development Officer (CDO) and HSSE Supervisors. The results indicate that the implementation of GHRM has been integrated into HR management practices through environmental training, energy efficiency, digitalization, and waste management, and is supported by a green organizational culture such as the Bank Ramli program, reforestation, and the Biodiversity (Kehati) program. The conclusion of this study is that GHRM has a positive impact on environmental compliance, increasing employee awareness, and achieving desired goals. Although its implementation still requires ongoing evaluation and monitoring to remain effective and relevant in the future.

Keywords: *Green Human Resource Management, Sustainability, Energy*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia memiliki banyak jenis badan usaha, salah satunya adalah Perseroan Terbatas (PT). Perseroan Terbatas adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum yang paling banyak dipilih dan digandrungi guna melakukan aktivitas kegiatan bisnis baik di dalam negeri maupun di luar negeri (Adriadi et al., 2021). *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan implementasi kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia untuk pemanfaatan sumber daya secara berkelanjutan dalam perusahaan yang ramah lingkungan. Untuk mencapai tujuan keberlanjutan, perusahaan harus melibatkan sumber daya manusia dengan menerapkan GHRM secara strategis.

Dalam penelitian Fitria et al., (2024) menjelaskan bahwa dalam sumber daya manusia, sebuah kebijakan perusahaan yang berfokus pada pengelolaan berkelanjutan dengan memasukkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam operasional perusahaan dikenal dengan istilah *Green Human Resource Management* (GHRM). Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) telah banyak diteliti dalam konteks industri manufaktur dan jasa di Indonesia, implementasinya di sektor energi terutama pada perusahaan milik negara seperti PT. Pertamina Patra Niaga, masih kurang dieksplorasi secara mendalam. Sebagian besar studi fokus pada aspek-aspek seperti green recruitment, pelatihan lingkungan, dan manajemen kinerja hijau di sektor manufaktur, sementara sektor energi menghadapi tantangan unik yang belum banyak dibahas dalam literature.

Studi oleh (Sherly dan Nawangsari, 2023) menyoroti pentingnya integrasi GHRM dengan sistem manajemen lingkungan seperti ISO 14001 di perusahaan inspeksi sektor migas, namun penelitian ini belum mencakup aspek operasional di unit distribusi energi seperti Fuel Terminal Samarinda. Selain itu, penelitian oleh Siburian dan Sugiarto (2022) pada perusahaan pertambangan bauksit di Kalimantan Barat menunjukkan bahwa implementasi GHRM masih terbatas pada perilaku individu dan belum terintegrasi secara menyeluruh dalam kebijakan perusahaan. Keterbatasan ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman mengenai efektivitas, tantangan, dan dampak praktik GHRM terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan di tingkat lokal. Tanpa studi empiris yang mendalam di sektor energi, khususnya pada unit operasional seperti Fuel Terminal Samarinda, sulit untuk menilai sejauh mana GHRM dapat mendukung strategi keberlanjutan perusahaan secara holistik. Dalam konteks saat ini, seperti yang dicantumkan pada penelitian (Pratama & Junaedi, 2023) dimana perusahaan-perusahaan energi menghadapi tekanan yang semakin besar untuk menerapkan praktik berkelanjutan. PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda sebagai bagian dari subholding komersial dan perdagangan Pertamina memiliki peran strategis dalam mendukung kebijakan transisi energi nasional. Fuel Terminal Samarinda sebagai salah satu unit distribusi penting di Kalimantan Timur menjadi representasi penting dalam upaya penerapan GHRM pada tingkat operasional. Keberhasilan atau kegagalan penerapan GHRM di unit ini dapat menjadi cerminan dari kesiapan organisasi dalam menyelaraskan tujuan bisnis dan lingkungan (Sari & Gunawan, 2022).

