

Transformasi *Green Mindset* sebagai Strategi Pengembangan SDM untuk Mendukung Keberlanjutan Bisnis Berbasis *Triple Bottom Line*: Studi Kasus pada iWood

Fariz Rizza Falevi^{1*}, Mochammad Eric Suryakencana Wibowo², Almira Santi Samasta³,
Adilla Kustya Ulfa⁴

e-mail Correspondence : 211202207949@mhs.dinus.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia^{1*,2,3,4}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis transformasi *Green Mindset* sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia pada iWood dalam mendukung keberlanjutan bisnis berbasis *Triple Bottom Line*. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan model *Input–Process–Output* (IPO) pada 7 pengrajin iWood di Jepara. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Green Mindset* dilakukan melalui pemilahan limbah kayu, pelatihan dan pendampingan kerja, efisiensi bahan baku, dan kebiasaan berkelanjutan. Penelitian juga menemukan adanya Idiosinkrasi Peran dalam pemanfaatan limbah kayu. Implementasi *Green Mindset* berkontribusi terhadap pencapaian aspek *Triple Bottom Line*, yaitu meningkatkan kesadaran, keterampilan, dan partisipasi pengrajin dalam praktik kerja berkelanjutan (*people*), mengurangi limbah kayu melalui pemilahan dan pemanfaatan kembali bahan sisa produksi (*planet*), serta menciptakan nilai ekonomi melalui pengembangan produk berbahan limbah kayu (*profit*). Implikasi penelitian menunjukkan bahwa pembiasaan kerja berbasis keberlanjutan mampu membentuk budaya kerja hijau yang mendukung keberlanjutan usaha.

Kata kunci: *Green Mindset; Kesadaran Lingkungan; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Keberlanjutan Bisnis; Triple Bottom Line*

Abstract

This study aims to analyze the transformation of the *Green Mindset* as a human resource development strategy at iWood in supporting business sustainability based on the *Triple Bottom Line* framework. This research employed a descriptive qualitative approach using the *Input–Process–Output* (IPO) model, involving seven iWood craftsmen in Jepara. Data were collected through observation, semi-structured interviews, and documentation, and were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings show that the implementation of the *Green Mindset* is carried out through wood waste sorting, training and work assistance, raw material efficiency, and the development of sustainable work habits. The study also identifies the existence of role idiosyncrasy in the utilization of wood waste. The implementation of the *Green Mindset* contributes to the achievement of the *Triple Bottom Line* dimensions by increasing craftsmen's awareness, skills, and participation in sustainable work practices (*people*), reducing wood waste through sorting and reusing production leftovers (*planet*), and creating economic value through the development of products made from wood waste (*profit*). The implications of this study indicate that sustainability-based work habituation can shape a green work culture that supports business sustainability.

Keyword: *Green Mindset; Environmental Awareness; Human Resource Development; Business Sustainability; Triple Bottom Line*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Isu keberlanjutan menjadi perhatian utama di berbagai sektor industri global akibat tingginya penggunaan sumber daya alam secara tidak berkelanjutan yang mencapai sekitar 60% dan berdampak pada peningkatan limbah serta emisi karbon yang signifikan (UNEP, 2023). Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk tidak hanya berorientasi pada *profit*, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan. Salah satu pendekatan yang berkembang adalah *Green Human Resource Management (GHRM)* yang berperan dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan melalui penguatan perilaku hijau dan komitmen karyawan terhadap tujuan lingkungan (Le & Tham, 2024). Selain itu, pelatihan dan pengembangan SDM dinilai mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mempertahankan karyawan dalam organisasi (Wibowo et al., 2024). Sejalan dengan hal tersebut, *Sustainable HRM* menempatkan lingkungan kerja dan sumber daya manusia sebagai pusat transformasi keberlanjutan guna meningkatkan ketahanan organisasi (Mushtaq & Akhtar, 2024), sementara lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan loyalitas dan perilaku kerja positif karyawan (Ulfa et al., 2024).

Pendekatan tersebut selaras dengan konsep *Triple Bottom Line* yang diperkenalkan oleh Elkington (2013), yang menekankan keseimbangan antara *profit*, *people*, dan *planet*. Konsep ini telah diterapkan oleh berbagai perusahaan global seperti Patagonia dan Unilever sebagai strategi bisnis utama. Pendekatan *Triple Bottom Line* juga terbukti mampu meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan karena perusahaan dipandang memiliki nilai keberlanjutan yang kuat (Høgevold et al., 2015). Namun, keberhasilan praktik keberlanjutan tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, melainkan juga pola pikir individu dalam organisasi. Menurut Faezah et al. (2024), implementasi praktik hijau sangat dipengaruhi oleh kesadaran ekologis dan perilaku karyawan, sehingga *Green Mindset* menjadi fondasi penting dalam membangun budaya kerja berkelanjutan dan inovasi ramah lingkungan (Chen & Chang, 2013).

