



Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau: Pelatihan Hijau, Rekrutmen Hijau, Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi Hijau

Green Human Resource Management Concept: Green Training, Green Recruitment, Green Performance Management, and Green Compensation

Supardi* , Erni Pratiwi Perwitasari², Andri Primadi³, Esti Liana⁴, Sayed Syahridhan⁵

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

^{2, 3, 4} Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia

⁵ Student Doctor Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan membangun hipotesis mengenai pengaruh antar variabel dalam konsep manajemen sumber daya manusia hijau sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa studi literatur terhadap artikel-artikel relevan. Sumber data mencakup jurnal dan buku referensi digital dari platform akademik seperti Thomson Reuters, Springer, Taylor & Francis, Scopus, Emerald, Elsevier, Sage, Web of Science, Jurnal Sinta, DOAJ, EBSCO, dan Google Scholar. Fokus utama kajian mencakup empat elemen utama dalam manajemen sumber daya manusia hijau, yaitu pelatihan hijau, rekrutmen hijau, manajemen kinerja hijau, dan kompensasi hijau. Hasil kajian menunjukkan bahwa keempat elemen tersebut masing-masing memiliki pengaruh terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia hijau. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar teoretis dalam pengembangan kajian lebih lanjut terkait praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Pelatihan Hijau, Rekrutmen Hijau, Manajemen Kinerja Hijau, Kompensasi Hijau

Abstract

This study aims to build a hypothesis regarding the influence of variables on the concept of green human resource management as a basis for further research. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of literature studies of relevant articles. Data sources include journals and digital reference books from academic platforms such as Thomson Reuters, Springer, Taylor & Francis, Scopus, Emerald, Elsevier, Sage, Web of Science, Jurnal Sinta, DOAJ, EBSCO, and Google Scholar. The primary focus of the study covers four main elements in green human resource management: green training, green recruitment, green performance management, and green compensation. The study results show that each of these four elements influences green human resource management implementation. This study is expected to be a theoretical basis for developing further studies on human resource management practices oriented towards environmental sustainability.

Keywords: Green Human Resources Management, Green Training, Green Recruitment, Green Performance Management, Green Compensation

Histori Artikel:

Diterima 22 Maret 2025, Direvisi 02 Mei 2025, Disetujui 05 Mei 2025, Dipublikasi 28 Mei 2025.

***Penulis Korespondensi:**

supardi.tahir@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.601>

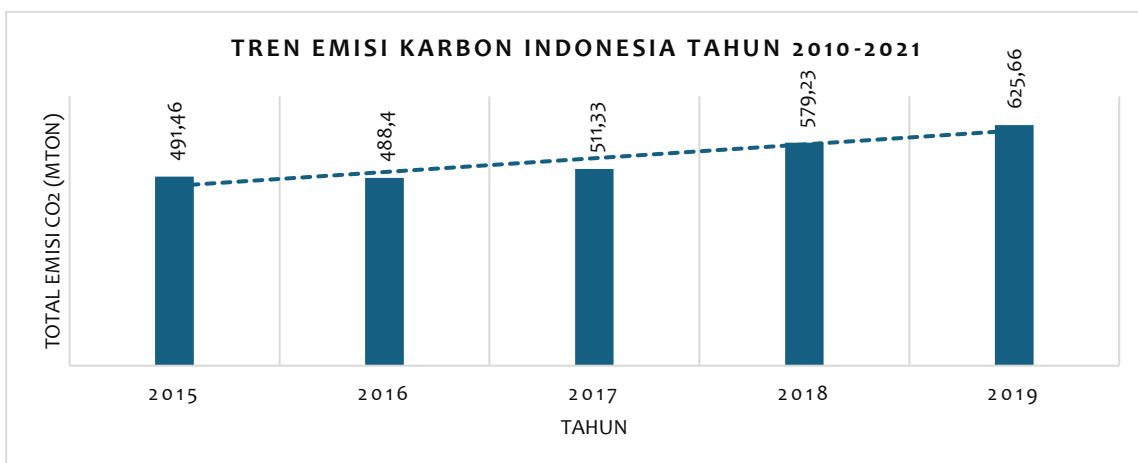
PENDAHULUAN

Perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan tekanan terhadap sumber daya alam telah menjadi isu global yang mendesak untuk ditangani. Sebagai salah satu negara dengan keanekaragaman hayati tertinggi di dunia, Indonesia memiliki tanggung jawab besar untuk melestarikannya (Aspan, 2022). Di sisi lain, pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi yang pesat sering kali memberikan dampak negatif terhadap lingkungan, seperti deforestasi, polusi, dan emisi gas rumah kaca. Menurut penelitian Nugroho, (2024), Indonesia termasuk dalam 10 besar negara penghasil emisi karbon terbesar di dunia, dengan sektor energi, kehutanan, dan industri sebagai kontributor utama. Kondisi ini membutuhkan pendekatan baru dalam berbagai aspek pembangunan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Ali & Saputra, 2023).

