

Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable Business: Conceptual Approach

Ayu Ambarwati¹, Dyah Wahyuni², Andini Jatsiya Dewi³, Wira Kuswara⁴, Retno Purwani⁵

¹Universitas Pelita Bangsa, ayy.ambarwati.1996@gmail.com

²Universitas Pelita Bangsa, dyahsidoarum@gmail.com

³Universitas Pelita Bangsa, andinijatsiyadewi@gmail.com

⁴Universitas Pelita Bangsa, wirrakuswara33@gmail.com

⁵Universitas Pelita Bangsa, retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 02/06/2023

Revised : 21/08/2023

Accepted: 04/10/2023

Key words:

GHRM, Industry, Sustainable Business

DOI:

[Doi.org/10.37366/jespb.v8i02.804](https://doi.org/10.37366/jespb.v8i02.804)

ABSTRACT

Indonesia has the third lowest per capita CO₂ emission in the world, which is 2.1 tons. Even so, the problem of increasing carbon emissions remains an important issue in Indonesia, mainly due to the presence of factories. Companies in Indonesia have made efforts to overcome this problem, one of which is through the implementation of Green Human Resource management (GHRM) or environmentally friendly based human resource management. The purpose of this scientific article is to explain the relationship between green resource management variables using theoretical and empirical approaches, as well as interviews with several respondents, in the context of business sustainability. The approach used in this study is a qualitative method. The results of this study reveal that the variables that affect Green Human Resource management, such as environmentally friendly-based recruitment, environmentally friendly-based training and development, environmentally friendly-based performance management and assessment, as well as environmentally friendly-based compensation and rewards, have an effect on business sustainability.

ABSTRAK

Indonesia memiliki emisi CO₂ per kapita yang terendah ketiga di dunia, yaitu sebesar 2,1 Ton. Meskipun demikian, masalah peningkatan emisi karbon tetap menjadi isu penting di Indonesia, terutama disebabkan oleh adanya pabrik-pabrik. Perusahaan-perusahaan di Indonesia telah melakukan upaya untuk mengatasi masalah tersebut, salah satunya melalui penerapan Green Human Resource management (GHRM) atau manajemen sumber daya manusia berbasis ramah lingkungan. Tujuan dari artikel ilmiah ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel manajemen sumber daya hijau dengan menggunakan pendekatan teoritis dan empiris, serta wawancara dengan beberapa responden, dalam konteks keberlanjutan bisnis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi Green Human Resource management, seperti rekrutmen berbasis ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan berbasis ramah lingkungan, manajemen kinerja dan penilaian berbasis ramah lingkungan, serta kompensasi dan penghargaan berbasis ramah lingkungan, berpengaruh terhadap keberlanjutan bisnis.

1. PENDAHULUAN

Pasar industri telah mengalami perkembangan yang sangat penting seiring dengan pengaruh transformasi digital. Namun, baru-baru ini, tren otomatisasi industri mengalami revolusi yang dianggap sangat relevan bagi masa depan bisnis yang disebut revolusi Industri 5.0. (Nahavandi, 2019). Industri 5.0 memiliki prinsip dasar, di antaranya adalah keberlanjutan (sustainable), di mana industri memperhatikan daya dukung

lingkungan, mengembangkan proses sirkular untuk penggunaan kembali dan daur ulang sumber daya, mengurangi limbah dan dampak lingkungan, serta bergerak menuju ekonomi sirkular dengan penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan efektif (Purwanto & Diponegoro, 2022). Manajemen sumber daya hijau memainkan peran penting dalam mendukung revolusi Industri 5.0 dengan nilai-nilai dasar yang ada. Manajemen sumber daya hijau bertujuan untuk

mengintegrasikan praktik-praktik yang ramah lingkungan ke dalam operasional perusahaan. Hal ini meliputi penggunaan sumber daya yang efisien, pengurangan limbah, daur ulang, serta penggunaan energi terbarukan. Dengan menerapkan manajemen sumber daya hijau, perusahaan dapat berkontribusi dalam menciptakan industri yang lebih berkelanjutan, meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan, dan memastikan efisiensi serta efektivitas dalam penggunaan sumber daya.