Fenomena tersebut tercermin secara nyata pada iWood sebagai usaha berbasis kayu daur ulang di Kabupaten Jepara. Berdasarkan observasi awal, iWood mengolah limbah kayu jati berupa potongan sisa (*offcuts*), kayu gelondong (*logs*), serpihan (*chips*), dan serbuk gergaji (*sawdust*) dari industri mebel lokal, namun sekitar 30–40% material belum termanfaatkan dan dibiarkan menumpuk di area *workshop*. Pengelolaan limbah masih bergantung pada satu pemasok utama sehingga ketersediaan bahan baku tidak stabil. Kondisi awal menunjukkan bahwa pemilahan limbah dilakukan secara situasional dan bergantung pada inisiatif masing-masing pengrajin tanpa prosedur yang baku, mengindikasikan kesadaran lingkungan yang belum terinternalisasi sebagai budaya kerja. Kondisi tersebut menunjukkan kebutuhan mendesak akan transformasi SDM berbasis *Green Mindset* agar pengelolaan limbah kayu dapat berjalan lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, pengembangan SDM berbasis *Green Mindset* memiliki peran strategis dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada keberlanjutan. Transformasi menuju keberlanjutan memerlukan strategi pengembangan SDM yang terarah, kepemimpinan yang inspiratif, serta budaya organisasi yang mendukung perubahan agar nilai keberlanjutan tidak hanya menjadi konsep, tetapi terimplementasi dalam perilaku kerja sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada strategi transformasi *Green Mindset* dalam pengembangan sumber daya manusia pada iWood guna mewujudkan praktik bisnis berkelanjutan yang selaras dengan prinsip *Triple Bottom Line* serta memperkuat keseimbangan aspek ekonomi (*profit*), sosial (*people*), dan lingkungan (*planet*).

Deskripsi Usaha

iWood merupakan usaha kerajinan kayu yang berfokus pada pemanfaatan limbah kayu jati sebagai bahan baku utama dalam proses produksinya. Limbah kayu berasal dari sisa industri mebel dan pengrajin lokal yang sebelumnya kurang dimanfaatkan, kemudian diolah menjadi produk bernilai guna dan estetika seperti *tumbler*, cangkir, gantungan kunci, serta peralatan dapur. Melalui pendekatan produksi berkelanjutan, iWood tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya alam secara bijaksana guna mengurangi limbah industri kayu dan meminimalkan penebangan pohon baru.



Melalui pendekatan produksi berkelanjutan, iWood tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya alam secara bijaksana guna mengurangi limbah industri kayu dan meminimalkan penebangan pohon baru. Pendekatan ini menjadikan iWood sebagai representasi nyata usaha kreatif berbasis keberlanjutan yang relevan untuk dikaji dalam konteks transformasi *Green Mindset* dan pengembangan SDM menuju keberlanjutan bisnis yang selaras dengan aspek *Triple Bottom Line*.

Kajian Teori

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen penting dalam menciptakan bisnis berkelanjutan karena tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pembentukan nilai dan perilaku peduli lingkungan. Peningkatan kompetensi Peng dapat dilakukan melalui pembelajaran, pengalaman, dan pengembangan pola pikir inovatif (Samasta et al., 2025). Dalam konteks keberlanjutan, *Sustainable Human Resource Management* (SHRM) dipahami sebagai praktik SDM yang dirancang untuk mencapai tujuan finansial, sosial, dan ekologis secara bersamaan sekaligus meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan dan masyarakat (Kumar et al., 2020). Dengan demikian, pengembangan SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja, tetapi juga menanamkan nilai keberlanjutan dalam aktivitas organisasi.

Green Mindset menggambarkan kesadaran, sikap, dan perilaku individu yang mempertimbangkan dampak lingkungan dalam setiap pengambilan keputusan. Organisasi dengan SDM yang memiliki *Green Mindset* cenderung lebih mudah menerapkan praktik bisnis berkelanjutan. Pembentukan *Green Mindset* dipengaruhi oleh budaya belajar organisasi yang memungkinkan nilai-nilai hijau terserap secara alami oleh karyawan melalui mekanisme *Green Organizational Learning*, yakni transfer pengetahuan hijau yang mendorong perilaku prolingkungan (Usman et al., 2025). Selain itu, pertumbuhan pribadi dan pengembangan potensi individu turut mendorong terbentuknya perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan (Wibowo & Djastuti, 2019).

Konsep keberlanjutan dalam penelitian ini mengacu pada *Triple Bottom Line* yang menekankan keseimbangan antara *profit*, *people*, dan *planet* Elkington (2013). Pendekatan ini menilai keberhasilan organisasi tidak hanya dari aspek ekonomi, tetapi juga kontribusi sosial dan dampak lingkungan. Zafar & Khan (2024) menyatakan bahwa praktik *Green HRM* mendukung pencapaian *Triple Bottom Line* melalui peningkatan efisiensi operasional dan tanggung jawab ekologis. Dalam konteks iWood, konsep tersebut tercermin pada pengelolaan limbah kayu menjadi produk bernilai tambah yang mampu menciptakan keuntungan ekonomi, memberdayakan masyarakat, sekaligus menjaga lingkungan.