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengeksplorasi secara khusus praktik dan strategi *Green Human Resource Management* (GHRM) yang diterapkan di PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda, yang merupakan salah satu unit operasional penting dalam rantai distribusi energi nasional, namun belum banyak dijadikan objek studi dalam literatur akademik. Sebagian besar penelitian GHRM di Indonesia masih berfokus pada sektor swasta atau institusi publik yang berorientasi jasa, sementara penelitian pada sektor energi khususnya di tingkat unit pelaksana seperti terminal bahan bakar yang masih sangat terbatas. Hal ini menjadikan Fuel Terminal Samarinda sebagai lokasi strategis untuk mengkaji dinamika implementasi GHRM secara langsung dalam lingkungan kerja operasional yang memiliki risiko tinggi terhadap lingkungan dan tekanan kuat terhadap efisiensi kerja serta kepatuhan terhadap regulasi lingkungan.

Studi ini tidak hanya mendokumentasikan keberadaan kebijakan dan prosedur GHRM, tetapi juga menggali bagaimana kebijakan tersebut diterjemahkan ke dalam praktik sehari-hari, serta bagaimana persepsi dan keterlibatan karyawan terhadap inisiatif hijau yang direncanakan perusahaan. Dengan kata lain, penelitian ini berupaya memahami keterhubungan antara kebijakan SDM ramah lingkungan, budaya organisasi, dan partisipasi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan. Pendekatan ini memungkinkan penilaian yang lebih menyeluruh atas kontribusi GHRM terhadap dimensi keberlanjutan perusahaan, baik dari sisi lingkungan, sosial, maupun ekonomi. Selain itu, penelitian ini berpotensi untuk menghasilkan model kontekstual implementasi GHRM di

sektor energi berbasis praktik terbaik (best practices) dari PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda, yang dapat disesuaikan oleh unit kerja lain di sektor yang sama. Dengan demikian, studi ini tidak hanya memperkaya literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan perusahaan dalam merancang strategi SDM yang mendukung agenda hijau secara lebih sistematis dan aplikatif. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan menyajikan pemahaman kontekstual dan praktis tentang penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) di industri energi Indonesia, khususnya di unit operasional seperti PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda. Studi ini memperkaya literatur dengan perspektif lokal yang jarang dibahas dalam konteks organisasi publik strategis, serta menambahkan dimensi empiris terkait integrasi kebijakan lingkungan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi pedoman bagi manajer dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi GHRM yang realistis dan efektif, sekaligus membuka peluang penelitian lanjutan di sektor energi dan industri strategis lainnya.

KAJIAN TEORI

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dan keberlanjutan, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, hingga evaluasi kinerja dan sistem penghargaan. Menurut Yong, Tan, dan Jamali (2020), GHRM tidak hanya berfungsi sebagai alat pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam mendorong transformasi organisasi menuju keberlanjutan lingkungan dan sosial. Konsep ini lahir dari kebutuhan organisasi untuk menjawab tekanan global terkait isu perubahan iklim, efisiensi energi, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Ababneh (2021) menjelaskan bahwa praktik-praktik GHRM, seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis keberlanjutan, serta program insentif bagi perilaku ramah lingkungan, memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku hijau karyawan (*green behavior*).

Dalam konteks sektor energi, penerapan GHRM menjadi semakin penting, Pratama dan Junaedi (2023) menyatakan bahwa perusahaan energi milik negara berada di bawah tekanan untuk berperan dalam transisi energi nasional. Oleh karena itu, GHRM menjadi instrumen strategis dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung efisiensi operasional, pengurangan dampak lingkungan, dan pemenuhan standar global seperti ISO 14001. Namun demikian, implementasi GHRM di sektor publik dan industri ekstraktif tidak lepas dari berbagai tantangan. Arici dan Usta (2021) mengidentifikasi hambatan berupa kurangnya standar operasional baku, resistensi budaya, serta minimnya pemahaman dan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan inklusif menjadi sangat vital dalam mengatasi hambatan tersebut. Penelitian oleh Liu et al. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif mampu memperkuat hubungan antara GHRM dan perilaku inovatif karyawan dalam menghadapi isu-isu lingkungan. Secara umum, GHRM terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam mendukung strategi keberlanjutan perusahaan. Fitria, Muisslifah, dan Puirnomosidi (2024) menegaskan bahwa penerapan GHRM bukan hanya sekadar tren, melainkan kebutuhan strategis dalam memastikan organisasi mampu bertahan dan berkembang dalam era industri hijau. Hal ini terutama penting di wilayah operasional seperti Kalimantan Timur, di mana tekanan terhadap dampak lingkungan industri sangat tinggi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang diterapkan adalah pendekatan kualitatif Deskriptif. Menurut Bogdan dan Biklen, yang dikutip dalam Sugiyono (2020), penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan data dalam bentuk kata-kata atau gambar, tanpa terlalu

