



## IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH LINGKUNGAN

**Hardianti<sup>1</sup>, Andi Amri<sup>2</sup>, Narto Irawan Otoluwa<sup>3</sup>, Swandani<sup>4</sup>, Kherayani Nur<sup>5</sup>.**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Muslim Maros

Email : [hardianti@umma.ac.id](mailto:hardianti@umma.ac.id) ; [andiamri@umma.ac.id](mailto:andiamri@umma.ac.id) ; [notoluwa@umma.ac.id](mailto:notoluwa@umma.ac.id);  
[swandani@umma.ac.id](mailto:swandani@umma.ac.id); [kherayani@umma.ac.id](mailto:kherayani@umma.ac.id).

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Implementasi manajemen sumber daya manusia Ramah Lingkungan. Peran manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan terhadap kinerja yang berkelanjutan yang mencakup bagaimana perekrutan yang ramah lingkungan yang saat ini sudah tidak menggunakan dokumen fisik dalam proses ini, manajemen kerja serta kompensasi dalam prosesnya sudah meminimalisir penggunaan kertas-kertas karena di era saat ini sudah menggunakan digitalisasi, serta dalam proses pelatihan dalam perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian ini menggunakan penelitian secara deskriptif kualitatif. Desain penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data Sekunder untuk mereview beberapa jurnal dan publikasi yang berkaitan dengan dengan tujuan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan keberhasilan sebuah organisasi dalam Implementasi manajemen sumber daya manusia Ramah Lingkungan berdasarkan literatur riveuw dapat diterapkan dengan sebuah program *Green recruitment and selection* selain itu ada *Green Training and Development* serta program *Green Performance Management* dan yang terakhir adalah program *Green Reward and Compensation*.

**Kata kunci :** Manajemen sumber daya manusia, Green economy

**ABSTRACT.** *This research aims to measure the implementation of environmentally friendly human resource management. The role of environmentally friendly human resource management in sustainable performance which includes environmentally friendly lighting which currently does not use physical documents in this process, work management and completion in the process has minimized the use of paper because in the current era digitalization is used. , as well as in the training process in research. The research method used is this research uses qualitative descriptive research. This research design was carried out by collecting secondary data to review several journals and publications related to the objectives of this research. The research results show the success of an organization in implementing environmentally friendly human resource management based on Riveuw literature which can be implemented with a Green Recruitment and Selection program, apart from that there is Green Training and Development as well as a Green Performance Management program and finally the Green Reward and Compensation program..*

**Keywords :** Human resource management, Green economy

## PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, seorang ilmuwan bergabung dalam Panel antar pemerintah tentang perubahan iklim yang telah memberikan peringatan yang sangat serius mengeluarkan kode merah bagi Manusia. Peringatan ini bukan ditujukan untuk beberapa negara saja, tetapi berlaku untuk semua negara diseluruh dunia termasuk Indonesia (Wahana Lingkungan Hidup Indonesia, 2021). Indonesia telah mengalami perubahan yang begitu besar dengan tingkat pertumbuhan yang sangat tinggi. Saat ini Indonesia menjadi negara dengan pendapatan menengah termasuk dan masuk dalam kelompok negara-negara ekonomi utama G20 (*Global Green Growth Institute, 2015*). Pengelolaan sumber daya manusia berbasis *green economy* terhadap keberlanjutan organisasi adalah hal yang sangat penting dikaji di era globalisasi saat ini. Dengan meningkatkan kesadaran penuh akan pentingnya ramah lingkungan pada sebuah organisasi,serta meminimalisir dampak negatif untuk bumi kita. Saat ini organisasi dari beberapa sektor sudah memperhatikan bagaimana dalam kegiatannya sudah menerapkan *green economy* yang berdampak positif bagi lingkungan sekitar baik secara internal maupun eksternal.