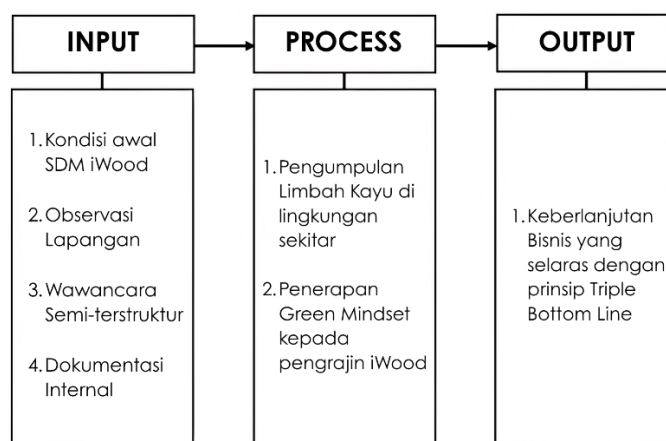
Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggunakan pendekatan *Input–Process–Output* (IPO) untuk menjelaskan transformasi *Green Mindset* dalam pengembangan SDM iWood menuju keberlanjutan bisnis berbasis *Triple Bottom Line*. Setiap tahap kerangka ini dikaitkan langsung dengan kondisi lapangan, indikator penelitian, dan temuan yang diperoleh melalui observasi serta wawancara semi-terstruktur.

Pada tahap *Input*, terdapat dua elemen utama yaitu SDM lokal berupa 7 pengrajin iWood dan limbah kayu jati sebagai bahan baku utama. Data pada tahap ini diperoleh melalui observasi lapangan, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi internal.

Pada tahap *Process*, transformasi *Green Mindset* dilakukan melalui pendampingan dan pembiasaan kerja secara langsung, meliputi pemilahan limbah kayu, efisiensi bahan baku, penerapan kerapian area kerja, dan pengembangan produk berbahan limbah. Perubahan pada tahap ini diamati melalui observasi dan wawancara menggunakan 5 indikator yang menunjukkan pergeseran bertahap pada pola kerja dan cara pandang pengrajin terhadap pengelolaan limbah.

Pada tahap *Output*, hasil transformasi *Green Mindset* tercermin pada tiga dimensi *Triple Bottom Line*: peningkatan kesadaran dan keterlibatan pengrajin dalam produksi berkelanjutan (*People*), berkurangnya limbah kayu yang terbuang melalui pemilahan dan pemanfaatan ulang (*Planet*), serta munculnya peluang produk baru berbahan limbah kayu yang meningkatkan nilai ekonomi usaha (*Profit*).



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Setiap tahap kerangka IPO dikuatkan oleh temuan lapangan, di mana data observasi dan wawancara membuktikan perubahan nyata dari kondisi awal pengrajin (*input*), melalui pembiasaan *Green Mindset* (*process*), hingga tercapainya keberlanjutan bisnis berbasis *Triple Bottom Line* (*output*).

Indikator Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa indikator untuk memahami persepsi dan perilaku pengrajin terhadap pemanfaatan limbah kayu, meliputi definisi limbah kayu, sikap bekerja, kebiasaan kerja, persepsi lingkungan, dan tanggung jawab pengelolaan limbah. Indikator *environmental awareness* digunakan untuk memahami cara pengrajin memaknai limbah kayu dalam aktivitas produksi (Saraswati et al., 2026). *Environmental attitude* digunakan untuk mengetahui sikap dan perlakuan pengrajin terhadap limbah kayu dalam proses kerja (Supartha & Sukaatmadja, 2025). Sementara itu, konsep *pro-environmental behavior* digunakan untuk memahami kebiasaan kerja pengrajin dalam memilah dan memanfaatkan limbah kayu secara efisien (Frosini et al., 2026).

