



Hubungan Antara Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dan Kinerja Berkelanjutan: Tinjauan Literatur

Muchtadin

Program Studi Manajemen, STIE YPPI Rembang

ARTICLE INFO

Keywords:
Green Human
Resource
Management,
Sustainable
Performance

Submit : 10 Feb 2022
Accepted : 1 Apr 2022
Publish : 30 Apr 2022

Corresponding author. E-mail addresses:
muchtadinmuch12@gmail.com

ABSTRACT

There is still a lack of empirical research on the relationship between green human resource management and sustainable performance. In this article, we try to review and analyze the relevant research, then we propose a research agenda to guide future research on this topic. This research uses the library method. A total of five journals were used in this study with the language of instruction in English and indexed by Google Scholars. The results of the study conclude that green human resource management is able to improve sustainable performance and is also able to improve its aspects such as economic performance, social performance, environmental performance. Future research is expected to be related to using mediating variables such as environmental passion, employee organizational commitment, employee environmentally friendly behavior, empowering green organizational culture, organizational citizenship behavior, green innovation, task pro-environmental behavior, proactive pro-environmental behavior, environmentally friendly behavior, green intellectual capital, pro-environmental behavior. In addition, it can use qualitative, mixed and quantitative methods longitudinally.

1. Pendahuluan

Topik manajemen sumber daya manusia hijau merupakan bidang yang relatif baru untuk penelitian, istilah manajemen sumber daya manusia hijau (*green human resources management*) berasal dari karya seminar tahun 2008 yang diterbitkan oleh Renwick *et al.* (2013). Literatur dari manajemen sumber daya manusia hijau sebagian besar dikuasai oleh studi penelitian barat, berdasarkan alasan ini maka penelitian di masa depan dapat mengisi kesenjangan dengan menyelidiki konsep manajemen sumber daya manusia hijau dalam ruang lingkup negara-negara Asia (Renwick *et al.*, 2013; O'Donohue dan Torugsa, 2016). Berbagai peneliti telah mendefinisikan manajemen sumber daya manusia hijau pada aspek keberlanjutan dan lingkungan dasar. Manajemen sumber daya manusia hijau merupakan integrasi dari manajemen sumber daya manusia dengan tujuan lingkungan (Renwick *et al.*, 2013). Sebagian besar peneliti telah mendefinisikan manajemen sumber daya manusia hijau berdasarkan kebijakan dan praktik untuk memenuhi tujuan lingkungan suatu organisasi (Mandip, 2012). Studi ini mendefinisikan manajemen sumber daya manusia hijau yang mengacu pada integrasi aspek lingkungan dalam praktik manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan lingkungan. Definisi ini sangat mirip dengan definisi yang diberikan oleh Jabbour dimana "manajemen sumber daya manusia hijau berkaitan dengan penyesuaian sistematis dan terencana dari praktik manajemen sumber daya manusia yang khas dengan tujuan lingkungan organisasi" (Jabbour, 2013; Jabbour *et al.*, 2016).

Pada saat ini, banyak organisasi yang sudah menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia hijau di berbagai belahan dunia, menjelajahi dan mensintesis tentang praktik manajemen sumber daya manusia hijau yang dipraktikkan oleh bisnis dan organisasi berbeda akan memberikan sumbangan secara signifikan pada bidang manajemen sumber daya manusia secara akademis dan praktis. Berkaitan dengan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia hijau telah menjadi area penelitian yang penting dalam studi organisasi, oleh sebab itu dalam penelitian ini fokus utama ditempatkan pada penemuan praktik manajemen sumber daya manusia dalam studi teoritis dan empiris yang masih ada seperti yang disarankan oleh Arulrajah, Opatha dan Nawaratne (2015).

Peran manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja berkelanjutan tentunya harus dilihat dari aspek-aspek yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia hijau terdiri dari aspek seperti perekrutan hijau, pelatihan dan keterlibatan hijau, manajemen kinerja dan kompensasi hijau (Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019). Sedangkan kinerja berkelanjutan terdiri dari aspek kinerja lingkungan, kinerja ekonomi dan kinerja sosial (Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019; Khan et al., 2020; Madani, 2020; Almemari et al., 2021).

Proses dan kebijakan hijau sekarang sedang berjalan di dalam ruang sumber daya manusia melengkapi praktik dan inisiatif hijau yang ada. Upaya manajemen sumber daya manusia hijau telah menghasilkan peningkatan efisiensi, pengurangan biaya, retensi karyawan, dan peningkatan produktivitas, selain manfaat nyata lainnya (Ahmad, 2015).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam mengintegrasikan strategi keberlanjutan dalam organisasi dengan harapan mengembangkan keterampilan, motivasi, nilai-nilai dan kepercayaan di antara karyawan untuk mencapai dan mempertahankan triple bottom line (people, planet, dan profit) (Uddin & Islam, 2015). Dukungan manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan lingkungan biasa disebut dengan green human resource management (GHRM) (AnuSingh dan Shikha, 2015). Secara khusus, GHRM digambarkan sebagai penggunaan kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan penggunaan sumber daya dalam organisasi dan dalam mendorong keuntungan dari pengelolaan lingkungan. Praktik terkait GHRM adalah alat yang kuat yang dapat dimanfaatkan organisasi dalam operasi hijau HRM mereka. Kurangnya sumber daya manusia dan implementasi kebijakan yang berkelanjutan akan menyebabkan kegagalan inisiatif go green.