menekankan pada angka. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dan dijelaskan sedemikian rupa agar mudah dipahami oleh orang lain. Dalam studi ini bertujuan untuk menyajikan penjelasan, menjelaskan, serta menganalisis situasi yang ada kaitannya dengan Implementasi *Green Human Resource Management* pada PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda untuk Mendukung Keberlanjutan Perusahaan. Peneliti melakukan penelitian di PT. Pertamina Patra Niaga Fuel terminal Samarinda yang berlokasi di Jalan Cendana No.1, Teluk Lerong Ulu, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Adapun waktu penelitian yang dilakukan mulai dari bulan Desember 2024 hingga Februari 2025. Penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari, dengan proses wawancara secara langsung yang diperoleh dari informan yang memang memiliki pengetahuan, pengalaman, atau karakteristik tertentu yang sesuai dengan topik penelitian. Maka peneliti menetapkan informan yang terdiri dari: satu orang Pemimpin *Community Development Officer* (CDO) dan dua orang Supervisor Tingkat II HSSE (Health, Safety, Security, and Environment). Selanjutnya, untuk data sekunder merujuk pada sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media berupa sumber yang sudah ada seperti dokumen atau arsip, gambar, serta rekaman suara yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Setelah wawancara dan pengujian data primer serta sekunder telah dilakukan, langkah berikutnya adalah menganalisis dan membahas hasil dari wawancara dan uji yang telah dilaksanakan. Proses analisis data dilakukan sebagai upaya untuk mengeksplorasi dan mengatur informasi yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi secara sistematis. Analisis ini dilakukan melalui tahap kategorisasi data, pemecahan data menjadi unit-unit kecil, melakukan sintesis, menyusunnya ke dalam pola-pola tertentu, serta memilih elemen-elemen penting untuk dipelajari lebih lanjut. Langkah ini bertujuan untuk menarik kesimpulan yang jelas dan bermakna, baik bagi peneliti sendiri maupun bagi pihak lain yang berkepentingan.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda merupakan Perusahaan anak usaha milik negara (BUMN) dengan induk PT. Pertamina (Persero) yang dioperasikan sejak tahun 1949, dengan Alamat Jl. Cendana No.1 Kelurahan Teluk Lerong Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Fuel Terminal Samarinda merupakan bagian dari Marketing Operation Region Kalimantan yang bergerak dalam bidang pelayanan distribusi bahan bakar minyak (BBM) di wilayah Kalimantan Timur dan Sebagian wilayah Kalimantan Utara, meliputi 70 SPBU, 5 SPBU 3T, 52 APMS, 1 SPBN, 1 SPBB, 44 Pertashop dan 69 Customer Industri.



Gambar 1. Lokasi PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda
Sumber: Fuel Terminal Samarinda

Sebagai bagian dari Pertamina Group, PT Pertamina Patra Niaga telah mulai mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam berbagai aspek operasionalnya, termasuk dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM) menjadi salah satu langkah strategis perusahaan dalam mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*), khususnya pada aspek lingkungan dan efisiensi energi. GHRM di Fuel Terminal Samarinda mencakup berbagai kebijakan dan praktik ramah lingkungan dalam aktivitas kepegawaian, seperti pelatihan karyawan tentang isu-isu lingkungan, penghematan energi di tempat kerja, penggunaan digitalisasi untuk mengurangi penggunaan kertas, serta pengelolaan limbah secara bertanggung jawab. Upaya ini juga didukung dengan budaya kerja hijau dan keterlibatan aktif manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada pelestarian lingkungan.