Belakangan ini, perubahan iklim dan peningkatan suhu global telah menjadi topik yang mendapat banyak perhatian. Pemerintah, melalui Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) G20, telah melakukan berbagai upaya untuk mengurangi emisi karbon guna memerangi perubahan iklim. Menurut temuan dari laporan Transparansi Iklim (Climate Transparency Report), G20 adalah kelompok negara yang bertanggung jawab atas 75% dari total emisi gas rumah kaca (GRK) global. Hal ini menunjukkan bahwa langkah-langkah yang diambil oleh negara-negara anggota G20 akan memiliki dampak yang signifikan dalam mengatasi tantangan perubahan iklim secara global (*Negara G20 Sumbang 78% Emisi Karbon Dunia, RI Dorong Transisi Energi – PWYP Indonesia*, 2020). Indonesia memiliki tingkat emisi CO₂ per kapita yang terendah ketiga di dunia, yaitu sebesar 2,1 Ton. Menteri Keuangan Sri Mulyani menyatakan bahwa Indonesia menyadari pentingnya upaya untuk mencegah pemanasan global bagi keberlangsungan dunia. Oleh karena itu, dibutuhkan tindakan yang dapat dipercaya untuk mengurangi emisi karbon. Salah satu penyebab peningkatan emisi karbon di Indonesia adalah keberadaan pabrik-pabrik. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan-perusahaan telah melakukan upaya, salah satunya melalui penerapan Green Human Resource Management (GHRM) atau manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip ramah lingkungan di perusahaan. GHRM merupakan kebijakan perusahaan yang mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan aspek lingkungan (Purnama & Nawangsari, 2019).

Dalam menghadapi isu kerusakan lingkungan yang semakin meningkat akibat proses produksi, *Green Human Resource management* (GHRM) menjadi

penting untuk meminimalisir kondisi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan untuk memanfaatkan, mengembangkan, dan menjaga sumber daya manusia dan alam yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, manajemen merupakan upaya untuk mengatur sumber daya guna mencapai tujuan perusahaan.

GHRM yang saat ini banyak dilakukan oleh kalangan industri dan didukung melalui Gerakan G20, adalah suatu kegiatan di mana karyawan terlibat dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan lingkungan yang berkelanjutan. Melalui GHRM, perusahaan melibatkan karyawan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, serta mengimplementasikan praktik-praktik berkelanjutan dalam operasional perusahaan (Liu et al., 2021). Perusahaan ritel di Indonesia juga telah memperhatikan implementasi *Green Human Resource management* (GHRM).

Implementasi GHRM di perusahaan ritel merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup. Praktik GHRM ini juga dilakukan dalam rangka mendukung konsep "go green" karena perusahaan menyadari bahwa diperlukan perilaku pro-lingkungan atau *green behavior* dari seluruh karyawan untuk mencapai kinerja perusahaan yang berkelanjutan. Dengan menerapkan GHRM, perusahaan ritel berusaha untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam kegiatan sehari-hari karyawan. Hal ini mencakup penggunaan energi yang efisien, pengurangan limbah, daur ulang, serta promosi kesadaran lingkungan di tempat kerja. Melalui pendekatan ini, perusahaan berharap agar karyawan dapat menjadi agen perubahan dalam mendukung praktik berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan. Dengan demikian, hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang berkelanjutan (Bombiak, 2019).