Konsep triple bottom line (TBL) pertama kali dikemukakan oleh John Elkington pada tahun 1994 (Slaper dan Hall, 2011). TBL terintegrasi dengan tiga sudut pandang, yaitu sosial, lingkungan dan keuangan. Saat ini, organisasi menggunakan kerangka kerja TBL untuk mengevaluasi kinerja berkelanjutan (Henriques dan Richardson, 2013). Oleh karena itu, pendekatan TBL dapat diterapkan untuk mengintegrasikan kinerja berkelanjutan. Kinerja berkelanjutan mengintegrasikan kinerja berbasis aspek sosial dan lingkungan serta dimensi ekonomi (Fauzi et al., 2010).

Beberapa temuan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau dapat meningkatkan kinerja keberlanjutan suatu organisasi atau perusahaan (Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019; Khan et al., 2020; Madani, 2020; Almemari et al., 2021). Berdasarkan hal tersebut maka perlu dibuat studi pustaka guna mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja berkelanjutan sehingga mendapatkan kesimpulan dan pengetahuan baru serta untuk mencari hal-hal apa saja yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya. Studi pustaka juga bertujuan untuk melihat hubungan dari aspek-aspek manajemen sumber daya manusia hijau (rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, hadiah hijau, dsb) dengan aspek-aspek yang ada dalam kinerja berkelanjutan (kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan). Artikel ini disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut: pendahuluan, metode penelitian, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan saran.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam mengintegrasikan strategi keberlanjutan dalam organisasi dengan harapan mengembangkan keterampilan, motivasi, nilai-nilai dan kepercayaan di antara karyawan untuk mencapai dan mempertahankan triple bottom line (people, planet, dan profit) (Uddin & Islam, 2015). Dukungan manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan lingkungan biasa disebut dengan green human resource management (GHRM) (AnuSingh dan Shikha, 2015). Secara khusus, GHRM digambarkan sebagai penggunaan kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan penggunaan sumber daya dalam organisasi dan dalam mendorong keuntungan dari pengelolaan lingkungan. Praktik terkait GHRM adalah alat yang kuat yang dapat dimanfaatkan organisasi dalam operasi hijau HRM mereka. Kurangnya sumber daya manusia dan implementasi kebijakan yang berkelanjutan akan menyebabkan kegagalan inisiatif go green.

Konsep triple bottom line (TBL) pertama kali dikemukakan oleh John Elkington pada tahun 1994 (Slaper dan Hall, 2011). TBL terintegrasi dengan tiga sudut pandang, yaitu sosial, lingkungan dan keuangan. Saat ini, organisasi menggunakan kerangka kerja TBL untuk mengevaluasi kinerja berkelanjutan (Henriques dan Richardson, 2013). Oleh karena itu, pendekatan TBL dapat diterapkan untuk mengintegrasikan kinerja berkelanjutan. Kinerja berkelanjutan mengintegrasikan kinerja berbasis aspek sosial dan lingkungan serta dimensi ekonomi (Fauzi et al., 2010).

3. Metode Penelitian

Metode tinjauan pustaka digunakan dalam artikel ini karena tinjauan pustaka integratif adalah bentuk penelitian yang membedakan yang menciptakan pengetahuan baru tentang topik yang muncul (Torraco, 2005). Juga, menurut Chermack dan Passmore (2005), pendekatan ini adalah metode penelitian utama untuk meringkas kumpulan literatur terkini yang berkaitan dengan beberapa fenomena. Torraco (2005) menjelaskan bahwa tinjauan pustaka integratif harus mengidentifikasi topik yang sesuai untuk tinjauan, menjelaskan mengapa tinjauan pustaka adalah sarana yang cocok, mencari dan mengambil literatur yang relevan, menganalisis dan mengkritik literatur, dan akhirnya menghasilkan pemahaman baru tentang topik tersebut atau masalah melalui sintesis literatur. Menurut Torraco, beberapa tinjauan literatur integratif telah memberikan kontribusi yang sangat penting bagi pengetahuan HRD dan bidang terkait.