PEMBAHASAN

Implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM)

Implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) di PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda menunjukkan komitmen kuat perusahaan dalam mengintegrasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan. Salah satu langkah strategis yang dilakukan adalah pelaksanaan pelatihan kesadaran lingkungan bagi seluruh karyawan, yang bertujuan meningkatkan pemahaman dan sikap pro-lingkungan dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, perusahaan juga memasukkan indikator lingkungan sebagai bagian dari evaluasi kinerja karyawan sehingga aspek keberlanjutan menjadi ukuran penting dalam penilaian profesional. Lebih lanjut, perusahaan membentuk budaya organisasi hijau yang mendorong perilaku kerja ramah lingkungan secara konsisten. Budaya ini diwujudkan melalui berbagai inisiatif pro-lingkungan, seperti penghematan energi di area kerja, pengurangan penggunaan kertas dengan digitalisasi, dan pengelolaan limbah yang bertanggung jawab. Selain itu, kegiatan pelatihan secara rutin dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengelolaan limbah, efisiensi energi, serta penanganan situasi darurat yang berpotensi berdampak pada lingkungan. Program-program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi SDM, tetapi juga membangun kesadaran kolektif terhadap pentingnya pelestarian lingkungan. Di samping itu, dukungan manajemen perusahaan dan keterlibatan aktif karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan implementasi GHRM. Manajemen secara proaktif mendorong sinergi antara kebijakan GHRM dengan seluruh sistem operasional perusahaan, memastikan bahwa seluruh aspek bisnis sejalan dengan tujuan keberlanjutan. Karyawan pun dilibatkan dalam berbagai program hijau sehingga tercipta lingkungan kerja yang partisipatif dan berorientasi pada pengelolaan sumber daya yang efisien dan ramah lingkungan. Pendekatan menyeluruh ini memperkuat posisi PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda sebagai pelopor perusahaan dengan komitmen lingkungan yang nyata dan berkelanjutan.

Sinergi GHRM dan Budaya Organisasi Hijau

Budaya organisasi hijau merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) di PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda, dengan menanamkan nilai keyakinan, dan norma yang mendorong perilaku kerja ramah lingkungan secara berkelanjutan. Sinergi antara GHRM dan budaya organisasi ini tercermin dalam berbagai praktik, seperti penghematan energi, pengurangan limbah plastik, serta peningkatan kesadaran akan keselamatan kerja berbasis lingkungan. Perusahaan juga menginisiasi program ramah lingkungan seperti daur ulang, penghijauan, serta pendirian bank sampah yang melibatkan partisipasi aktif karyawan. Selain itu, program

Keanekaragaman Hayati (Kehati) menjadi bukti komitmen perusahaan dalam menjaga ekosistem lokal melalui kolaborasi dengan komunitas dan lembaga lingkungan. Berbagai upaya ini memperkuat norma sosial pro-lingkungan di lingkungan kerja dan mendorong integrasi antara keberlanjutan dan kinerja bisnis melalui pendekatan yang konsisten, partisipatif, dan terstruktur.



Gambar 2. Program Bank Ramli



Gambar 3. Program Kehati

Dampak Implementasi GHRM terhadap Tujuan Keberlanjutan

Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) di PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan, terbukti dari peningkatan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, pengurangan insiden kerja terkait pencemaran, serta peningkatan kesadaran karyawan mengenai efisiensi energi dan pengelolaan limbah. Perusahaan juga mulai meraih pengakuan eksternal, seperti sertifikasi lingkungan, yang memperkuat legitimasi sosial dan ekologis operasionalnya. Meskipun demikian, dampak jangka panjang dari implementasi GHRM perlu pemantauan berkelanjutan, karena keberlanjutan adalah proses transformasi sistemik yang memerlukan evaluasi berkala, sinergi lintas departemen, dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti pemerintah daerah dan komunitas lokal.