Peran manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan terhadap kinerja yang berkelanjutan yang mencakup bagaimana perekrutan yang ramah lingkungan yang saat ini sudah tidak menggunakan dokumen fisik dalam proses ini, manajemen kerja serta kompensasi dalam prosesnya sudah meminimalisir penggunaan kertas-kertas karena di era saat ini sudah menggunakan digitalisasi, serta dalam proses pelatihan dalam perusahaan sudah menerapkan *green economy*. Kinerja yang berkelanjutan mencakup aspek kinerja lingkungan, ekonomi, dan sosial (Zaid et al., 2018).

Proses ramah lingkungan yang diterapkan Manajemen sumber daya manusia yang dalam prosesnya menggunakan konsep *Sustainable Development Goals*. Hal ini memberikan dampak positif dalam peningkatan efisiensi, mengurangi biaya, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Upaya yang dilakukan perusahaan yaitu menerapkan green bisnis untuk meminimalisir dampak yang buruk dalam aktivitas perusahaan, beberapa perusahaan menerapkan prinsip-prinsip *triple bottom line (planet, people, profit)*. Pendekatan berbasis ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip yang berkelanjutan seperti halnya efisiensi energi, dan pengurangan limbah yang jika hal ini tidak diperhatikan dalam sebuah organisasi akan berpotensi buruk bagi lingkungan, ekonomi, dan sosial.

Strategi dalam pembangunan yang berkelanjutan untuk pelestarian lingkungan berkembang begitu pesat di berbagai perusahaan dalam menghadapi tantangan seperti hal bencana alam yang disebabkan kerusakan ekosistem, perubahan iklim, dan pencemaran lingkungan yang dihasilkan perusahaan, hal ini beberapa perusahaan yang di Indonesia sudah menerapkan *green economy*, beberapa perusahaan sudah meminimalisir dampak yang dihasilkan melalui program CSR perusahaan. meningkatkan peran pembangunan berkelanjutan mengarah pada implementasi masalah-masalah lingkungan kedalam sebuah visi dan misi sebagai sebuah kebijakan disemua bidang, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia.

GHRM berkaitan dengan pengenalan pengelolaan lingkungan dan pola pikir terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia serta penyertaan pengelolaan

lingkungan hidup di dalamnya kebijakan sumber daya manusia dan penerapannya dalam aktivitas sumber daya manusia sehari-hari. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini bagaimana mengelolah sumber daya manusia yang sadar akan impact *Green Economi* bagi lingkungan ekonomi, dan sosial. Sumber daya manusia menerapkan kebijakan lingkungan (hijau) didalam praktik sumber daya manusia , diberi nama *Green Human Resource Managment (GHRM)* (Syafari, 2022) dan staf organisasi yang memberlakukan perilaku ramah lingkungan kerja dan sukarela (Kim et al., 2017).