Banyak perusahaan industri manufaktur yang menerapkan praktik lingkungan yang ramah karena mereka menghasilkan limbah selama proses produksi. Penting bagi perusahaan untuk

memperhatikan lingkungan di sekitarnya karena masyarakat akan merasakan dampaknya jika lingkungan tercemar. Selain itu, perusahaan juga akan menghadapi tekanan dari masyarakat, pesaing, dan pemerintah jika tidak memperhatikan dampak lingkungan yang dihasilkan oleh kegiatan operasional mereka. Sutrisno, 2019 dalam (Imron, 2022) mengemukakan bahwa Kunci keberhasilan dalam semua kegiatan kinerja lingkungan adalah melibatkan, memiliki kesiapan, dan memberikan dorongan kepada tenaga kerja. Menurut penelitian Safroni yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau", dukungan terhadap kinerja lingkungan di industri perhotelan dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan. Program ini merupakan praktik manajemen sumber daya manusia hijau yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan karyawan terhadap isu lingkungan serta mendorong motivasi hijau. Penting bagi semua departemen terkait untuk memberikan sinyal dan menciptakan kesadaran akan tanggung jawab dan keterikatan lingkungan karyawan (Isrososian et al., 2021).

Merujuk pada kesenjangan atau perbedaan antara praktik manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui peranan GHRM dalam organisasi industry melalui implementasi GHRM dalam perusahaan guna menunjang kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan peduli terhadap lingkungan.

2. KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Green Human Resources Management

Green Human Resource management (GHRM) memiliki makna yang berasal dari penggunaan kata "green" yang mengacu pada konsep "ramah lingkungan" (Zurnali & Sujanto, 2020). *Green* manajemen, atau yang juga dapat disebut sebagai manajemen ramah lingkungan, adalah suatu pendekatan di mana organisasi mengelola aspek lingkungan melalui peningkatan strategi yang berfokus pada keberlanjutan. Ini adalah inovasi dalam kinerja dan tanggung jawab sumber daya manusia di sebuah perusahaan yang didasarkan pada konsep lingkungan. GHRM juga mencakup

semua kegiatan yang melibatkan pengembangan, implementasi, dan perlindungan prosedur yang memberikan prioritas kepada karyawan dalam organisasi secara berkelanjutan. (R. A. et al., 2020) dalam (Imron, 2022). Selain itu, dijelaskan bahwa peran manajemen sumber daya manusia berfokus pada mengubah karyawan biasa menjadi karyawan yang ramah lingkungan, dengan tujuan mewujudkan organisasi yang berkomitmen terhadap praktik-praktik hijau dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelestarian lingkungan.

Definisi lain mengenai *Green Human Resource management* (GHRM) juga dikemukakan Al-Romeedy (2019) Penjelasan tersebut menggambarkan bahwa GHRM berkontribusi dalam berbagai aktivitas yang meliputi pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan metode secara berkelanjutan untuk menciptakan karyawan yang ramah lingkungan dalam organisasi. Hal yang sama juga disampaikan oleh Ridhi (2015) Dalam prosidingnya, *Green Human Resource management* dijelaskan sebagai bentuk implementasi dari praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk mengadopsi penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dan mementingkan kelestarian lingkungan. Hal ini dapat meningkatkan kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap lingkungan.

Penelitian terdahulu dari Astuti & Wahyuni (2018) mengungkapkan bahwa definisi dari GHRM, atau Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, dapat didefinisikan sebagai metode pengelolaan tenaga kerja yang bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan dan memaksimalkan dampak positif secara berkelanjutan. GHRM merupakan unsur yang sangat penting dalam pengendalian operasional perusahaan teknologi dan budaya melalui pendekatan inovatif untuk memajukan perekonomian (Astuti & Wahyuni, 2018).

Green Recruitment

Perusahaan dapat memilih karyawan yang dapat berkomitmen dalam masalah lingkungan (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016). Perekrutan dan seleksi hijau dianggap sebagai komponen yang

penting dalam praktik Green HRM. Berdasarkan penelitian sebelumnya, tiga aspek dalam perekrutan dan seleksi hijau, yaitu kesadaran hijau kandidat, branding perusahaan, dan penilaian kriteria hijau untuk menarik kandidat yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan (Nejati et al., 2017).