Dalam konteks ini, konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau muncul sebagai solusi inovatif yang menggabungkan prinsip-prinsip kelestarian lingkungan dengan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (Hutomo et al., 2020). MSDM Hijau bertujuan untuk menciptakan organisasi yang ramah lingkungan dengan mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam proses rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan kompensasi (Pasek et al., 2022). Pendekatan ini tidak hanya mendorong efisiensi operasional, tetapi juga membangun kesadaran dan tanggung jawab terhadap lingkungan di kalangan karyawan. Menurut studi yang dilakukan oleh Susanto, Sugiyanto, et al., (2024), perusahaan yang menerapkan MSDMH cenderung memiliki kinerja keuangan dan reputasi yang lebih baik, serta mampu menarik talenta muda yang peduli terhadap lingkungan. Selain itu, peraturan pemerintah Indonesia, seperti UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, serta komitmen global dalam Paris Agreement, mengharuskan perusahaan untuk lebih serius dalam mengadopsi praktik-praktik ramah lingkungan (Cahyani, 2020).

Salah satu tantangan utama dalam penerapan MSDM Hijau di Indonesia adalah kurangnya pemahaman dan kemauan sumber daya manusia (Heryana et al., 2024). Menurut survei yang dilakukan oleh Indonesia Business Council for Sustainable Development, (2021), hanya 35% perusahaan di Indonesia yang memiliki program pelatihan kelestarian lingkungan bagi karyawannya. Selain itu, proses rekrutmen masih cenderung berfokus pada kompetensi teknis tanpa mempertimbangkan kesadaran dan komitmen calon karyawan terhadap isu-isu lingkungan. Hal ini menunjukkan perlunya perubahan dalam praktik manajemen SDM untuk mendukung agenda hijau (Susanto, Setiawan, et al., 2024).

Berikut ini adalah data yang menunjukkan tren emisi karbon Indonesia tahun 2010 hingga 2021:



Gambar 1. Data Tren Emisi Karbon Indonesia Tahun 2010-2021
Sumber: (Madyan, 2024)

Grafik ini menunjukkan tren emisi karbon di Indonesia dari tahun 2015 hingga 2019, yang diukur dalam juta metrik ton karbon dioksida (MTON). Grafik ini menunjukkan bagaimana emisi karbon berubah dari tahun ke tahun, yang mencerminkan dampak dari kegiatan industri, konsumsi energi, dan faktor lingkungan lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya yang dilakukan saat ini belum cukup efektif dan diperlukan pendekatan yang lebih holistik, termasuk melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan (MSDM Hijau) (Utama & Anggarawati, 2022).

Dalam konteks MSDM Hijau, ada empat komponen utama yang perlu diperhatikan, yaitu 1) Pelatihan hijau: Program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan dalam menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja; 2) Rekrutmen Hijau: Proses perekrutan yang memprioritaskan calon karyawan yang memiliki nilai dan komitmen terhadap kelestarian lingkungan; 3) Green Performance Management: Sistem evaluasi kinerja yang memasukkan indikator kelestarian lingkungan sebagai bagian dari sasaran kinerja karyawan; dan 4) Green Compensation: Program penghargaan dan insentif yang mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam upaya pelestarian lingkungan (Krisnawati & Amalia, 2023).

Penerapan keempat komponen tersebut diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang berkelanjutan, sekaligus mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) di Indonesia. Namun, hal ini membutuhkan komitmen yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan, baik pemerintah, perusahaan, maupun masyarakat. Dengan adanya kebutuhan mendesak untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip GHRM ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Diharapkan dapat tercipta sinergi antara pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan kelestarian lingkungan yang pada akhirnya akan mendukung pembangunan berkelanjutan di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki dan memahami karakteristik terkait manajemen sumber daya manusia hijau secara menyeluruh. Pengumpulan dan analisis data kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan penelitian dan karakteristik subjek yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu terkait manajemen sumber daya manusia hijau, pelatihan hijau, rekrutmen hijau, manajemen kinerja hijau dan kompensasi hijau. Data yang digunakan menggunakan sumber elektronik dengan maksimal terbitan 8 tahun. Teknik yang digunakan dalam literature review ini yaitu SALSA (*Search, Appraisal, Synthesis and Analysis*). Dengan menggunakan penelitian terdahulu, peneliti dapat mengembangkan argumen yang lebih kuat dan berbasis bukti serta berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia hijau (Susanto, Arini, et al., 2024).

Penelitian ini menggunakan data dari berbagai jurnal akademis terkemuka, termasuk Thomson Reuters Journal, Springer, Taylor & Francis, Scopus, Emerald, Sage, WoS, Sinta Journal, DOAJ, dan EBSCO, serta platform seperti Publish or Perish dan Google Scholar. Dengan menggunakan sumber-sumber ini, peneliti dapat memastikan bahwa data yang mereka kumpulkan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Penggunaan berbagai sumber juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang manajemen sumber daya manusia hijau dari berbagai perspektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau

Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau merupakan pendekatan strategis terhadap manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam setiap kebijakan, praktik, dan keputusan yang berhubungan dengan karyawan. GHRM berfokus pada penciptaan budaya kerja yang berkelanjutan dengan mendorong efisiensi energi, pengurangan limbah, dan penggunaan sumber daya yang bertanggung jawab. Melalui praktik ini, perusahaan berusaha untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Pasek et al., 2022).