Selain itu, indikator *environmental concern* digunakan untuk mengetahui persepsi pengrajin terhadap keberadaan limbah kayu di lingkungan sekitar (Lampah R.D, 2021),

sedangkan indikator tanggung jawab lingkungan digunakan untuk menggali pandangan mengenai pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan limbah kayu secara berkelanjutan (Residents et al., 2023). Melalui indikator tersebut, penelitian ini berupaya memperoleh gambaran menyeluruh mengenai transformasi *Green Mindset* dalam praktik kerja pengrajin iWood.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan *Green Mindset* dan *Green Human Resource Management* (GHRM) berperan penting dalam mendorong keberlanjutan organisasi. Penelitian Ulfah et al. (2024) menunjukkan bahwa pola pikir keberlanjutan menjadi kunci transformasi bisnis UMKM. Selanjutnya, Sanjaya dan Edastama (2025) menemukan bahwa keberhasilan GHRM dipengaruhi motivasi hijau dan identitas organisasi. Penelitian Alfadel et al. (2025) dan Arifin et al. (2025) juga menegaskan bahwa keterlibatan kerja hijau dan inovasi karyawan memperkuat hubungan GHRM dengan keberlanjutan bisnis. Selain itu, penelitian terkait daur ulang limbah menunjukkan bahwa pengelolaan limbah mampu mengurangi sampah sekaligus membuka peluang ekonomi kreatif berbasis keberlanjutan (Ramadan, M. E., 2023).

Penelitian lain menyoroti pentingnya kesadaran lingkungan, sikap, dan perilaku prolingkungan dalam mendukung keberlanjutan. Kesadaran lingkungan berpengaruh terhadap perilaku berkelanjutan (Saraswati et al., 2026), sementara sikap lingkungan menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku ramah lingkungan (Supartha & Sukaatmadja, 2025). Selain itu, perilaku kerja hijau dipengaruhi oleh sikap, norma, dan kontrol perilaku dalam aktivitas sehari-hari (Frosini et al., 2026). Penelitian mengenai pengelolaan limbah kayu juga menunjukkan bahwa kreativitas, fasilitas, dan pelatihan diperlukan agar limbah dapat dimanfaatkan menjadi produk bernilai jual (Lampah R.D, 2021), sedangkan tanggung jawab lingkungan menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku konsumsi hijau masyarakat (Residents et al., 2023)

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pendampingan berbasis praktik kerja (*work-based mentoring*) dan model *Input–Process–Output* (IPO) untuk menganalisis penerapan *Green Mindset* dalam pengembangan SDM iWood menuju keberlanjutan bisnis berbasis *Triple Bottom Line*. Pendampingan dilaksanakan selama tiga minggu, yakni 20 Maret hingga 10 April 2026, di iWood Office, Desa Karanggondang, Jepara, dengan melibatkan 7 pengrajin yang terlibat langsung dalam proses produksi.

Tabel 1 Profil Informan Wawancara

Kode	Nama	Usia	Peran
P1	Kusriyanto	55 Tahun	Supplier Limbah Kayu Jati (UD. Aneka Putra)
P2	Nur Solik	53 Tahun	Pengrajin Bubut
P3	Fathurrahman	37 Tahun	Pengrajin Gergaji Bobok
P4	Sumono	48 Tahun	Pengrajin <i>Tumbler</i> Kayu
P5	Roqib	52 Tahun	Pengrajin Sendok dan Garpu Kayu
P6	Al - Amin	43 Tahun	Pengrajin Bubut
P7	Alif Mufasir	36 Tahun	Jasa CNC dan Router

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Selama pendampingan, peneliti turun langsung memberikan arahan mengenai pemilahan limbah kayu, efisiensi bahan baku, dan kebiasaan kerja berkelanjutan, serta mengamati perubahan pola kerja dan cara pandang pengrajin secara bertahap.

Data penelitian dikumpulkan melalui tiga teknik. *Pertama*, wawancara semi-terstruktur dilakukan sebanyak satu sesi per informan dengan durasi kurang lebih 5 menit, mencakup lima pertanyaan utama seputar definisi limbah kayu, sikap bekerja, kebiasaan kerja, persepsi lingkungan, dan tanggung jawab pengelolaan limbah. *Kedua*, observasi partisipatif dilakukan langsung di *workspace* masing-masing pengrajin selama proses produksi berlangsung untuk mengamati perubahan pola kerja secara nyata. *Ketiga*, dokumentasi dilakukan melalui pengumpulan foto, rekaman video, dan catatan lapangan sebagai bukti empiris perubahan yang terjadi selama pendampingan.

Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memahami perubahan perilaku, pola kerja, dan implementasi *Green Mindset* pada pengrajin iWood. Validasi data dilakukan menggunakan *Triangulasi Sumber*, yaitu dengan membandingkan dan menggabungkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi secara bersamaan. Indikator keberhasilan penelitian ditunjukkan melalui meningkatnya kesadaran lingkungan pengrajin, berkurangnya limbah kayu, dan penguatan identitas iWood sebagai bisnis berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