Menggunakan kerangka kerja Torraco (2005) sebagai panduan, langkah pertama adalah pemilihan literatur yang relevan. Berkenaan dengan proses seleksi, karena garis besar metodologi yang jelas penting dalam tinjauan pustaka, prosesnya adalah sebagai berikut: (a) dimana artikel diambil, (b) kapan pencarian dilakukan, (c) siapa yang melakukan pencarian, (d) bagaimana artikel ditemukan, (e) berapa banyak artikel yang muncul dan jumlah akhir artikel yang dipilih, dan (f) mengapa artikel tersebut akhirnya dipilih (Callahan, 2010).

Literatur dalam penelitian ini diambil dari database google scholar dengan bantuan perangkat lunak published or perish. Pencarian dilakukan oleh peneliti sendiri pada tanggal 31 Oktober 2021. Pencarian dimulai dengan menggunakan title words dan menuliskan kata kunci yang ingin dicari yaitu “green human resource management sustainable performance”. Hasil pencarian yaitu sebanyak 18 judul ditemukan terkait topik penelitian. Akhirnya sebanyak 5 jurnal dipilih dalam penelitian ini dengan kriteria jurnal berbahasa inggris serta di dalamnya menjelaskan interaksi antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja berkelanjutan. Selain itu ditambahkan pula 19 jurnal terkait hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan aspek-aspek kinerja berkelanjutan (kinerja ekonomi, kinerja lingkungan, kinerja sosial) melalui pencarian di google scholar.

4. Hasil dan Pembahasan

Longoni et al. (2018) mengumpulkan data dari 74 responden yang terdiri dari direktur sumber daya manusia, direktur rantai pasokan dan manajer senior. Sebanyak 29,7% dari ialah UKM, 69% perusahaan manufaktur, dan sisanya adalah penyedia jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif signifikan masing-masing terhadap kinerja keuangan dan kinerja lingkungan. Manajemen rantai pasokan internal hijau dan manajemen rantai pasokan eksternal hijau mampu memediasi pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja lingkungan namun tidak pada kinerja keuangan.

Rawashdeh (2018) mengumpulkan data dari 87 manajer rumah sakit ramah lingkungan. Manajer rumah sakit dipilih karena dianggap memiliki pengetahuan yang baik tentang praktik manajemen sumber daya manusia hijau, inisiatif lingkungan, dan reaksi karyawan terhadapnya. Hasil penelitian menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia hijau seperti rekrutmen dan seleksi hijau ($\beta = 0,328$), pelatihan dan pengembangan hijau ($\beta = 0,336$), hadiah hijau ($\beta = 0,350$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja lingkungan.

Zaid et al. (2018) mengumpulkan data dari 121 orang yang bekerja di perusahaan manufaktur dengan polusi tinggi (sektor makanan, kimia, dan farmasi) di Palestina. Responden terdiri dari jabatan direktur sumber daya manusia, direktur rantai pasokan dan manajer senior dengan pengalaman menempati jabatan lebih dari lima tahun. Analisis data menggunakan SEM-Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berhubungan langsung dengan kinerja lingkungan ($\beta = 0,241$), kinerja ekonomi ($\beta = 0,348$) dan kinerja sosial ($\beta = 0,312$). Manajemen rantai pasokan hijau internal secara parsial berhubungan langsung dengan kinerja lingkungan ($\beta = 0,329$), kinerja ekonomi ($\beta = 0,455$) dan kinerja sosial ($\beta = 0,387$). Manajemen rantai pasokan hijau external berhubungan langsung dengan kinerja lingkungan ($\beta = 0,308$) namun tidak berhubungan dengan kinerja ekonomi ($\beta = 0,034$) dan kinerja sosial ($\beta = 0,124$). Manajemen sumber daya manusia hijau berhubungan langsung dengan manajemen rantai pasokan hijau external ($\beta = 0,737$) dan manajemen rantai pasokan hijau internal ($\beta = 0,699$). ISO 14001 berhubungan langsung dengan kinerja lingkungan ($\beta = 0,244$), kinerja ekonomi ($\beta = 0,267$) dan kinerja sosial ($\beta = 0,210$). Hasil uji mediasi menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berhubungan tidak langsung dengan kinerja lingkungan ($\beta = 0,230$), kinerja ekonomi ($\beta = 0,318$) dan kinerja sosial ($\beta = 0,271$) melalui mediasi manajemen rantai pasokan hijau internal. Kemudian manajemen sumber daya manusia hijau berhubungan tidak langsung dengan kinerja lingkungan ($\beta = 0,227$) melalui mediasi manajemen rantai pasokan hijau external. Manajemen rantai pasokan hijau external tidak memediasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja ekonomi ($\beta = 0,025$) dan kinerja sosial ($\beta = 0,091$). Manajemen sumber daya manusia hijau terdiri dari aspek perekrutan hijau, pelatihan dan keterlibatan hijau, manajemen kinerja dan kompensasi hijau. Alat ukur manajemen sumber daya manusia hijau terdiri dari 11 item pernyataan yang diperoleh setelah meninjau kuesioner dan literatur penelitian sebelumnya (Guerci et al., 2016; Longoni et al., 2018). Manajemen rantai pasokan hijau external terdiri dari aspek pembelian hijau, kerjasama lingkungan dan logistik terbalik. Pembelian hijau diukur menggunakan lima item yang diadaptasi dari Laosirihongthong et al. (2013) dan Younis et al. (2016), sedangkan kerjasama lingkungan menggunakan enam item, diadaptasi dari Younis et al. (2016), Zsidisin dan Hendrick (1998) dan Vachon dan Klassen (2008). Sementara itu, logistic terbalik dikuantifikasi menggunakan tiga item yang diadaptasi dari Younis et al. (2016). Manajemen rantai pasokan hijau internal terdiri dari aspek desain ramah lingkungan dan manajemen lingkungan internal. Dalam mengukur desain ramah lingkungan, penelitian ini menggunakan lima item yang diadaptasi dari Laosirihongthong et al. (2013) dan Abdullah et al. (2015) sedangkan untuk manajemen lingkungan internal, enam item diadaptasi dari Zhu et al. (2008, 2013). Kinerja keberlanjutan terdiri dari aspek kinerja lingkungan, kinerja ekonomi dan kinerja sosial. Kinerja lingkungan meliputi 5 item yang diadaptasi dari Zhu et al. (2008, 2013). Kinerja ekonomi meliputi 7 item yang diadaptasi dari Zhu et al. (2005), Green dan Inman (2005). Kinerja sosial meliputi 7 item yang diadaptasi dari De Giovanni (2012) dan Abdullah et al. (2015).