Indikator-indikator atau dimensi yang terdapat pada Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau antara lain: 1) Kebijakan Hijau: mencakup penerapan peraturan internal yang mendukung praktik-praktik berkelanjutan, seperti kebijakan konservasi energi dan pengurangan limbah; 2) Mengembangkan Budaya Hijau: berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perilaku ramah lingkungan melalui edukasi dan kampanye internal; 3) Keterlibatan Karyawan dalam Program Hijau: mengukur keterlibatan karyawan secara aktif dalam kegiatan perlindungan lingkungan hidup perusahaan; dan 4) Evaluasi dan Pemantauan Lingkungan Hidup: dilakukan untuk mengevaluasi keefektifan praktik-praktik ramah lingkungan yang telah diterapkan untuk memastikan konsistensi dan peningkatan yang berkesinambungan (Jamal et al., 2021). Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Hasan, 2022), (Fathussalam et al., 2021), (Satria & Resmawa, 2022).

Pelatihan Hijau

Pelatihan hijau merupakan program pengembangan karyawan yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung praktik kerja yang ramah lingkungan. Pelatihan ini mencakup berbagai topik seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, menerapkan praktik daur ulang, dan mengurangi emisi karbon di tempat kerja. Pelatihan ramah lingkungan bertujuan untuk mendorong karyawan agar berperan aktif dalam mendukung kebijakan lingkungan perusahaan dan menciptakan budaya kerja yang lebih berkelanjutan (Gull & Idrees, 2022).

Indikator-indikator atau dimensi yang terdapat pada Pelatihan Hijau antara lain: 1) Materi Pelatihan Lingkungan: mencakup konten pelatihan yang membahas tentang pengurangan limbah, efisiensi energi, dan praktik daur ulang; 2) Metode Pelatihan Berkelanjutan: mengacu pada pendekatan pelatihan yang mendukung gaya hidup hijau, seperti penggunaan media digital untuk mengurangi konsumsi kertas; 3) Keterlibatan Pakar Lingkungan: mencakup kehadiran para ahli untuk memandu karyawan dalam praktik-praktik ramah lingkungan; dan 4) Evaluasi Dampak Pelatihan: digunakan untuk mengukur sejauh mana pelatihan ramah lingkungan memberikan kontribusi terhadap perubahan perilaku karyawan di tempat kerja (Saputra et al., 2024). Variabel Pelatihan Hijau relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Amrutha & Geetha, 2021), (Veeratomy et al., 2024), (Sinaga & Nawangsari, 2019).

Rekrutmen Hijau

Rekrutmen hijau merupakan proses mencari, memilih, dan mempekerjakan karyawan dengan mempertimbangkan kelestarian lingkungan. Dalam rekrutmen hijau, perusahaan cenderung mencari kandidat yang sadar lingkungan, memahami praktik-praktik ramah lingkungan, dan berkomitmen terhadap upaya pelestarian lingkungan di tempat kerja (Pham & Paillé, 2020).

Indikator-indikator atau dimensi yang terdapat pada Rekrutmen Hijau antara lain: 1) Proses Rekrutmen Digital: menekankan pada penggunaan media online untuk mengurangi penggunaan kertas dalam proses seleksi; 2) Kriteria Berbasis Keberlanjutan: melibatkan

penelitian kandidat yang sadar akan isu-isu lingkungan dan dapat berkontribusi pada praktik-praktik hijau di perusahaan; 3) Wawancara Berbasis Nilai-nilai Hijau: dilakukan dengan cara menilai pemahaman kandidat terhadap konsep keberlanjutan; dan 4) Penilaian Lingkungan di Tempat Kerja: melibatkan penilaian terhadap kondisi kerja kandidat yang sesuai dengan standar ramah lingkungan (Saputra et al., 2024). Variabel Rekrutmen Hijau relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Anindyah & Nugroho, 2023), (Sinaga & Nawangsari, 2019), (Jumawan et al., 2023).

Manajemen Kinerja Hijau

Manajemen kinerja hijau merupakan pendekatan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang tidak hanya menilai produktivitas dan prestasi kerja, tetapi juga mempertimbangkan kontribusi karyawan terhadap praktik-praktik hijau organisasi. Dalam manajemen kinerja hijau, karyawan dievaluasi berdasarkan partisipasi mereka dalam kegiatan berkelanjutan seperti mengurangi limbah kantor, mematikan peralatan elektronik yang tidak terpakai, dan mendukung program efisiensi energi (Martins et al., 2021).

Indikator-indikator atau dimensi yang terdapat pada Manajemen Kinerja Hijau antara lain: 1) Penilaian Perilaku Pro-Lingkungan: meliputi evaluasi terhadap aktivitas karyawan yang mendukung praktik ramah lingkungan, seperti konservasi energi dan pengurangan limbah; 2) Pencapaian Tujuan Hijau: mengukur keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan pengurangan dampak lingkungan; 3) Penilaian Partisipasi dalam Proyek Hijau: meliputi evaluasi terhadap partisipasi karyawan dalam proyek-proyek keberlanjutan yang melibatkan tim kerja; dan 4) Laporan Kinerja Hijau: meliputi dokumentasi kontribusi karyawan dalam program-program ramah lingkungan perusahaan (Ahmad et al., 2021). Variabel Manajemen Kinerja Hijau relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Abbas & Khan, 2023), (Akpobolokami, 2022), (Nurmannah, 2024).