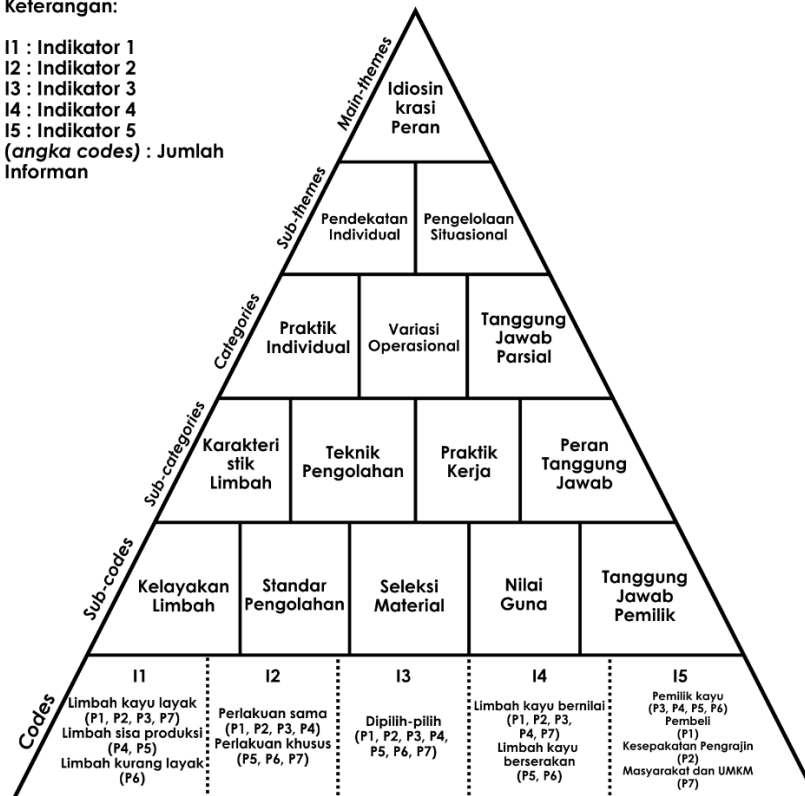
Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap 7 pengrajin iWood, ditemukan bahwa limbah kayu pada umumnya dipandang sebagai sisa produksi yang masih memiliki nilai guna dan dapat dimanfaatkan kembali menjadi produk bernilai ekonomi. Mayoritas partisipan menilai bahwa limbah kayu masih layak digunakan apabila kondisi material masih baik dan sesuai kebutuhan produksi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (P2), "*Jadinya jadiin tutup gelas atau apa kan kayunya sama. Nahh sisanya gak kepakai difungsikan yang ukuran kecil lah intinya kayak gitu*". Temuan ini menunjukkan adanya kesadaran awal pengrajin terhadap potensi pemanfaatan limbah kayu dalam aktivitas kerja sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gherheş et al. (2022) yang menyatakan bahwa persepsi individu terhadap limbah berperan dalam menentukan bagaimana limbah tersebut dikelola.

Dalam praktik kerja, pengrajin cenderung melakukan proses pemilahan limbah kayu sebelum digunakan kembali. Pemilahan dilakukan berdasarkan ukuran, bentuk, dan kualitas material agar sesuai dengan kebutuhan produk yang akan dibuat. Sebagian pengrajin memperlakukan limbah kayu sama seperti bahan utama, sedangkan sebagian lainnya memberikan perlakuan khusus karena kondisi limbah yang lebih terbatas dan rentan rusak. Sebagaimana diungkapkan oleh (P6), "*Ya ada khusus sih soalnya gini kalau limbah, kalau mengolah yang limbah itu banyak yang rusak*". Temuan ini sejalan dengan penelitian Costa et al. (2022) yang menyatakan bahwa perilaku pengelolaan limbah dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap karakteristik material yang digunakan.

Keterangan:

I1 : Indikator 1
I2 : Indikator 2
I3 : Indikator 3
I4 : Indikator 4
I5 : Indikator 5
(angka codes) : Jumlah Informan



Gambar 3 Data Triangulasi

Untuk meningkatkan validitas temuan, data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dianalisis melalui proses triangulasi serta tahapan *coding* yang meliputi penyusunan kode awal, kategori, dan tema. Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi pengrajin terhadap nilai limbah kayu, cara pemilahan material, dan tanggung jawab dalam pengelolaan limbah membentuk tema utama *Idiosinkrasi Peran*. Dalam penelitian ini, *Idiosinkrasi Peran* merujuk pada variasi cara pengrajin memahami, menilai, dan memanfaatkan limbah kayu berdasarkan pengalaman kerja dan pertimbangan praktis masing-masing. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan limbah kayu di iWood tidak dilakukan secara seragam, tetapi dipengaruhi oleh pendekatan kerja yang berbeda pada setiap pengrajin.

Temuan tersebut didukung oleh hasil wawancara partisipan. Salah satu pengrajin menyatakan bahwa "*limbah kayu itu sebenarnya banyak yang masih bisa dipakai lagi, masih ada nilai gunanya*" (P3). Sementara itu, pengrajin lain menjelaskan, "*saya pilih yang masih bisa untuk pola sendok garpu*" (P5). Kedua pernyataan tersebut menunjukkan adanya perbedaan cara pandang dan praktik dalam memanfaatkan limbah kayu, yang kemudian membentuk tema *Idiosinkrasi Peran* sebagai temuan empiris penelitian ini.