Untuk membantu organisasi mengurangi emisi pabrik dan kantor serta meningkatkan daur ulang, sehingga organisasi dapat membantu mengurangi dampak perubahan iklim global melalui pengurangan polusi dan limbah yang didorong oleh tempat kerja serta penggunaan energi yang lebih baik (Saifullah dan Carballo, 2016). Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yang telah menekankan pentingnya ramah lingkungan bagi karyawan untuk mencapai sistem produksi yang berdampak positif bagi lingkungan, ekonomi dan sosial. Pentingnya kontribusi karyawan untuk mencapai sistem produksi yang ramah lingkungan (Syafari, 2022; Renwick et al., 2013; Nawangsari dan Sutawidjaya, 2018; Dewi, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Implementasi manajemen sumber daya manusia Ramah Lingkungan. Peran manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan terhadap kinerja yang berkelanjutan yang mencakup bagaimana perekrutan yang ramah lingkungan yang saat ini sudah tidak menggunakan dokumen fisik dalam proses ini, manajemen kerja serta kompensasi dalam prosesnya sudah meminimalisir penggunaan kertas-kertas karena di era saat ini sudah menggunakan digitalisasi, serta dalam proses pelatihan dalam perusahaan sudah menerapkan *green economi* Pendekatan berbasis ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip yang berkelanjutan seperti halnya efisiensi energi, dan pengurangan limbah yang jika hal ini tidak diperhatikan dalam sebuah organisasi akan berpotensi buruk bagi lingkungan, ekonomi, dan sosial.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan penelitian secara deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep Implementasi manajemen sumber daya manusia Ramah Lingkungan sebagai strategi sebagai pendekatan berbasis ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip yang berkelanjutan seperti halnya efisiensi energi, dan pengurangan limbah yang jika hal ini tidak diperhatikan dalam sebuah organisasi akan berpotensi buruk bagi lingkungan, ekonomi, dan sosial. Desain penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data Sekunder untuk mereview beberapa jurnal dan publikasi yang berkaitan dengan dengan tujuan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan tema yang diangkat terkait fenomena yang terjadi dengan melihat beberapa sumber terkait pengimplementasian Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dalam sebuah organisasi, sebuah perusahaan yang ada di Indonesia mengangkat strategi melalui program Corporate Social Responsibility, seperti halnya dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wang et al., (2016) melihat studi Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai bidang dimana lingkungan tampaknya menjadi dimensi sosial yang paling banyak diteliti. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa perilaku karyawan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja lingkungan organisasi (Norton et al., 2017).

Dalam sebuah survei Society of Human Resource Management (2011) mengatakan bahwa hampir dua pertiga dari sampel organisasi sudah berinisiatif terhadap kelestarian lingkungan dan lebih 85% perusahaan Fortune 500 melaporkan upaya kelestarian lingkungan (Wiernik et al dalam Syafari, 2022). Di Indonesia ada 11 Perusahaan Go Green mulai dari daur ulang limbah hingga pengurangan emisi debu pabrik. Semakin banyak bisnis di seluruh dunia yang merespons keharusan global dan permintaan konsumen untuk bertindak ramah lingkungan. Dan lebih dari 80% masyarakat menghormati perusahaan dan merek yang menerapkan praktik ramah lingkungan, menurut survei internasional. Dari kertas dan palet hingga bungkus plastik dan logam, semuanya didaur ulang. Dan selongsongnya sendiri terbuat dari 100% bahan daur ulang (Parletta, 2019). Menurut penelitian, sebanyak 97,7% Millennial dan Gen Z sadar akan pentingnya memilih suatu produk yang memperhatikan aspek ekonomi, sosial dan lingkungan. Biasanya, produk tersebut dihasilkan oleh perusahaan yang menerapkan konsep green business, sustainable business atau bisnis ramah lingkungan (Hira, 2023).

Dalam proses pelatihan dalam perusahaan sudah menerapkan green ekonomi, pelatihan dan pengembangan lingkungan sebagai salah satu metode utama dimana Human Resource Management mengembangkan dukungan dan inisiatif manajemen lingkungan (Jabbour, 2016). Penerapan GHRM secara signifikan meningkatkan kinerja lingkungan dan keberlanjutan bisnis secara keseluruhan. Penerapan GHRM pada UMKM di Indonesia mencakup berbagai aspek, antara lain green recruitment, green training and development, green performance, dan green rewards (Alfianto et al., 2024). Beberapa inisiatif pragmatis bagi manajer SDM untuk menerapkan fungsi SDM yang ramah lingkungan dan menjadikan organisasi ramah lingkungan secara keseluruhan (Shemon et al., 2019).