Kompensasi Hijau

Kompensasi hijau merupakan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusinya dalam mendukung praktik-praktik ramah lingkungan di perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa insentif finansial, bonus, hadiah atau pengakuan khusus bagi karyawan yang berperan aktif dalam mendukung program keberlanjutan perusahaan. Dengan menerapkan green compensation, perusahaan tidak hanya mendorong kinerja karyawan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai lingkungan sebagai bagian dari budaya Perusahaan (Ardiza et al., 2021).

Indikator-indikator atau dimensi yang terdapat pada Kompensasi Hijau antara lain: 1) Insentif Finansial Hijau: mencakup bonus bagi karyawan yang berperan aktif dalam mendukung program-program hijau; 2) Penghargaan Inovasi Hijau: diberikan kepada karyawan yang menciptakan ide atau inovasi yang mendukung pelestarian lingkungan hidup; 3) Program Penghargaan Karyawan Hijau: mencakup sistem penghargaan yang menyoroti pencapaian individu atau tim dalam menerapkan praktik-praktik hijau; dan 4) Pengembangan Karier Keberlanjutan: memberikan kesempatan yang lebih besar untuk maju atau bertanggung jawab bagi karyawan yang secara aktif berkontribusi dalam praktik-praktik hijau Perusahaan (Djalil, 2022). Variabel Kompensasi Hijau relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Martins et al., 2021), (Kamilia & Nawangsari, 2023), (Das & Dash, 2024).

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan temuan-temuan tersebut di atas dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dirumuskan pembahasan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
1	(Veerasamy et al., 2024)	-Variabel Partisipasi dan Keterlibatan berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dan Perilaku Karyawan Hijau -Variabel Pelatihan Hijau dan Pengembangan berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dan Perilaku Karyawan Hijau	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Pelatihan Hijau pada variabel independennya, dan meneliti variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada variabel dependennya	Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian terdahulu terdapat pada variabel Partisipasi, Keterlibatan dan Pengembangan sebagai variabel Independen Lainnya. Dan pada variabel Perilaku Karyawan Hijau sebagai variabel Dependen Lainnya.
2	(Pham & Paillé, 2020)	Variabel Rekrutmen Hijau dan Seleksi berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Rekrutmen Hijau pada variabel independennya, dan meneliti variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada variabel dependennya	Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian terdahulu terdapat pada variabel Seleksi sebagai variabel Independen Lainnya.
3	(Martins et al., 2021)	-Variabel Green Hiring berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau -Variabel Green Performance Management berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Green Performance Management pada variabel independennya, dan meneliti variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada variabel dependennya	Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian terdahulu terdapat pada variabel Green Hiring sebagai variabel Independen Lainnya.

No	Author (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
4	(Nilwan & Aras, 2023)	-Variabel Green Recruitment berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau -Variabel Green Training berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau -Variabel Green Compensation and Reward berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau	Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Green Compensation pada variabel independennya, dan meneliti variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada variabel dependennya	Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian terdahulu terdapat pada variabel Green Green Training dan Reward sebagai variabel Independen Lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Hijau terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Pelatihan Hijau berperan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Untuk mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau melalui Pelatihan Hijau, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Materi Pelatihan Lingkungan: Di mana mengembangkan materi pelatihan yang berfokus pada isu-isu keberlanjutan seperti pengurangan emisi karbon, efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan praktik daur ulang. Materi ini dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan yang mendukung penerapan praktik kerja ramah lingkungan; 2) Metode Pelatihan Berkelanjutan: Penggunaan metode pembelajaran yang menekankan prinsip-prinsip lingkungan, seperti penggunaan media digital untuk mengurangi penggunaan kertas dan praktik simulasi untuk mengatasi tantangan lingkungan. Metode ini memastikan bahwa pelatihan berjalan efektif tanpa meningkatkan dampak negatif terhadap lingkungan; 3) Keterlibatan Pakar Lingkungan: Di mana berperan sebagai narasumber atau fasilitator dalam sesi pelatihan, karena penting untuk memberikan pemahaman yang mendalam kepada karyawan tentang konsep keberlanjutan dan praktik terbaik untuk menerapkan kebijakan ramah lingkungan di tempat kerja; dan 4) Evaluasi Dampak Pelatihan: Mengevaluasi efektivitas pelatihan hijau dalam mengubah perilaku karyawan dan meningkatkan kesadaran lingkungan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei, observasi, atau peninjauan langsung terhadap penerapan praktik-praktik hijau di lingkungan kerja.