Gilal et al. (2019) mengumpulkan data dari 214 anggota akademik dan non akademik pada lembaga pendidikan tinggi negeri dan swasta yang berlokasi di kota-kota metropolitan Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berhubungan positif dengan kinerja lingkungan ($r=0,489$). Environmental passion memediasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja lingkungan.

Kim et al. (2019) mengumpulkan data dari 276 karyawan dari 14 hotel di Phuket, Thailand (138 karyawan berasal dari hotel hijau dan 138 karyawan dari hotel non hijau). Analisa data menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan pada hotel non hijau (ukuran efek = 0,243 t = 3,127; p < 0,01) dan sampel gabungan (ukuran efek = 0,144 t = 2,323; p < 0,05). Manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja lingkungan dengan sampel hotel hijau (ukuran efek = 0,064 t = 0,674; p > 0,05). Pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau pada kinerja

lingkungan sepenuhnya dimediasi hanya oleh mediator berurutan komitmen organisasi karyawan dan perilaku ramah lingkungan karyawan di hotel hijau, sedangkan di hotel non-hijau sebagian dimediasi oleh tidak hanya mediator tunggal perilaku ramah lingkungan karyawan tetapi juga mediator berurutan komitmen organisasi karyawan dan perilaku ramah lingkungan karyawan.

Mousa dan Othman (2019) mengumpulkan data dari 69 responden yang telah menggunakan praktik manajemen sumber daya manusia hijau dari berbagai tingkat manajerial di organisasi perawatan kesehatan Palestina. Partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) dipakai untuk analisa data. Hasil uji koefisien jalur mengungkapkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia hijau mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan, dimana kinerja lingkungan mempunyai koefisien jalur tertinggi = 0,478; kinerja ekonomi mempunyai koefisien jalur = 0,446; kinerja sosial mempunyai koefisien jalur terendah = 0,372. Dalam studi tersebut praktik manajemen sumber daya manusia hijau dicirikan oleh perekrutan hijau, pelatihan dan keterlibatan hijau, manajemen kinerja dan kompensasi hijau. Perekrutan hijau diukur melalui 6 item pernyataan (Longoni et al., 2018; Nejati et al., 2017; Siyambalapatiya et al., 2018; Yusliza et al., 2017), pelatihan dan keterlibatan hijau diukur melalui 8 item pernyataan (Al Kerdawy, 2018; Nejati et al., 2017; Siyambalapatiya et al., 2018; Yusliza et al., 2017), manajemen kinerja dan kompensasi hijau diukur melalui 8 item pernyataan (Nejati et al., 2017; Siyambalapatiya et al., 2018; Yusliza et al., 2017). Kinerja berkelanjutan dicirikan oleh kinerja lingkungan, kinerja ekonomi dan kinerja sosial. Kinerja lingkungan diukur melalui 6 item pernyataan (Al Kerdawy, 2018; Longoni et al., 2018; Paille et al., 2014; Rawashdeh, 2018), kinerja ekonomi diukur melalui 4 item pernyataan (Longoni et al., 2018; Rawashdeh, 2018; Zaid et al., 2018; Zhu et al., 2005), kinerja sosial diukur melalui 7 item pernyataan (Abdullah et al., 2015; Rawashdeh, 2018; Zaid et al., 2018). Mousa dan Othman (2019) juga melakukan 14 wawancara semi-terstruktur dengan manajer sumber daya manusia, manajer operasional, dan chief executive officer dalam berbagai bidang di sektor kesehatan di West Bank.