Gambar 4 Pemilahan dan Penataan Limbah Kayu

Selama proses implementasi *Green Mindset* berlangsung, terdapat beberapa perubahan yang mulai terlihat pada pola kerja dan cara pandang pengrajin di iWood. Melalui proses pendampingan dan pembiasaan selama penelitian berlangsung, *Green Mindset* membantu meningkatkan kesadaran pengrajin terhadap pentingnya efisiensi bahan baku dan pengelolaan limbah produksi secara lebih terarah.

Tabel 2 Hasil Temuan Penelitian

Kategori Temuan	Indikator Temuan	Bukti Lapangan	Implikasi <i>Triple Bottom Line</i>
Pemanfaatan Limbah Kayu	Limbah dipilah dan dimanfaatkan kembali sesuai ukuran dan potensi.	Pengrajin memilah limbah kayu sebelum digunakan kembali dalam proses produksi.	<i>Planet</i> : mengurangi limbah kayu yang terbuang
Efisiensi Bahan Baku	Penggunaan bahan baku lebih terukur dan minim salah pemotongan.	Pengrajin lebih teliti dalam proses pemotongan dan pemanfaatan material.	<i>Planet</i> : mengurangi pemborosan bahan baku. <i>Profit</i> : meningkatkan efisiensi produksi
Area Kerja	Area kerja lebih terorganisir dan limbah lebih mudah dikelola	Limbah kayu dikelompokkan berdasarkan jenis dan ukuran untuk memudahkan proses produksi	<i>People</i> : menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertata. <i>Planet</i> : mendukung pengelolaan limbah.
Kreativitas Produk	Muncul gagasan pemanfaatan limbah menjadi produk bernilai jual	Pengrajin mulai mengembangkan ide produk kecil berbahan limbah kayu	<i>Profit</i> : membuka peluang nilai tambah dan sumber pendapatan baru <i>People</i> : meningkatkan kesadaran dan partisipasi pengrajin.
Kebiasaan Berkelanjutan	Kesadaran pengelolaan limbah diterapkan secara lebih konsisten	Pengrajin mulai membiasakan pemilahan dan pemanfaatan limbah dalam aktivitas kerja sehari-hari.	<i>Planet</i> : mendukung praktik produksi berkelanjutan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Green Mindset* memiliki keterkaitan dengan prinsip *Triple Bottom Line* melalui aspek *People*, *Planet*, dan *Profit*. Pada aspek *People*, perubahan terlihat dari meningkatnya kesadaran, keterampilan, dan partisipasi pengrajin dalam pengelolaan limbah kayu. Pengrajin tidak lagi memandang limbah sebagai sisa produksi yang harus dibuang, tetapi sebagai material yang masih memiliki nilai guna dan dapat dimanfaatkan kembali dalam proses produksi. Selain itu, pengrajin mulai menerapkan kebiasaan kerja yang lebih teratur melalui pemilahan material dan penggunaan bahan baku secara lebih efisien.

Pada aspek *Planet*, implementasi *Green Mindset* mendorong perubahan dalam proses pengelolaan limbah kayu. Limbah yang sebelumnya cenderung menumpuk di area kerja mulai dipilah berdasarkan ukuran, kualitas, dan potensi penggunaannya. Praktik tersebut membantu mengurangi limbah yang terbuang sekaligus mendukung penggunaan kembali bahan sisa produksi. Penataan area kerja yang lebih terorganisir juga menunjukkan adanya perubahan perilaku yang mendukung praktik produksi berkelanjutan.

Sementara itu, pada aspek *Profit*, pemanfaatan limbah kayu menunjukkan potensi penciptaan nilai ekonomi melalui pengembangan produk berbahan limbah. Beberapa pengrajin mulai mengemukakan ide pemanfaatan potongan kayu berukuran kecil untuk produk sederhana yang memiliki nilai jual. Meskipun masih berada pada tahap pengembangan gagasan dan belum menghasilkan tambahan pendapatan secara langsung, temuan ini menunjukkan adanya peluang diversifikasi produk yang dapat

mendukung keberlanjutan ekonomi usaha di masa mendatang. Temuan ini sejalan dengan konsep *circular economy* yang menempatkan limbah sebagai sumber daya yang masih memiliki nilai guna dan dapat dimanfaatkan kembali dalam sistem produksi (Kirchherr et al., 2023), serta penelitian Begum et al. (2023) terkait tanggung jawab pelaku usaha dalam praktik keberlanjutan.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi *Green Mindset* sebagai strategi pengembangan SDM pada iWood dilakukan melalui pendampingan, pembiasaan kerja, pemilahan limbah kayu, dan efisiensi bahan baku. Proses tersebut mendorong perubahan cara pandang dan perilaku pengrajin terhadap pengelolaan limbah serta membentuk praktik kerja yang lebih berkelanjutan. Penelitian ini juga menemukan tema Idiosinkrasi Peran yang menunjukkan adanya variasi cara pengrajin memahami dan memanfaatkan limbah kayu sesuai pengalaman dan pendekatan kerja masing-masing, sehingga pengembangan SDM perlu mempertimbangkan karakteristik individu agar perubahan perilaku lebih efektif.