Apabila organisasi dapat menerapkan Materi Pelatihan Lingkungan, Metode Pelatihan Berkelanjutan, Keterlibatan Pakar Lingkungan, Evaluasi Dampak Pelatihan, maka akan berdampak terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau yang meliputi: 1) Kebijakan Hijau: Kebijakan dan prosedur internal yang mendukung praktik kerja berkelanjutan di seluruh area operasional perusahaan; 2) Mengembangkan Budaya Hijau: Dapat meningkatkan kesadaran dan

komitmen karyawan terhadap praktik kerja hijau.; 3) Keterlibatan Karyawan dalam Program Hijau: Karyawan yang memahami pentingnya keberlanjutan cenderung lebih aktif dalam mendukung kegiatan ramah lingkungan yang diselenggarakan perusahaan; 4) Evaluasi dan Pemantauan Lingkungan Hidup: Meninjau secara berkala efektivitas kebijakan dan praktik ramah lingkungan yang telah diterapkan untuk memastikan dampak positif yang berkelanjutan bagi perusahaan dan lingkungan sekitar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Veerasamy et al., 2024), yang menyatakan bahwa Pelatihan Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau.

2. Pengaruh Rekrutmen Hijau terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Rekrutmen Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Untuk mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau melalui Rekrutmen Hijau, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Proses Rekrutmen Digital: Dengan menggunakan platform online seperti situs web perusahaan, email, atau media sosial, perusahaan dapat mengurangi penggunaan kertas dan sumber daya fisik lainnya, sehingga mendukung praktik kerja yang lebih ramah lingkungan; 2) Kriteria Berbasis Keberlanjutan: Menetapkan persyaratan khusus bagi calon karyawan yang memiliki pemahaman, pengalaman, atau komitmen terhadap praktik ramah lingkungan. Melalui kriteria ini, perusahaan dapat memastikan bahwa calon karyawan yang direkrut memiliki nilai-nilai yang selaras dengan kebijakan ramah lingkungan perusahaan; 3) Wawancara Berbasis Nilai-Nilai: Proses wawancara yang tidak hanya menilai kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga menggali pemahaman mereka tentang isu-isu lingkungan, praktik-praktik berkelanjutan, dan kontribusi yang dapat mereka berikan untuk mendukung kebijakan ramah lingkungan perusahaan; dan 4) Penilaian Lingkungan di Tempat Kerja: Penilaian terhadap lingkungan kerja calon karyawan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tersebut mendukung praktik-praktik ramah lingkungan, seperti penggunaan energi yang efisien, fasilitas daur ulang, dan budaya kerja yang berkelanjutan.

Apabila organisasi dapat menerapkan Proses Rekrutmen Digital, Kriteria Berbasis Keberlanjutan, Wawancara Berbasis Nilai-Nilai dan Penilaian Lingkungan di Tempat Kerja, maka akan berdampak terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau yang meliputi: 1) Kebijakan Hijau: Kebijakan internal yang mengintegrasikan praktik kerja berkelanjutan ke dalam operasi perusahaan; 2) Mengembangkan Budaya Hijau: Karena karyawan yang sadar lingkungan akan mengadopsi perilaku kerja yang lebih berkelanjutan; 3) Keterlibatan Karyawan dalam Program Hijau: Karena karyawan yang dipekerjakan berdasarkan kriteria keberlanjutan cenderung lebih antusias untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang mendukung praktik-praktik ramah lingkungan; 4) Evaluasi dan Pemantauan Lingkungan Hidup: Pemantauan rutin terhadap efektivitas kebijakan ramah lingkungan yang diterapkan untuk memastikan dampak positif yang berkelanjutan bagi perusahaan dan lingkungan sekitar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Pham & Paillé, 2020), yang menyatakan bahwa Rekrutmen Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau.

3. Pengaruh Manajemen Kinerja Hijau terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau

Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Manajemen Kinerja Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Untuk mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau melalui Manajemen Kinerja Hijau, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Penilaian Perilaku Pro Lingkungan: mencakup kegiatan seperti mengurangi konsumsi energi, menggunakan kembali bahan yang masih bisa digunakan, dan menerapkan 3R (*reduce, reuse, recycle*); 2) Pencapaian

Tujuan Hijau: Penilaian terhadap keberhasilan karyawan atau tim dalam mencapai tujuan lingkungan yang telah ditetapkan, seperti mengurangi emisi karbon, efisiensi penggunaan air, atau mengurangi limbah perusahaan; 3) Penilaian Partisipasi Dalam Proyek Hijau: berfokus pada perlindungan lingkungan. Partisipasi ini dapat mencakup partisipasi dalam program penghijauan, kampanye konservasi energi, atau proyek inovasi hijau yang diprakarsai oleh perusahaan; dan 4) Laporan Kinerja Hijau: mencakup pencapaian individu atau tim, evaluasi praktik kerja berkelanjutan, dan rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi dalam menerapkan praktik ramah lingkungan.