Roscoe et al. (2019) mengumpulkan data dari 204 karyawan manufaktur di China. Manajemen sumber daya manusia hijau terdiri dari deskripsi pekerjaan, rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, hadiah. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terhadap hubungan positif antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja lingkungan. Pemberdaya budaya organisasi hijau (enablers of green organization culture) memediasi secara penuh hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja lingkungan.

Acquah et al. (2020) mengumpulkan data dari manajer sumber daya manusia dan manajer rantai pasokan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari tujuh tahun di Ghana. Sebanyak 432 kuesioner diolah dari 216 perusahaan. Semua perusahaan yang mengambil bagian dalam penelitian ini memiliki satu manajer sumber daya manusia dan satu manajer rantai pasokan. Tingkat respon aktif dari 55 dan 45% diterima dari manajer sumber daya manusia pasokan dan manajer rantai pasokan, masing-masing. Pabrik plastik (17%), pabrik tekstil (22%), farmasi (15%), industri agrokimia (15%), hotel (18) dan restoran (13%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sosial ($\beta = 0,410$, $t = 6,884$, $p = 0,003$) dan kinerja lingkungan ($\beta = 0,521$, $t = 8,217$, $p = 0,000$). Manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja operasional ($\beta = 0,183$, $t = 1,467$, $p = 0,08$) dan kinerja pemasaran ($\beta = 0,172$, $t = 1,931$, $p = 0,072$). Manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan ($\beta = -0,432$, $t = 7,102$, $p = 0,001$). Manajemen rantai pasokan hijau memainkan peran mediasi parsial komplementer pada pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja operasional, kinerja pemasaran, kinerja sosial dan kinerja lingkungan. Manajemen rantai pasokan hijau memainkan peran mediasi parsial kompetitif pada pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja keuangan. Kinerja sosial dan kinerja lingkungan sendiri merupakan bagian dari kinerja berkelanjutan sedangkan kinerja operasional, kinerja pemasaran dan kinerja keuangan masuk ke dalam kinerja ekonomi perusahaan yang juga merupakan bagian dari kinerja berkelanjutan.

Agyabeng-Mensah et al. (2020) mengumpulkan data dari 278 responden yang terdiri dari manajer sumber daya manusia dan manajer rantai pasokan dari perusahaan manufaktur di Ghana. Hasil penelitian menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan ($\beta = 0,212$) kemudian kerjasama lingkungan rantai pasokan mampu memediasi pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja perusahaan ($\beta = 0,384$).

Anwar et al. (2020) mengumpulkan data dari 122 staf akademik dari 5 universitas terbesar di Malaysia. SEM-PLS digunakan dalam analisa data. Manajemen sumber daya manusia hijau diukur melalui praktik pembangunan kompetensi hijau, praktik peningkatan motivasi hijau, praktik keterlibatan karyawan hijau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua praktik manajemen sumber daya manusia hijau berkorelasi positif dengan perilaku kewarganegaraan organisasi lingkungan. Perilaku kewarganegaraan organisasi lingkungan berkorelasi positif dengan kinerja lingkungan. Perilaku kewarganegaraan organisasi lingkungan mampu memediasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja lingkungan.

Ghouri et al. (2020) mengumpulkan data dari 17 karyawan dari 6 perusahaan manufaktur di Malaysia. Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa rekrutmen dan seleksi hijau ($\beta = 0,072$; $t = 15,006$; $p = 0,000$), pelatihan dan pengembangan hijau ($\beta = 0,628$; $t = 5,021$; $p = 0,000$), manajemen dan penilaian kinerja hijau ($\beta = 0,302$; $t = 10,037$; $p = 0,000$), penghargaan dan kompensasi hijau ($\beta = 0,252$; $t = 13,016$; $p = 0,001$), pemberdayaan dan partisipasi karyawan hijau ($\beta = 0,667$; $t = 11,039$; $p = 0,002$) dan budaya organisasi hijau ($\beta = 0,242$; $t = 8,032$; $p = 0,000$) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja lingkungan. Hal ini menandakan bahwa semua praktik manajemen sumber daya manusia hijau mampu meningkatkan kinerja lingkungan.