Kontribusi *Green Mindset* terhadap *Triple Bottom Line* terlihat pada meningkatnya kesadaran dan partisipasi pengrajin (*people*), pemanfaatan kembali limbah kayu dan pengurangan limbah produksi (*planet*), serta munculnya peluang pengembangan produk berbahan limbah kayu yang berpotensi menciptakan nilai ekonomi (*profit*). Dengan demikian, *Green Mindset* berperan dalam mendukung keberlanjutan bisnis pada iWood.

Penelitian ini terbatas pada satu usaha kerajinan kayu dengan waktu penelitian yang relatif singkat sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Potensi subjektivitas akibat posisi peneliti sebagai pemilik iWood diminimalkan melalui triangulasi sumber, konfirmasi temuan kepada partisipan, dan dokumentasi lapangan.

iWood disarankan untuk menerapkan *Green Mindset* secara konsisten melalui pengelolaan limbah yang lebih terstruktur. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan cakupan yang lebih luas, pendekatan kuantitatif atau *mixed method*, serta menambahkan variabel seperti *green innovation*, perilaku kerja hijau, dan strategi pemasaran berkelanjutan untuk memperkaya kajian keberlanjutan bisnis berbasis *Triple Bottom Line*. Dengan demikian, penerapan *Green Mindset* diharapkan mampu berkembang menjadi budaya kerja berkelanjutan yang mendukung keseimbangan aspek *People*, *Planet*, dan *Profit* sebagaimana konsep *Triple Bottom Line* (Resty et al., 2022).

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh *stakeholder* iWood di Jepara yang telah bersedia menjadi partisipan penelitian, memberikan akses informasi, serta mendukung proses observasi, wawancara, dan pengumpulan data di lapangan.

Apresiasi turut disampaikan kepada para *reviewer* dan seluruh pihak yang telah memberikan masukan, saran, serta motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Dukungan dan kerja sama yang diberikan sangat membantu penulis dalam memahami implementasi *Green Mindset* dalam pengembangan sumber daya manusia menuju keberlanjutan bisnis berbasis *Triple Bottom Line*. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan bisnis.

Daftar Pustaka

- Alfadel, A., Al-Kahtani, S. M., Al-Mekhlafi, A.-W. A.-G. S., Alhebri, A., & Ahmed, A. (2025). *Driving sustainable development: The role of green human resource management and green work engagement*. *Discover Sustainability*, 6, Article 300. <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01167-z>
- Arifin, N., Mohammad, G., Imron, M., Palupi, M., & Alimin, N. A. (2025). Optimization of Business Sustainability Based on Green Human Resources Management in Jepara Furniture SMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(1), 209–226. <https://doi.org/10.18196/mb.v16i1.25299>
- Begum, F., Terdpaopong, K., Cahyaningsih, D. S., Chandrarin, G., & Omran, M. (2023). *Environmental sustainability practices of SMEs: A systematic review*. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4369169>
- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Costa, A., Mouro, C., & Duarte, A. P. (2022). Waste separation—Who cares? Organizational climate and supervisor support's role in promoting pro-environmental behaviors in the workplace. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1082155>
- Elkington, J. (2013). Enter the triple bottom line. *The Triple Bottom Line: Does It All Add Up*, 1(1986), 1–16. <https://doi.org/10.4324/9781849773348>
- Faezah, N.J., Yusliza, M. Y., Chaudhary, R., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2024). Green human resource management and employee ecological behaviour: the mediating role of green commitment. *Social Responsibility Journal*, 20(6), 1157–1176. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2023-0399>
- Frosini, E., Canova, L., & Bobbio, A. (2026). Planning to Act Green: A Systematic Review of the Theory of Planned Behavior in Employee Green Behavior Research. *Administrative Sciences*, 16(3). <https://doi.org/10.3390/admsci16030136>
- Gherheș, V., Fărcașiu, M. A., & Para, I. (2022). Environmental Problems: An Analysis of Students' Perceptions Towards Selective Waste Collection. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.803211>
- Høgevold, N. M., Svensson, G., Kloppe, H. B., Wagner, B., Valera, J. C. S., Padin, C., Ferro, C., & Petzer, D. (2015). A triple bottom line construct and reasons for implementing sustainable business practices in companies and their business networks. *Corporate Governance (Bingley)*, 15(4), 427–443. <https://doi.org/10.1108/CG-11-2014-0134>
- Kirchherr, J., Urbinati, A., & Hartley, K. (2023). Circular economy: A new research field? *Journal of Industrial Ecology*, 27(5), 1239–1251. <https://doi.org/10.1111/jiec.13426>
- Kumar, A., Bhaskar, P., Nadeem, S. P., Tyagi, M., & Garza-Reyes, J. A. (2020). Sustainability adoption through sustainable human resource management: A systematic literature review and conceptual framework. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences*, 5(6), 1014–1031. <https://doi.org/10.33889/IJMEMS.2020.5.6.078>
- Lampah, R. D. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya minat warga dalam mengelola limbah kayu untuk dijadikan kerajinan yang bernilai jual di Desa