Membahas Kognisi strategi perusahaan berujung pada manajemen kinerja suatu organisasi. Manajemen Lingkungan (EM) mempengaruhi strategi bisnis global dan dengan demikian manajemen kinerja juga dipengaruhi oleh gelombang hijau secara positif. Temuan lain mengungkapkan bahwa Green HRM berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Praktik-praktik utama seperti efisiensi energi, peningkatan kesadaran lingkungan, dan pengintegrasian keberlanjutan ke dalam kebijakan MSDM terbukti memberikan dampak positif. Namun, keberhasilan penerapan Green HRM

memerlukan komitmen organisasi yang kuat, pendidikan karyawan, dan pertimbangan faktor eksternal seperti peraturan lingkungan dan tekanan pemangku kepentingan. Studi ini menyimpulkan bahwa Green HRM bersifat strategis dalam mencapai tujuan keberlanjutan dan meningkatkan kinerja organisasi (Ramadhani, et al., 2024). Mencapai tujuan penghijauan organisasi dapat ditingkatkan dengan memberi penghargaan kepada karyawan atas komitmen mereka terhadap praktiklingkungan (Santos, & Nagano, 2008).

Ada banyak jenis praktik penghargaan untuk perolehan keterampilan hijau. Hadiah bisa dalam bentuk imbalan manajemenlingkungan berbasis moneter (misalnya bonus, uang tunai, premi), imbalanberbasis non- moneter (misalnya cuti dan hadiah), penghargaan manajemenlinkungan berbasis pengakuan, contoh : penghargaan, makan malam, publisitas, peran eksternal serta pujian setiap hari, dan penghargaan manajemen lingkungan yang positif seperti umpan balik (Renwick et al., 2013).

Penilaian kinerja hijau memainkan peran penting dalam mencapai kinerja lingkungan karena praktik ini memberikan strategi yang menilai kinerja karyawan berdasarkan standar terkait hijau dan terdiri dari elemen yang tidak terhubung untuk kemajuan penghijauan dalam pembicaraan umpan balik kinerja (Jabbour et al., 2010). Seperti yang disebutkan oleh (Sheopuri & Sheopuri, 2015) kriteria lingkungan termasuk dalam penilaian kinerja karyawan, sehingga budayakerja lingkungan dapat didorong dalam organisasi.

Sudah diketahui secara luas bahwa dunia sedang menghadapi perjuangan yang serius dan sulit melawan perubahan iklim dan degradasi lingkungan. Sebagai hasil dari upaya berkelanjutan para ilmuwan dan peneliti untuk menemukan solusi terhadap permasalahan ini dengan tujuan memberikan kontribusi untuk lebih memahami aspek manusia dalam ekonomi sirkular, bab ini bertujuan untuk membangun hubungan antara ekonomi sirkular, pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan, dan keberlanjutan (Cvijovic, J., 2023).

Seperti hal hasil penelitian terkait karakterisasi praktik HRM ramah lingkungan dan menentukan sifat dan jenis hubungan antara praktik HRM ramah lingkungan dan cara meningkatkan OP di sektor minyak di Bahrain Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green HRM Practices (GRS, GTD, IPK, GCR, dan GEE) mempunyai hubungan positif dengan OP (Dessouky & Alquaiti, 2021).

Adapun perusahaan yang berupaya untuk mengeksplorasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan manufaktur di Ghana. Secara luas, terlihat jelas bahwa perusahaan manufaktur di Ghana telah mengintegrasikan kepedulian lingkungan ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusianya, oleh karena itu mereka lebih menekankan pada alat dan platform online dalam menarik, menyeleksi, melibatkan, melatih, membayar, dan mengelola kinerja karyawan.

Terakhir, perusahaan manufaktur yang beroperasi di Ghana memberikan prioritas pada lamaran kerja online dibandingkan lamaran manual. Implikasi praktis: Di era keberlanjutan, praktik pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan memberikan dasar bagi legitimasi dan kelangsungan bisnis melalui peningkatan kinerja lingkungan dan citra perusahaan yang dihasilkannya. Orisinalitas/nilai : Studi ini menyoroti sejauh mana pengelolaan sumber daya

manusia ramah lingkungan dipraktikkan di negara Afrika Sub-Sahara dan praktik spesifik yang diterapkan dalam mempromosikan konsep tersebut.