Khan et al. (2020) mengumpulkan data dari 248 manajer perusahaan manufaktur bersertifikat ISO-14001 di Malaysia. Data dianalisis dengan teknik SEM menggunakan alat statistik. Temuan penelitian mengkonfirmasi hubungan

positif langsung yang signifikan antara praktik manajemen sumber daya manusia hijau dan kinerja berkelanjutan ($\beta = 0,440$). Temuan lainnya yaitu seleksi dan rekrutmen hijau berkorelasi positif signifikan dengan kinerja berkelanjutan ($\beta = 0,440$), pelatihan dan pengembangan hijau berkorelasi positif signifikan dengan kinerja berkelanjutan ($\beta = 0,201$), penilaian dan penghargaan hijau tidak berkorelasi dengan kinerja berkelanjutan ($\beta = 0,094$). Praktik manajemen sumber daya manusia hijau terdiri dari dimensi seleksi dan rekrutmen hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, penilaian dan penghargaan hijau. Kinerja berkelanjutan terdiri dari dimensi ekonomi, lingkungan dan sosial. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran 12 item untuk mengukur praktik manajemen sumber daya manusia hijau (Hubbard, 2009) dan 13 item yang dikembangkan oleh Maletič et al. (2014) dalam mengukur kinerja berkelanjutan berdasarkan tiga dimensi, yaitu ekonomi, sosial dan lingkungan.

Malik et al. (2020) mengumpulkan data dari 510 usaha kecil menengah sektor manufaktur. Responden adalah direktur dan manajer sumber daya manusia. Sektor manufaktur terdiri dari mebel kayu (20%), pertanian dan pengolahan buah (17%), susu (11%), makanan dan minuman (12%), kulit (10%), tekstil (13%), plastik (9%), dan konstruksi (8%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis dan deskripsi pekerjaan hijau ($p = 0,327$), pelatihan hijau ($p = 0,478$), penilaian kinerja hijau ($p = 0,299$) tidak berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan. Hal ini berbeda dengan praktik manajemen sumber daya manusia lainnya di mana rekrutmen dan seleksi hijau ($p = 0,007$), hadiah hijau ($p = 0,040$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berkelanjutan.

Paille et al. (2020) mengumpulkan data dari 221 perawat di Perancis. Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah perawat dan perawat pembantu. Hasil penelitian mengatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia hijau dipertimbangkan secara keseluruhan ($b .08$, $t 3.77$, $p .0002$) dan secara terpisah, yaitu, keterlibatan karyawan ($b .15$, $t 3.88$, $p .0001$), pelatihan ($b .27$, $t 3.54$, $p .0005$), dan manajemen kinerja ($b .15$, $t 2.49$, $p .0135$) berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan individu. Dukungan organisasi yang dirasakan untuk lingkungan tidak mampu memediasi pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja lingkungan.

Pham et al. (2020) mengumpulkan data dari 220 karyawan dari 110 hotel di Vietnam. Karyawan manajerial seperti manajer, wakil manajer, atau supervisor yang bekerja di berbagai departemen seperti housekeeping, makanan dan minuman, pemeliharaan, front office, dan administrasi (atau SDM) dipilih untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kinerja lingkungan dipengaruhi oleh pelatihan hijau dan keterlibatan hijau namun tidak dipengaruhi oleh manajemen kinerja hijau. Komitmen lingkungan karyawan tidak mampu memediasi pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau (pelatihan hijau, keterlibatan hijau dan manajemen kinerja hijau) terhadap kinerja lingkungan. Perilaku kewarganegaraan organisasi lingkungan (organizational citizenship behavior for the environment) mampu memediasi pengaruh pelatihan hijau dan manajemen kinerja hijau terhadap kinerja lingkungan namun tidak mampu memediasi pengaruh keterlibatan karyawan hijau terhadap kinerja lingkungan.

Shafaei et al. (2020) mengumpulkan data dari 206 manajer sumber daya manusia hotel di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berkorelasi positif dengan kinerja lingkungan ($\beta = 0,29$; $p < 0,01$).

Singh et al. (2020) mengumpulkan data dari 309 UKM manufaktur di United Arab Emirates (kepala operasional, manajer SDM, manajer produksi). Hasil penelitian menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi hijau. Inovasi hijau berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja lingkungan. Inovasi hijau memediasi pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja lingkungan.

Yusoff et al. (2020) mengumpulkan data dari 206 hotel yang terdiri dari hotel bintang tiga, empat dan lima di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi hijau ($\beta = 0,132$, $p < 0,10$), pelatihan dan pengembangan hijau ($\beta = 0,154$, $p < 0,05$) dan rekrutmen hijau ($\beta = 0,259$, $p < 0,05$) ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja lingkungan. Sementara itu, penilaian kinerja hijau ($\beta = 0,001$, $p > 0,10$) tidak ditemukan berhubungan secara signifikan dengan kinerja lingkungan.