Aspek pertama dari perekrutan dan seleksi hijau adalah kesadaran hijau kandidat, yang merupakan fondasi dari proses tersebut. Hal ini melibatkan faktor kepribadian yang mencakup kesadaran hijau dan ketersesuaian dengan tujuan lingkungan organisasi. Karyawan yang memiliki nilai-nilai lingkungan telah terbukti secara aktif meningkatkan pemahaman mereka tentang isu lingkungan dalam operasional perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menarik dan memilih karyawan yang memiliki kesadaran akan lingkungan dengan menggunakan serangkaian tes untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki sikap yang positif terhadap isu lingkungan (Ehnert et al., 2016).

Branding pemberi kerja hijau mengacu pada citra dan reputasi organisasi dalam hal manajemen lingkungan. Citra ini dibentuk melalui praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (GHRM) yang dilakukan oleh organisasi. Calon karyawan dapat merasakan kesesuaian nilai-nilai mereka dengan nilai-nilai organisasi melalui branding pemberi kerja hijau, dan mereka mungkin merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang memiliki reputasi yang baik dalam hal lingkungan. Calon karyawan cenderung mencari informasi tentang kinerja dan komitmen lingkungan organisasi sebagai kriteria untuk menilai bagaimana organisasi tersebut memperlakukan karyawan mereka. Mereka juga mungkin tertarik dengan organisasi yang memberikan sinyal positif terkait isu lingkungan.

Oleh karena itu, menjadi pemberi kerja hijau yang memiliki reputasi positif adalah metode yang efektif untuk menarik dan mempertahankan karyawan potensial yang peduli dan memiliki pemahaman yang positif tentang isu lingkungan (Nejati et al., 2017). Kriteria hijau dalam evaluasi dan pemilihan karyawan merupakan aspek ketiga

yang penting. Perusahaan yang melakukan rekrutmen dapat menekankan isu lingkungan dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi karyawan. Pertanyaan yang terkait dengan pengetahuan lingkungan, nilai-nilai, dan kepercayaan dapat diajukan, dan karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dalam aspek-aspek ini dapat dipilih (Purnama & Nawangsari, 2019).

Green Training and Developmet

Dalam penelitian Jabbour & de Sousa Jabbour (2016) mengungkapkan bahwa Pelatihan dan pengembangan berbasis lingkungan merujuk pada serangkaian kegiatan yang mendorong karyawan untuk memperoleh keterampilan dalam perlindungan lingkungan dan meningkatkan kesadaran terhadap isu-isu lingkungan. Hal ini menjadi kunci dalam mencapai tujuan lingkungan. Pelatihan yang berfokus pada aspek lingkungan dapat membantu karyawan untuk lebih memahami pentingnya perlindungan lingkungan, sehingga mereka menjadi lebih peka terhadap proses pengendalian dan pencegahan polusi (Nawangsari & Sutawidjaya, 2018).

Green Performance Management and Appraisal

Green performance management dan penilaian merupakan sistem evaluasi kinerja karyawan yang melibatkan pengelolaan lingkungan. Penelitian ini fokus pada berbagai aspek manajemen kinerja hijau, termasuk pemberian umpan balik dan penyeimbangan matriks. Ada perdebatan mengenai efektivitas metode pengukuran hijau, karena setiap organisasi memiliki atribut struktural yang berbeda, dan menggunakan standar yang sama untuk sumber daya di seluruh organisasi dapat mengalami perubahan (Shen et al., 2018). Dalam sebuah penelitian Delmonico et al. (2018), ditemukan bahwa manajemen kinerja hijau mengembangkan indikator kinerja hijau yang digunakan untuk menetapkan sejumlah kriteria hijau yang menjadi bagian dari penilaian kinerja bagi semua anggota organisasi. Kriteria-kriteria tersebut mencakup topik seperti insiden lingkungan, tanggung jawab lingkungan, pengurangan emisi karbon, serta komunikasi mengenai kekhawatiran dan kebijakan lingkungan.

Green Reward and Compensation

Dalam mencapai tujuan penghijauan, organisasi dapat ditingkatkan dengan memberi penghargaan dan komitmen karyawan terhadap praktik lingkungan (Isrososiawan et al., 2021). Berdasarkan pendekatan strategis, manajemen *Green reward* dan kompensasi adalah sistem imbalan finansial dan non finansial yang memiliki tujuan menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan (William et al., 2018). Selain itu, karyawan mungkin merasa lebih termotivasi oleh imbalan non keuangan melalui *Green pay and reward* misalnya pengakuan dan pujian.