Berdasarkan literatur review diatas sebagai hal yang menarik dan menjadi tren global saat ini untuk mempengaruhi perilaku green atau ramah lingkungan oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Adapun Implementasi manajemen sumber daya manusia Ramah Lingkungan sebagai berikut:

**a. Green recruitment and selection (GRS)**

Yusoff dan Nejati (2019), menjelaskan bahwa perekrutandan seleksi hijau telah dipandang sebagai komponen penting dalam praktik Green HRM. Atas dasar penelitian sebelumnya, Pertama, kesadaran hijau kandidat adalah aspek dasar dari rekrutmen dan seleksi hijau dan melibatkan faktor-faktor kepribadian yang memungkinkan tercapainya tujuan lingkungan organisasi, seperti kesadaran hijau, kesadaran, dan kesesuaian kandidat. Perusahaan karenanya harus menarik dan memilih kandidat dengan kesadaran hijau menggunakan serangkaian tes, untuk memastikan bahwa semua karyawan positif tentang masalah lingkungan (Ehnert et al., 2016).

Kedua, branding pemberi kerja hijau mengacu pada visi-misi dan kebijakan organisasi terkait dengan manajemen lingkungan, yang dibuat melalui manajemen sumber daya manusia Ramah Lingkungan. Pencari kerja juga dapat tertarik pada organisasi dengan sinyal hijau positif. Dari sudut pandang ini, oleh karena itu, pemberian merek hijau oleh pengusaha adalah metode yang efektif untuk menarik dan memilih karyawan potensial yang positif tentang masalah dan gambar lingkungan (Nejati et al., 2017).

Ketiga, karyawan harus dievaluasi dan dipilih berdasarkan ramah lingkungan. Misalnya, perusahaan yang merekrut dapat menekankan aspek lingkungan dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi karyawan serta memberikan contoh kepada calon karyawan pada saat proses rekrutmen. Pertanyaan yang terkait dengan pengetahuan lingkungan, nilai-nilai, dan kepercayaan dapat ditanyakan dan karyawan yang berkinerja lebih baik dalam aspek-aspek ini dapat dipilih (Nawangarsi dan Sutawidjaya, 2018).

**b. Green Training and Development**

Jabbour & Jabbour (2016), mengungkapkan pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan mengacu pada sistem kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan lingkungan. Dalam program ini dapat meningkatkan kesadaran sumber daya manusia terkait pentingnya ramah lingkungan yang berimpact negatif jika tidak diperhatikan dan berimpact positif jika dilaksanakan dengan baik. Program pelatihan hijau dapat membantu karyawan memahami lebih lanjut tentang pentingnya perlindungan lingkungan, yang membuat mereka lebih peka terhadap proses pengendalian dan/atau pencegahan lingkungan, seperti mengumpulkan data tentang limbah dan mengidentifikasi sumber polusi (Nawangarsi & Sutawidjaya, 2018).

### c. **Green Performance Management**

Green Performance Management adalah proses pengelolaan lingkungan dengan kontribusi karyawan sebagai sumber daya mulai dari kegiatan awal samapi dengan evaluasi kinerja karyawan yang tidak memerlukan dokumen fisik. . Manajemen kinerja hijau menciptakan indikator kinerja hijau untuk menetapkan serangkaian kriteria hijau untuk semua anggota dalam penilaian kinerja, yang mencakup topik-topik seperti insiden lingkungan, tanggung jawab lingkungan, pengurangan emisi karbon, dan mengomunikasikan keprihatinan dan kebijakan lingkungan (Delmonico et al., 2018).