Apabila organisasi dapat menerapkan Penilaian Perilaku Pro Lingkungan, Pencapaian Tujuan Hijau, Penilaian Partisipasi Dalam Proyek Hijau dan Laporan Kinerja Hijau, maka akan berdampak terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau yang meliputi: 1) Kebijakan Hijau: Kebijakan dan prosedur internal yang memandu karyawan untuk mengadopsi perilaku ramah lingkungan; 2) Mengembangkan Budaya Hijau: Di mana karyawan secara aktif mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan dalam pekerjaan sehari-hari; 3) Keterlibatan Karyawan dalam Program Hijau: Karena karyawan yang berprestasi dalam mendukung praktik-praktik lingkungan akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam berbagai program keberlanjutan yang diselenggarakan perusahaan; 4) Evaluasi dan Pemantauan Lingkungan Hidup: Peninjauan rutin terhadap keberhasilan implementasi kebijakan hijau dan penyesuaian strategi untuk memastikan pencapaian tujuan lingkungan yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Martins et al., 2021), yang menyatakan bahwa Manajemen Kinerja Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau.

4. Pengaruh Kompensasi Hijau terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau

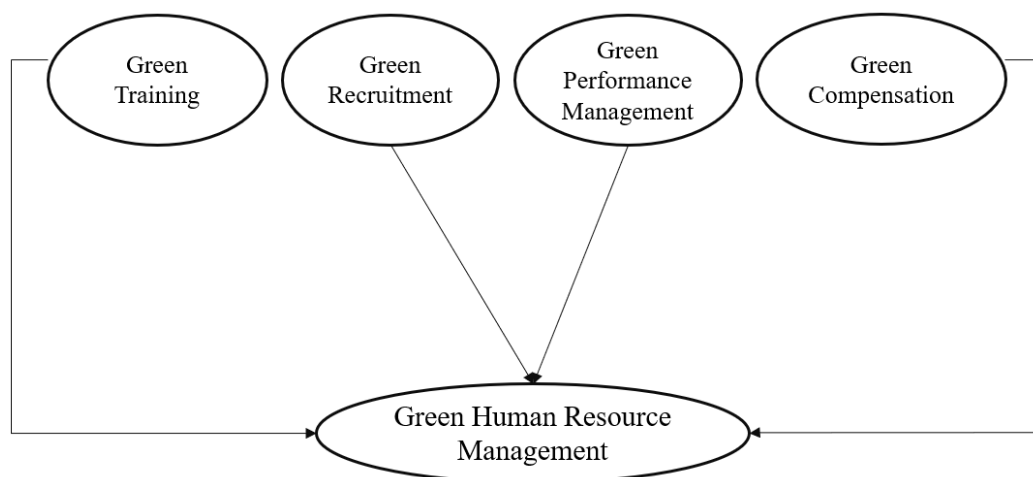
Berdasarkan kajian literature review dan penelitian terdahulu yang relevan, menyatakan bahwa Kompensasi Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Untuk mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau melalui Kompensasi Hijau, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Insentif Finansial Hijau: Di mana memberikan bonus atau penghargaan kepada karyawan yang berpartisipasi aktif dalam program-program ramah lingkungan seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, atau inovasi yang berkelanjutan; 2) Penghargaan Inovasi Hijau: Bentuk penghargaan bagi individu atau tim yang menciptakan solusi inovatif yang mendukung praktik ramah lingkungan di perusahaan; 3) Program Penghargaan Karyawan Hijau: Secara rutin memberikan penghargaan kepada karyawan yang terlibat dalam perilaku pro-lingkungan, seperti mendukung kebijakan konservasi energi atau berpartisipasi dalam program daur ulang di tempat kerja; dan 4) Pengembangan Karier Berkelanjutan: Memberikan kesempatan yang lebih besar untuk promosi, pelatihan, atau tanggung jawab kepada karyawan yang berperan aktif dalam mendukung program ramah lingkungan.

Apabila organisasi dapat menerapkan Insentif Finansial Hijau, Penghargaan Inovasi Hijau, Program Penghargaan Karyawan Hijau dan Pengembangan Karier Berkelanjutan, maka akan berdampak terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau yang meliputi: 1) Kebijakan Hijau: Kebijakan internal yang mengatur praktik kerja ramah lingkungan dan mengintegrasikannya ke dalam sistem operasi perusahaan; 2) Mengembangkan Budaya Hijau: Karena karyawan akan lebih sadar dan berkomitmen terhadap praktik-praktik keberlanjutan sebagai bagian dari nilai budaya perusahaan; 3) Keterlibatan Karyawan dalam Program Hijau: Karena karyawan akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam program-program yang mendukung pelestarian lingkungan; 4) Evaluasi dan Pemantauan Lingkungan Hidup: Peninjauan secara berkala terhadap efektivitas program lingkungan yang diterapkan untuk memastikan konsistensi penerapan praktik-praktik berwawasan lingkungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu

yang telah dilakukan oleh (Nilwan & Aras, 2023), yang menyatakan bahwa Kompensasi Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ditentukan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan bahasan penelitian literature ini:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 2 diatas, Pelatihan Hijau, Rekrutmen Hijau, Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Namun, selain variabel Pelatihan Hijau, Rekrutmen Hijau, Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi Hijau yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, terdapat variabel lain yang mempengaruhi, antara lain:

- 1) Budaya Organisasi Hijau: (El Baz & Iddik, 2022), (Al-Swidi et al., 2021), (Prakosa & Wajdi, 2024).
- 2) Komitmen Hijau: (Fahira, 2019), (Haldorai et al., 2022), (Khan et al., 2022), (Noor Faezah et al., 2024).
- 3) Inovasi Hijau: (Singh et al., 2020), (Wang et al., 2021), (Sharma et al., 2021), (Agrawal et al., 2024).