Madani (2021) mengumpulkan data dari 304 staf manajer senior dari 27 bank yang beroperasi di Iran. Metode pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan dalam perangkat lunak smart PLS untuk analisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau (MSDM hijau) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berkelanjutan ($\beta = 0,576$) dan tanggung jawab sosial perusahaan ($\beta = 0,549$). Tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berkelanjutan ($\beta = 0,679$) MSDM hijau juga secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berkelanjutan melalui tanggung jawab sosial perusahaan ($\beta = 0,563$). MSDM hijau terdiri dari komponen rekrutmen dan pekerjaan hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, pembayaran dan penghargaan hijau. Masing-masing komponen terdiri dari 3 item dengan total 9 item pernyataan yang pernah digunakan dalam penelitian Nejati et al. (2017), Zaid et al. (2018), Saeed et al. (2019). Kinerja berkelanjutan terdiri dari komponen kinerja ekonomi, kinerja sosial dan kinerja lingkungan. Masing-masing komponen terdiri dari 3 item dengan total 9 item pernyataan yang pernah dipakai dalam penelitian Abdullah et al. (2015) dan Zaid et al. (2018) Tanggung jawab sosial perusahaan terdiri dari komponen tanggung jawab ekonomi, tanggung jawab moral dan tanggung jawab lingkungan. Tanggung jawab sosial perusahaan diukur melalui 6 item pernyataan yang pernah dipakai dalam penelitian Mandy Geon et al. (2020).

Almemari et al. (2021) mengumpulkan data dari 111 karyawan manufaktur yang merupakan profesional di bidangnya di Uni Emirat Arab (UEA). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik yang berbeda seperti uji-t, Analisis Varians (ANOVA), dan korelasi Pearson. Hasil korelasi pearson menunjukkan hubungan positif antara manajemen sumber daya manusia hijau (MSDM hijau) dengan konstruk kinerja berkelanjutan. MSDM hijau berkorelasi positif dengan kinerja lingkungan ($r = 0,887$), kinerja ekonomi ($r = 0,764$), dan dengan kinerja sosial ($r = 0,780$). Hubungan MSDM hijau dengan kinerja lingkungan menduduki peringkat paling tinggi dibandingkan hubungan

dengan dimensi kinerja berkelanjutan lainnya. MSDM hijau diukur melalui 6 item pernyataan yang diambil dari Dumont et al. (2017). Kinerja berkelanjutan terdiri dari dimensi kinerja lingkungan, kinerja ekonomi dan kinerja sosial. Kinerja lingkungan diukur melalui 5 item pernyataan (Rao, 2002; Yong et al., 2020; Zhu et al., 2008), kinerja ekonomi diukur melalui 5 item pernyataan (Yong et al., 2020; Zhu et al., 2008) dan kinerja sosial diukur melalui 5 item pernyataan (Yong et al., 2020). Berdasarkan hasil uji t konstruk dan dimensi, semua nilai rata-rata lebih tinggi dari 3,5 menunjukkan tingkat yang baik untuk menerapkan HRM hijau dan kinerja berkelanjutan dalam tiga konstruksinya.

Elshaer et al. (2021) mengumpulkan data dari 560 karyawan usaha kecil pariwisata di Mesir yang meliputi restoran kecil, hotel, dan agen perjalanan. Hasil penelitian memperlihatkan efek langsung manajemen sumber daya manusia hijau pada kinerja lingkungan adalah positif tetapi tidak signifikan ($\beta = 0,11$, nilai-t = 0,931, $p = 0,352$). Perilaku pro-lingkungan terkait tugas dan perilaku pro-lingkungan proaktif dapat sepenuhnya memediasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja lingkungan.

Gill et al. (2021) mengumpulkan data dari 220 karyawan universitas swasta dan negeri di Pakistan. Hasil penelitian menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja lingkungan ($\beta = 0,20$; $t = 2,90$; $p = 0,00$). Perilaku ramah lingkungan mampu memediasi pengaruh positif manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja lingkungan ($\beta = 0,33$; $t = 6,35$; $p = 0,00$).

Nisar et al. (2021) mengumpulkan data dari 374 karyawan hotel ramah lingkungan di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia hijau secara tidak langsung berkontribusi pada kinerja lingkungan melalui modal intelektual hijau dan perilaku pro-lingkungan.

Haldorai et al. (2022) mengumpulkan data dari 800 responden (25 hotel hijau) yang terdiri dari manajer tingkat menengah dan senior (termasuk manajer umum, manajer SDM, manajer keberlanjutan, pemilik, dan manajer senior lainnya yang bertanggung jawab langsung atas desain dan implementasi kebijakan hijau), serta karyawan penuh waktu yang memenuhi kriteria berikut: mereka terlibat dalam penerapan praktik hijau, memiliki pengetahuan tentang kinerja lingkungan hotel mereka, dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di delapan perusahaan hotel ini. Hasil penelitian menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja lingkungan ($\beta = 0,504$; $p < 0,001$).