### d. **Green Reward and Compensation**

Hal ini sebaiknya diterapkan dengan baik sebagai strategis untuk bertujuan menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi dengan tujuan lingkungan, seperti pemberian fasilitas tumbler setiap karyawan dan tidak menggunakan botol kemasan, dan model kompensasi dipermudah tidak menggunakan amplop yang bersal dari bahan kertas yang akan berdampak pada penyebaran sampah. Sejalan dengan pendekatan strategis untuk manajemen green reward dan kompensasi adalah sistem imbalan finansial dan nonfinansial, yang bertujuan menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Keberhasilan sebuah organisasi dalam Implementasi manajemen sumber daya manusia Ramah Lingkungan berdasarkan literatur riveuw dapat diterapkan dengan sebuah program Green recruitment and selectio yang dimaksud memberikan kesadaran, dan kesesuaian kandidat, branding pemberi kerja hijau mengacu pada visi-misi dan kebijakan organisasiterkait dengan manajemen lingkungan, yang dibuat melalui manajemen sumber daya manusia Ramah Lingkungan, dan menekankan aspek lingkungan dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi karyawan serta memberikan contoh kepada calon karyawan pada saat proses rekrutmen, selain itu ada Green Training and Development dalam program ini dapat meningkatkan kesadaran sumber daya manusia terkait pentingnya ramah lingkungan yang berimpact negatif jika tidak diperhatikan dan berimpact positif jika dilaksanakan dengan baik.

Program pelatihan hijau dapat membantu karyawan memahami lebih lanjut tentang pentingnya perlindungan lingkungan, serta program Green Performance Management adalah proses pengelolaan lingkungan dengan kontribusi karyawan sebagai sumber daya mulai dari kegiatan awal samapi dengan evaluasi kinerja karyawan yang tidak memerlukan dokumen fisik, dan yang terakhir adalah program Green Reward and Compensation hal ini sebaiknya diterapkan dengan baik sebagai strategis untuk bertujuan menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi dengan tujuan lingkungan, seperti pemberian fasilitas tumbler setiap karyawan dan tidak menggunakan botol kemasan, dan model kompensasi dipermudah tidak menggunakan amplop yang bersal dari bahan kertas yang akan berdampak pada penyebaran sampah.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, memberikan saran agar perusahaan yang sudah menerapkan ramah lingkungan, bisa memberikan inspirasi untuk perusahaan yang lain. Serta mendorong semangat sumber daya manusia dalam menerapkan ramah lingkungan setiap aktifitas perusahaan. hal ini akan memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar, yang akan menyelamatkan bumi kita. Dengan meningkatkan kesadaran penuh akan pentingnya ramah lingkungan pada sebuah organisasi,serta meminimalisir dampak negatif untuk bumi kita. Saat ini organisasi dari beberapa sektor sudah memperhatikan bagaimana dalam kegiatannya sudah menerapkan *green economy* yang berdampak positif bagi lingkungan sekitar baik secara internal maupun eksternal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto. ; dkk . (2024). Implementation of Green Human Resource Management for MSMEs in Indonesia: A Review. *Research Horizon*. Vol. 4 No. 3 (2024)
- Cvijovic, J. (2023). Green Human Resource Management in Circular Economy and Sustainability. *Sustainable Business Change*. pp 41–57
- Delmonico, D.; dkk. (2018). Unveiling barriers to sustainable publicprocurement in emerging economies: evidence from a leading sustainablesupply chain initiative in Latin America. *Resources, Conservationand Recycling*, 134, 70-79
- Dessouky ;dkk . (2021). Green Human Resource Management for Sustainable Organizations. *Third International Sustainability and Resilience*
- Dewi, D. H. (2024). Mengukur Pengaruh Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Green Economy Terhadap Keberlanjutan Organisasi. *Edunomika – Vol. 08, No. 02, 2024*
- Ehnert, I.; (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88-108.
- Global Green Growth Institute. (2015). Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Hijau untukIndonesia yang Sejahtera. [http://greengrowth.bappenas.go.id/wpcontent/uploads/2018/05/20160510161722.GGGI\\_Roadmap\\_Synthesis\\_Ind\\_lores\\_spread.pdf](http://greengrowth.bappenas.go.id/wpcontent/uploads/2018/05/20160510161722.GGGI_Roadmap_Synthesis_Ind_lores_spread.pdf)
- Hira, A. (2023). 5 Perusahaan Indonesia yang Menerapkan Konsep Green Business. Sustainability and Impact. Markplus Institute
- Jabbour, C. J. C.; dkk. (2016). Green human resourcemanagement and green supply chain management: Linking two emergingsendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Jabbour, C. J. C.; dkk (2010). Contributions of HRM Throughout The Stages Of Environmental Management: Methodological Triangulation Applied To