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil dan pembahasan serta kerangka konseptual diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Pelatihan Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Ketika pelatihan mencakup keberlanjutan, efisiensi energi, pengurangan limbah, dan praktik kerja ramah lingkungan, karyawan menjadi lebih siap untuk menerapkan nilai-nilai ramah lingkungan dalam aktivitas sehari-hari mereka. Rekrutmen Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Proses seleksi dan rekrutmen yang mempertimbangkan nilai-nilai pro-lingkungan akan menghasilkan karyawan yang memiliki orientasi kuat terhadap keberlanjutan. Dengan demikian, integrasi nilai-nilai lingkungan dimulai sejak individu bergabung dengan organisasi, membantu membangun budaya kerja hijau yang konsisten dan berkelanjutan.

Manajemen Kinerja Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Dengan mengevaluasi karyawan tidak hanya berdasarkan produktivitas mereka, tetapi juga kontribusi mereka terhadap tujuan lingkungan perusahaan, sistem penilaian dibuat yang mendorong perilaku ramah lingkungan dan tanggung jawab ekologis di setiap aspek pekerjaan. Kompensasi Hijau berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Ketika

kompensasi dikaitkan dengan praktik ramah lingkungan, karyawan lebih cenderung berpartisipasi dalam inisiatif ramah lingkungan dan merasa dihargai atas upaya mereka dalam melindungi lingkungan.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini hanya berfokus pada empat komponen *Green Human Resource Management* (pelatihan hijau, rekrutmen hijau, manajemen kinerja hijau, dan kompensasi hijau), dengan mengabaikan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi hijau dan inovasi hijau. Keterbatasan ini membuka peluang untuk penelitian empiris di masa depan dengan variabel yang lebih luas.

Implikasi Penelitian

Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan mengadopsi praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau seperti pelatihan hijau, rekrutmen berbasis keberlanjutan, dan sistem kompensasi hijau untuk meningkatkan kinerja lingkungan dan membangun budaya organisasi yang berkelanjutan. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dengan mengkonfirmasi pengaruh positif dari empat komponen Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau terhadap manajemen sumber daya manusia hijau. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut yang menguji variabel moderasi atau mediasi, seperti kepemimpinan hijau atau komitmen lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J., & Khan, S. M. (2023). Green knowledge management and organizational green culture: an interaction for organizational green innovation and green performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(7), 1852–1870.
- Agrawal, R., Agrawal, S., Samadhiya, A., Kumar, A., Luthra, S., & Jain, V. (2024). Adoption of green finance and green innovation for achieving circularity: An exploratory review and future directions. *Geoscience Frontiers*, 15(4), 101669.
- Ahmad, S., Abdullah, A., & Talib, F. (2021). Lean-green performance management in Indian SMEs: a novel perspective using the best-worst method approach. *Benchmarking: An International Journal*, 28(2), 737–765.
- Akpobolokami, A. M. (2022). Green performance management and organizational agility of multinational oil and gas companies in Nigeria. *Journal of Strategic Management*, 6(6), 140–154.
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112.
- Ali, H., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Transparan, Akuntabilitas dan Tanggung Jawab terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(2), 130–139.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290, 125876.
- Anindyah, A. M., & Nugroho, S. P. (2023). Pengaruh Green Recruitment dan Green Training Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Organization Citizenship Behavior Environment Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Telekomunikasi di Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 1097–1108.
- Ardiza, F., Nawangsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2021). The influence of green performance appraisal and green compensation to improve employee performance through OCBE. *International Review of Management and Marketing*, 11(4), 13.

- Aspan, Z. (2022). Konstitusionalisasi tanggung jawab negara terhadap pelestarian fungsi lingkungan hidup. *Amanna Gappa*, 149–155.
- Cahyani, F. A. (2020). Upaya peningkatan daya dukung lingkungan melalui penerapan prinsip sustainable development berdasarkan Undang-Undang nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Indonesian State Law Review*, 2(2), 168–179.
- Das, S., & Dash, M. (2024). Green Compensation And Reward System: A Novel Approach Towards The Growth And Sustainability Of Organization. *Journal of Advanced Zoology*, 45(2).
- Development, I. B. C. for S. (2021). *Investment for Sustainable Future*. <https://ibcsd.or.id/>
- Djalil, A. (2022). Dampak Green Compesation, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Len Industri (Persero). *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v4i1.486>
- El Baz, J., & Iddik, S. (2022). Green supply chain management and organizational culture: a bibliometric analysis based on Scopus data (2001-2020). *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 156–179.
- Fahira, N. (2019). Pengaruh Green Commitment, Green Transformational Leadership Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding SEMDI-UNAYA (Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu UNAYA)*, 3(1), 989–1001.
- Fathussalam, M. Y., Ayuwati, I. D., AL, D. F., AL, Y. R., & Asfari, U. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual: Indonesia. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 11–18.
- Gull, S., & Idrees, H. (2022). Green training and organizational efficiency: mediating role of green competencies. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 105–119.
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. L. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88, 104431.
- Hasan, H. (2022). Green Human Resources Management Untuk Keberlanjutan Perusahaan Pada Industri Penerbangan. *Jurnal Transportasi, Logistik, Dan Aviasi*, 2(1), 10–16.
- Heryana, D., Huda, M. N., & Firmansyah, A. (2024). Green Intellectual Capital Dan Green Human Resource Management: Pendekatan Scoping Review. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(3), 340–351.
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., Mata, M. N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021). Perceived green human resource management practices and corporate sustainability: Multigroup analysis and major industries perspectives. *Sustainability*, 13(6), 3045.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Kamilia, A. R., & Nawangsari, L. C. (2023). The Effect of Green Human Resource Management on Business Sustainability Through Competitive Advantage in MSMEs in DKI Jakarta. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 4(4), 1211–1222. <https://doi.org/10.38142/ijess.v4i4.745>
- Khan, K., Shams, M. S., Khan, Q., Akbar, S., & Niazi, M. M. (2022). Relationship among green human resource management, green knowledge sharing, green commitment, and green

- behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 924492.
- Krisnawati, K., & Amalia, L. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Employee Green Behaviour Dimediasi Oleh Green Organization Identity. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 9531–9545.
- Madyan, M. (2024). Analisis Pengungkapan Emisi Karbon Perusahaan Indonesia. *Unairnews*. <https://unair.ac.id/analisis-pengungkapan-emisi-karbon-perusahaan-indonesia/>
- Martins, J. M., Aftab, H., Mata, M. N., Majeed, M. U., Aslam, S., Correia, A. B., & Mata, P. N. (2021). Assessing the impact of green hiring on sustainable performance: mediating role of green performance management and compensation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5654.
- Nilwan, A., & Aras, I. (2023). Green Recruitment, Green Training, and Green Compensation and Reward on Green Human Resources Management. *Journal of Management, Business and Social Sciences*, 1(3).
- Noor Faezah, J., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Teixeira, A. A., & Alkaf, A. R. (2024). Mediating role of green culture and green commitment in implementing employee ecological behaviour. *Journal of Management Development*, 43(3), 253–282.
- Nugroho, D. (2024). KOMITMEN INDONESIA DALAM MENGURANGI EMISI KARBON DIOKSIDA (CO₂) MELALUI TRANSISI ENERGI BARU TERBARUKAN (EBT). *DEMOKRASI*, 4(2).
- Nurmannah, N. (2024). DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA HIJAU (MSDMH) TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN, DENGAN PRAKTIK MANAJEMEN RANTAI PASOKAN HIJAU (MRPH) SEBAGAI FAKTOR MEDIASINYA. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4024–4026.
- Pasek, I. K., Lina, N. P. M., Siwantara, I. W., Sumetri, N. W., & Sukarta, I. W. (2022). Penerapan Green Human Resource Management (GHRM) Dalam Menciptakan Inovasi Produk Dan Proses pada Industri Kecil Menengah Kopi di Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(3), 271–282.
- Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258–272.
- Prakosa, I. A., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan Green Organizational Culture Terhadap Green Employee Behavior pada PT Shinta Konveksi di Boyolali. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4730–4745.
- Saputra, A. R. P., Widarta, W., & Iswiyanto, I. (2024). The impact of green training, green reward, and green recruitment on organizational citizenship behavior for environment. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 9(1), 75–84.
- Satria, J. J., & Resmawa, I. N. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 72–87.
- Sharma, S., Prakash, G., Kumar, A., Mussada, E. K., Antony, J., & Luthra, S. (2021). Analysing the relationship of adaption of green culture, innovation, green performance for achieving sustainability: Mediating role of employee commitment. *Journal of Cleaner Production*, 303, 127039.
- Sinaga, S. A., & Nawangsari, L. C. (2019). THE EFFECT OF GREEN RECRUITMENT, GREEN TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT TRU USING ORGANIZATION CITIZENSHIP FOR ENVIRONMENT AS MEDIATION VARIABLE. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 204–216. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762.

- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Susanto, P. C., Setiawan, H. A., & Yandi, A. (2024). Determinants of Self-Efficacy and Employee Performance in the Banking Industry. *Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 1(4), 522–532.
- Susanto, P. C., Sugiyanto, S., Rachman, S., Saepudin, T. H., & Ismail, D. H. (2024). Human Resource Management Concepts: Recruitment, Job Analysis, Job Evaluation, Remuneration and Organizational Development. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 2(3), 88–104.
- Utama, E. P., & Anggarawati, S. (2022). Praktik Green Human Resource Management Pada Pt Bank Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 5(3), 837–861.
- Veerasley, U., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2024). Green human resource management and employee green behaviour: participation and involvement, and training and development as moderators. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 11(2), 277–309.
- Wang, H., Khan, M. A. S., Anwar, F., Shahzad, F., Adu, D., & Murad, M. (2021). Green innovation practices and its impacts on environmental and organizational performance. *Frontiers in Psychology*, 11, 553625.