Sustainable Business

Penelitian dari Bombiak (2019) menjelaskan bahwa Perusahaan memulai semua kegiatan dengan perencanaan yang komprehensif, dengan visi keberlanjutan yang melibatkan semua pihak yang memiliki kepentingan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Dengan pendekatan ini, perusahaan memastikan bahwa semua faktor ekonomi, sosial, dan lingkungan dipertimbangkan secara cermat sebagai dasar pengembangan bisnis (Setyaningrum & Muafi, 2023). Perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan organisasi hijau harus memenuhi tanggung jawab mereka terhadap lingkungan dan menunjukkan kepedulian terhadapnya. Tindakan ini akan meningkatkan citra perusahaan mereka yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keberlanjutan bisnis mereka (Purnama & Nawangsari, 2019; Yong et al., 2019).

3. METODE PENELITIAN

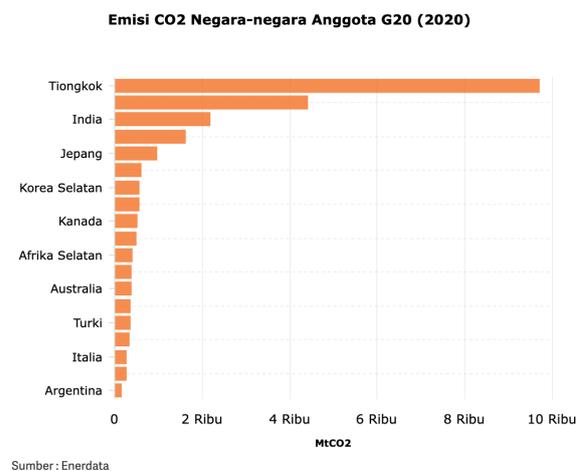
Penelitian ini membahas tentang penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan (*Green Human Resource management*) di perusahaan industri. Penelitian ini dilakukan pada periode Februari-April 2023. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yang mana data yang dikumpulkan akan diinterpretasikan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diamati di lapangan. Data tersebut kemudian akan dikonstruksikan dalam tema-tema yang memiliki makna yang signifikan (Sugiyono, 2017). Dalam

penelitian ini, analisis SWOT digunakan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan responden dari beberapa perusahaan industri juga tinjauan dari peneliti sebelumnya. Konsep kerangka konseptual digunakan untuk mempelajari hubungan antara rekrutmen hijau, pelatihan hijau, kinerja hijau, kompensasi hijau, dan keberlanjutan bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan tersebut dan mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan (GHRM) memiliki kepentingan yang signifikan dan sejalan dengan upaya global dalam mengurangi emisi karbon dan dampaknya terhadap pemanasan global, sebagaimana didukung oleh kampanye G20 yang melibatkan negara-negara untuk mencapai tujuan tersebut (Imron, 2022). Upaya ini bertujuan untuk menurunkan suhu bumi secara global. Indonesia memiliki target untuk mengurangi emisi karbon sebesar 29% pada tahun 2030 dengan menggunakan pendanaan internal. Namun, jika mendapatkan bantuan keuangan dari negara-negara maju, target penurunan tersebut dapat ditingkatkan menjadi 41% pada tahun yang sama.

Melalui keseriusan yang ditunjukkan oleh negara dalam program G20, perubahan konsumsi energi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Perubahan Konsumsi Emisi Karbon Dunia 2020
Sumber: (Negara G20 Sumbang 78% Emisi Karbon Dunia, RI Dorong Transisi Energi – PWYP Indonesia, 2020)

Dalam rangka kampanye G20, perusahaan industri didorong untuk menggunakan teknologi yang ramah lingkungan, seperti teknologi hijau yang menghasilkan energi atau produk tanpa mencemari lingkungan. Diharapkan bahwa penggunaan teknologi hijau ini akan memiliki dampak positif terhadap keberlanjutan bisnis di masa depan. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan beberapa individu yang bekerja di perusahaan industri:

Responden 1:

“perusahaan kami sudah mulai menjalankan prinsip manajemen hijau. Contoh Tindakan sederhana dengan menggunakan kertas pada dua sisi ketika mencetak sesuatu. Kami juga sudah membuat misi lingkungan dan mendeklarasikan kepada karyawan agar dipatuhi sehingga karyawan tau bahwa hal ini berguna untuk menerapkan bisnis yang berkelanjutan.”