Leilem Dua Kecamatan Sonder. *Jurnal Equilibrium*, 2(2), 11–22. <https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/equilibrium>

Le, T. T., & Tham, D. H. (2024). Nexus of green human resource management and sustainable corporate performance: the mediating roles of green behavior and green commitment. *Journal of Trade Science*, 12(2), 100–116. <https://doi.org/10.1108/jts-11-2023-0028>

Mushtaq, S., & Akhtar, S. (2024). Sustainable HRM strategies, enhancing organizational resilience and advancing sustainability goals. *Journal of Management Development*, 43(5), 712–726. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2024-0072>

Ramadan, M. E. (2023). Benefiting from recycled waste in furniture manufacturing to realize environmental sustainability. *International Design Journal*, 13(6), 21–31. <https://doi.org/10.21608/idj.2023.317931>

Residents, I., Consumption, G., Zhang, C., Tang, L., & Zhang, J. (2023). *Using Social Network Analysis to Identify the Critical Factors* influencing residents' green consumption behavior. *Systems*, 11(5), 254. <https://doi.org/10.3390/systems11050254>

Resty, W., Angreny, S., Sumekar, W., Subhan Prasetyo, A., Kunci, K., Kakao, E., Keberlanjutan, ;, Nglanggeran, ;, & Sosial, ; (2022). MSMEs Sustainability based on Social Capital and TripleBottom Line. *Jurnal Agribest*, 6, 64–75. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/agribest>

Sanjaya, N. B., & Edastama, P. (2025). The Mediating Effect of Green Motivation between GHRM and Voluntary Green Behavior in Indonesia's Companies and Organizations. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(1), 135–157. <https://doi.org/10.18196/mb.v16i1.23670>

Samasta, A. S., Oktavia, V., Safitri, M., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2025). Peningkatan Kompetensi Guru melalui Program Widikuat dengan Metode Participatory Action Research (PAR). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Aplikasi Teknologi*, 5(1), 59–68. <https://ejurnal.itats.ac.id/adipati/article/view/8362>

Saraswati, N., Assyofa, A. R., & Meirani, N. (2026). *From awareness to action : The mediating role of personal values in shaping sustainable entrepreneurship intentions*. 6(1), 17–35. <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol6.iss1.art2>

Supartha, A. A. A. R. P., & Sukaatmadja, I. P. G. (2025). Role of Attitude Towards Green in Mediating the Effect of Environmental Concern and Green Perceived Value on Green Purchase Intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 12(4), 316–330. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v12n4.2543>

Ulfa, A. K., Oktaviyanto, S. A., Purusa, N. A., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Bengkel AC Mobil di Semarang). *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 721–735. <https://bit.ly/44pSiVD>

Ulfah, A. Y., Ariyani, I., & Khurniawan, A. W. (2024). Implementasi pola pikir keberlanjutan pada UMKM: Studi kualitatif. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(7), 3314–3322. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i7.1214>

Usman, M., Akhtar, M. W., Zahoor, N., Khan, M. A. S., & Adomako, S. (2025). Triggering employee green activism through green human resource management: The role of green organizational learning and responsible leadership. *Business Strategy and the Environment*, 34(1), 1085–1096. <https://doi.org/10.1002/bse.4028>

United Nations Environment Programme. (2023). *Keeping the promise: Annual report 2023*. UNEP. <https://www.unep.org/resources/annual-report-2023>

- Wibowo, M. E. S., & Djastuti, I. (2019). Psychological Well-being Pekerja Informal Sektor Industri Kreatif UMKM di Kota Semarang (Studi Fenomenal pada Kampung Batik Semarang). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v3i1.116>
- Wibowo, M. E. S., Polaswati, Hanifah, U., Haziroh, A. L., Oktavia, V., Manajemen, B., & Dian, U. (2024). Dampak pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja dan job performance terhadap retensi karyawan pada PT. Kartika Polaswati Mahardika. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 6928–6942. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8063>
- Zafar, A., & Khan, A. A. (2024). Harmonizing Growth: The Nexus of Green HRM and Triple Bottom Line Perspective of Sustainable Development in Industry 4.0 Era. *Journal of Excellence in Management Sciences*, 3(2), 115–129. <https://doi.org/10.69565/jems.v3i2.260>