- Companies In Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049– 1089.
- Jabbour, C. J. C.; dkk. (2016). Green human resourcemanagement and green supply chain management: Linking two emergingagendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Kim, A.; dkk. (2017) ‘Multilevel influences onvoluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy’, *Journal of Management*, vol. 43, issue 5 (May), pp. 1335– 1358.
- Nawang Sari, L. C.; dkk. (2018). The Impact of Human ResourcesPractices Affecting Organization Citizenship Behaviour with Mediating JobSatisfaction in University. In *3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018)*. Atlantis Press.
- Nejati, M.; dkk. (2017). Envisioning the invisible: Understandingthe synergy between green human resource management and green supplychainmanagement in manufacturing firms in Iran in light of the moderatingeffect of employees' resistance to change. *Journal of Cleaner Production*, 168, 163-172.
- Parletta, N. (2019). Going Green - What's Good For The Planet Is Good For Business. *Sustainable solutions and innovation*. Article Forbes
- Ramadhani, M.; dkk. (2024). Implementation of Green Human Resource Management and the Impact on Employee Pro-Protection Behavior Literature Review. Proceeding Islamic University of Kalimantan
- Renwick, D.W.S.; (2013) ‘Green HRM: A reviewand research agenda’. *International Journal of Management Reviews*, vol. 15, no. 1, pp. 1–14.
- Santos, F.C.A. & Nagano, M.S. (2008) Environmental Management System and Human Resource Practices: Is There a Link between Them in Four Brazilian Companies? *Journal of Cleaner Production*, 16, 1922-1925. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2008.02.004>
- Saifulina, N. and Carballo-Penela, A. (2016) ‘Promoting sustainable development at anorganizational level: An analysis of the drivers of workplace environmentallyfriendly behaviour of employees’, *Sustainable Development*, pp. 1–14. DOI: 10.1002/sd.1654
- Sheopuri, A., & Sheopuri, A. (2015). Green HR Practices In The Changing Workplace. *Business Dimensions*, 2(1), 13–26
- Shemon, W. S.; dkk. (2019). Implementing Green Human Resource Management: Cost-Effective Strategies And Tools. *International Journal of Human Resource Management and Research* 9 (3):117-130. 10.4172/2169-026X.100264

- Syafari, M. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*. Vol.10, No.03 (Juli 2022): 145-158
- Wang, H.; dkk. (2016) 'From the editors. Thematic issue on Corporate Social Responsibility. Corporate Social Responsibility: An overview and new research directions', *Academy of Management Journal*, vol. 59, no. 2, pp. 534–544.
- Wahana lingkungan hidup Indonesia . (2021). Kondisi Lingkungan Hidup di Indonesia di Tengah Isu Pemanasan Global
- Wiernik, B.M.; dkk. (2016) 'Age and employee green behaviors: A meta-analysis', *Frontiers In Psychology*, (April), pp. 1–15. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00194.
- Yusoff, Y. M., & M. Nejadi. (2019). A conceptual model of green HRM adoption towards sustainability in hospitality industry. *In Corporate Social Responsibility: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 400-421). IGI Global.
- Zaid, A. A.; dkk. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 204, 965- 979.