Responden 2:

“perusahaan kami sudah secara terus menerus membangun komunikasi dua arah dengan pemangku kepentingan, karyawan dan sebagainya untuk menyampaikan strategi berkelanjutan yang mengambil isu lingkungan”

Responden 3:

“Perusahaan kami sudah melakukan *Green Human Resource management* dan efek dari penerapan tersebut yang kami rasakan adalah Reduce waste, Save cost, Healthy environment. Tindakan yang menggambarkan GHRM di perusahaan kami adalah paperless, reduce solar consume, reduce electricity, reduce water consume, reduce poison waste. Benar adanya GHRM dapat mewujudkan Bisnis yang berkelanjutan di perusahaan kami.”

Berdasarkan hasil wawancara dan tinjauan pustaka yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa keuntungan dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (GHRM). GHRM memungkinkan perusahaan untuk mengatur tugas-tugas karyawan secara terstruktur dengan memperhatikan faktor-faktor yang ramah lingkungan. Selain itu, proses rekrutmen yang ramah lingkungan, seperti rekrutmen online, dapat mengurangi penggunaan

kertas dan berdampak positif pada lingkungan. Pelatihan yang ramah lingkungan juga memiliki manfaat dalam meningkatkan keterampilan karyawan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Selain itu, pengelolaan kinerja yang ramah lingkungan, perbaikan sistem kerja, dan pemberian penghargaan dan kompensasi yang ramah lingkungan juga berperan penting dalam keberlanjutan bisnis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan wawancara mendalam dengan responden, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (*Green Human Resource Management / GHRM*) memiliki pengaruh terhadap Keberlanjutan Bisnis. Variabel yang mempengaruhi GHRM, seperti Rekrutmen Berkelanjutan (*Green Recruitment*), Pelatihan Berkelanjutan (*Green Training*), Penilaian Kinerja Berkelanjutan (*Green Performance Appraisal*), dan Kompensasi dan Penghargaan Berkelanjutan (*Green Compensation and Reward*), berdampak pada keberlanjutan bisnis.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih banyak mencari referensi terbaru guna mengembangkan penelitian ini. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mencari variabel lain yang termasuk dalam GHRM yang belum banyak diteliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara GHRM dan keberlanjutan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, L. I., Noermijati., Rofiaty., Irawanto, D. W. (2023) Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers
- Al-Romeedy, B. S. (2019). Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 18(4), 529–548. <https://doi.org/10.1080/15332845.2019.1626969>
- Ainulyaqin, M. H., Achmad, L. I., & Meilani, M. A. (2023). Peningkatan Kesejahteraan Santri