SIMPULAN

Bahwa 1) Penerapan GHRM di PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda menunjukkan komitmen perusahaan untuk mengintegrasikan keberlanjutan dalam praktik manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada pengelolaan lingkungan yang lebih efisien dan ramah lingkungan, 2) Sinergi antara kebijakan GHRM dan budaya organisasi hijau menjadi kunci sukses dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku ramah lingkungan, melalui program-program seperti penghematan energi, Bank Ramli, dan penghijauan yang melibatkan partisipasi aktif karyawan, 3) Implementasi GHRM telah memberikan dampak positif terhadap kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, pengurangan insiden pencemaran, serta peningkatan kesadaran karyawan mengenai efisiensi energi dan pengelolaan limbah, 4) Meskipun perusahaan telah memperoleh pengakuan eksternal melalui sertifikasi lingkungan, dampak jangka panjang dari implementasi GHRM perlu pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa inisiatif ini tetap efektif dan relevan, 5) Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori GHRM di sektor energi, serta menawarkan wawasan praktis yang dapat diterapkan di sektor-sektor lain yang memiliki karakteristik serupa, membantu perusahaan merancang strategi keberlanjutan yang lebih sistematis dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

Ababneh, O. M. A. (2021). Bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) memengaruhi perilaku hijau karyawan? Peran keterlibatan karyawan dan

- atribut kepribadian. *Jurnal Perencanaan dan Pengelolaan Lingkungan*, 64(7), 1204–1226.
- Adriadi, R. P., Pratama, S. A., & Syahida, A. Q. (2021). Perubahan ketentuan pendirian perseroan terbatas dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. *Notaris Indonesia*, 3(2), 72.
- Arici, H., & Usta, B. (2021). Tantangan dalam penerapan Manajemen SDM Hijau di organisasi sektor publik: Studi kasus di Turki. *Ilmu dan Kebijakan Lingkungan untuk Pembangunan Berkelanjutan*, 63(3), 7–18.
- Fitria, A., Muisslifah, A. R., & Puirnomosidi, F. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren utama untuk meningkatkan kinerja berkelanjutan. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 18–31.
- Liu, Y., Zhang, Y., & Chen, C. (2021). Inclusive leadership and employee green behavior: A moderated mediation model. *Journal of Environmental Management*, 287, 112–123.
- Pratama, A., & Junaedi, M. (2023). Perusahaan energi di bawah tekanan yang meningkat: Peran Green Human Resource Management (GHRM) dalam mendukung kebijakan transisi energi nasional. *Jurnal Manajemen Energi Berkelanjutan*, 12(4), 30–43.
- Sari, T. R., & Gunawan, H. (2022). Operasionalisasi Green Human Resource Management: Studi kasus PT. Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Samarinda di Kalimantan Timur. *Jurnal Internasional Keberlanjutan Lingkungan*, 9(3), 55–69.
- Sherly, S., & Nawangsari, M. (2023). Pentingnya integrasi Manajemen SDM Hijau (GHRM) dengan sistem manajemen lingkungan seperti ISO 14001 di sektor inspeksi minyak dan gas. *Jurnal Manajemen Lingkungan dan Keberlanjutan*, 15(2), 45–58.
- Siburian, A., & Sugiarto, B. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau di perusahaan tambang bauksit di Kalimantan Barat. *Jurnal Sumber Daya Alam Berkelanjutan*, 18(1), 22–37.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yong, J. Y., Tan, C. L., & Jamali, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau: Kerangka baru dan agenda riset. *Jurnal Asia Pasifik Manajemen SDM*, 58(4), 525–540.