- Berbasis Manajemen Pengelolaan Wakaf Produktif di Pesantren Assyifa Subang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 221-228. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7951>
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi Implementasi Green Human Resource Management Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm). *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 121. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2018.v12.i02.p04>
- Azizah Surury, N. ., & Hamdan Ainulyaqin, M. . (2022). Studi Literatur: Pelaksanaan Audit Syariah Pada Perbankan Syariah. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 737-744. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.386>
- Bombiak, E. (2019). Green human resource management- the latest trend or strategic necessity? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1647-1662. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4\(7\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4(7))
- Delmonico, D., Jabbour, C. J. C., Pereira, S. C. F., de Sousa Jabbour, A. B. L., Renwick, D. W. S., & Thomé, A. M. T. (2018). Unveiling barriers to sustainable public procurement in emerging economies: Evidence from a leading sustainable supply chain initiative in Latin America. *Resources, Conservation and Recycling*, 134(January), 70-79. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.02.033>
- Edy, S., & Jaedi, J. (2023). The Exploratory Analysis of Urgence of Islamic Education to Develop The Personality of School-Age Children. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(2), 198-213. <https://doi.org/10.31538/tijie.v3i2.252>
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: a comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88-108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Fatimah, N., & Hamdan Ainulyaqin, M. (2022). Efektifitas Audit Internal Syariah di Perbankan Syariah. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(11), 1179-1187. <https://doi.org/10.59141/jist.v3i11.530>
- Imron, A. T. (2022). Green Human Resource Management Dalam Dunia Industri (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi Green Hrm). *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 3(6), 6799-6806.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457-470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Lestari, D. S., & Ainulyaqin, M. H. (2022). Program Industrialisasi Dalam Mengatasi Kesenjangan Ekonomi Di Masyarakat : Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(01), 288-297. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4077>
- Lestari, D. S., & Ainulyaqin, M. (2022). Industrialization Program To Overcome Economic Gaps In Society. *International Conference on Islamic Economic (ICIE)*, 1(1), 96-117. <https://doi.org/10.58223/icie.v1i1.109>
- Lestari, D. S., Ainulyaqin, M. H., & Edy, S. (2023). Peran Wirausaha Berjamaah dan Individu Berkarakter dalam Penguatan Industri Halal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 325-338. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7899>
- Liu, Z., Mei, S., & Guo, Y. (2021). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*, 15(2), 290-304. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366>
- Nahavandi, S. (2019). Industry 5.0. In *Sustainability*

- (Vol. 11, pp. 43–71).
- Nawangarsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2018). *The Impact of Human Resources Practices Affecting Organization Citizenship Behaviour with Mediating Job Satisfaction in University*. 200, 291–297. <https://doi.org/10.2991/aisteel-18.2018.64>
- Negara G20 Sumbang 78% Emisi Karbon Dunia, RI Dorong Transisi Energi – PWYP Indonesia. (2020).
- Nejati, M., Rabiei, S., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. *Journal of Cleaner Production*, 168, 163–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.213>
- Paujiah, U. N., Achmad, L. I., Sakum, S., Mamun, S., & Edy, S. (2022). The Effect of Hedonism and Ease of Use of e-Commerce Feature on Excessive Consumerist Behaviour. *Ta'amul: Journal of Islamic Economics*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.58223/taamul.v1i1.1>
- Purnama, N. D. & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep. *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business*, 32–39.
- Purwanto, P., & Diponegoro, U. (2022). *Pengembangan teknologi industri 5.0 dalam mendukung pembangunan berkelanjutan*. July.
- R. A., H., H. H. D. N. P., O., & Gamage, P. (2020). Identification of Some Research Gaps in Green Human Resource Management. *International Business Research*, 13(12), 63. <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n12p63>
- Ridhi, S. (2015). An Innovative Approach to Environmental Sustainability. *12th AIMS International Conference on Management*, June, 1–15. <https://www.academia.edu/download/36500376/K723-final.pdf>
- Sarwo Edy, & S. M. (2022). THE EFFECT OF PRICE, LOCATION, LAYOUT, PROMOTION AND PRODUCT QUALITY ON BUSINESS GROWTH. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 573–578. Retrieved from <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/733>
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2023). *The Role of Digital HRM: Contribution to the Improvement of Business Sustainability BT - Digitalisation: Opportunities and Challenges for Business* (B. Alareeni, A. Hamdan, R. Khamis, & R. El Khoury (Eds.); pp. 840–848). Springer International Publishing.
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2018). Employees' Perceptions of Green HRM and Non-Green Employee Work Outcomes: The Social Identity and Stakeholder Perspectives. *Group and Organization Management*, 43(4), 594–622. <https://doi.org/10.1177/1059601116664610>
- Sugiyono. (n.d.). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- William, D., Renwick, S., Wamba, S. F., & Shahbaz, M. (2018). *Co Co*.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116–127.