Hasil penelitian yang berbeda terdapat pada hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja lingkungan yang menjadi bagian dari kinerja berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia hijau mampu meningkatkan kinerja lingkungan (Longoni et al., 2018; Zaid et al., 2018; Rawashdeh, 2018; Gilal et al., 2019; Mousa dan Othman, 2019; Roscoe et al., 2019; Acquah et al., 2020; Ghouri et al., 2020; Paille et al., 2020; Shafaei et al., 2020; Almemari et al., 2021; Elshaer et al., 2021; Gill et al., 2021; Haldorai et al., 2022) sedangkan Kim et al. (2019) menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja lingkungan dengan sampel hotel hijau. Berdasarkan hal ini maka hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja lingkungan relatif stabil dimana dari lima belas literatur hanya satu yang tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau mampu meningkatkan kinerja lingkungan.

Manajemen sumber daya manusia hijau mampu meningkatkan kinerja ekonomi (Longoni et al., 2018; Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019; Almemari et al., 2021). Hal ini berbeda dengan yang dinyatakan oleh Acquah et al. (2020) dimana manajemen sumber daya manusia hijau berdampak negatif terhadap kinerja ekonomi pada industri manufaktur, perhotelan dan restoran. Berdasarkan hasil terbanyak manajemen sumber daya manusia dinyatakan mampu meningkatkan kinerja ekonomi suatu perusahaan dan akan membawa pada kinerja berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia hijau mampu meningkatkan kinerja sosial (Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019; Almemari et al., 2021). Tidak ditemukan literatur yang menghubungkan manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja sosial secara khusus.

Hasil penelitian secara keseluruhan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau mampu meningkatkan kinerja berkelanjutan (Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019; Khan et al., 2020; Madani, 2021; Almemari et al., 2021). Dalam penelitian tingkat organisasi, pandangan berbasis sumber daya (resource based view) adalah dasar teoritis yang paling sering diterapkan. Pandangan berbasis sumber daya menekankan kumpulan unik sumber daya dan kemampuan yang dapat membantu dalam memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Barney, 1991). Hal ini berarti praktik manajemen sumber daya manusia hijau mampu menghasilkan karyawan yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja berkelanjutan (kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya bahwa hubungan manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja lingkungan dimediasi oleh manajemen rantai pasokan internal hijau dan manajemen rantai pasokan eksternal hijau (Longoni et al., 2018), environmental passion (Gilal et al., 2019), komitmen organisasi karyawan dan perilaku ramah lingkungan karyawan (Kim et al., 2019), pemberdaya budaya organisasi hijau (Roscoe et al., 2019), manajemen rantai pasokan hijau (Acquah et al., 2020), perilaku kewarganegaraan organisasi lingkungan (Anwar et al., 2020), inovasi hijau (Singh et al., 2020), perilaku pro-lingkungan terkait tugas dan perilaku pro-lingkungan proaktif (Elshaer et al., 2021), perilaku ramah lingkungan (Gill et al., 2021), modal intelektual hijau dan perilaku pro-lingkungan (Nisar et al., 2021). Sejauh ini baru dua penelitian yang menguji efek mediasi pada hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja berkelanjutan yaitu menggunakan perantara manajemen rantai pasokan internal hijau dan manajemen rantai pasokan eksternal hijau (Zaid et al. (2018), tanggung jawab sosial perusahaan (Madani, 2021).

Implikasi bagi organisasi atau perusahaan yaitu dapat menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia hijau guna mendapatkan keberlanjutan organisasi baik dari sektor manufaktur, rumah sakit, universitas, bank serta hotel. Bagi

pemerintah dapat membuat peraturan dan regulasi guna mendorong penerapan praktik manajemen sumber daya manusia hijau di perusahaan-perusahaan yang mengarah kepada keberlanjutan organisasi.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Isu-isu utama dari artikel ini akan dirangkum dalam paragraf selanjutnya. Isu-isu ini meliputi konseptualisasi/pengukuran manajemen sumber daya manusia hijau, konseptualisasi/pengukuran kinerja berkelanjutan, variabel terkait serta industri/pekerjaan/negara yang termasuk dalam studi. Kesimpulan hasil studi literatur. Hal pertama yang dijadikan pembahasan mengenai konseptualisasi/pengukuran manajemen sumber daya manusia hijau.

Konseptualisasi/pengukuran manajemen sumber daya manusia hijau pada intinya memiliki kesamaan. Manajemen sumber daya manusia hijau berdasarkan 24 literatur yang telah dikumpulkan diukur melalui rekrutmen dan seleksi hijau (Rawashdeh, 2018; Ghouri et al., 2020; Khan et al., 2020; Malik et al., 2020; Yusoff et al., 2020), kompetensi hijau, praktik peningkatan motivasi hijau, praktik keterlibatan karyawan hijau (Anwar et al., 2020), pelatihan dan pengembangan hijau (Rawashdeh, 2018; Ghouri et al., 2020; Khan et al., 2020; Yusoff et al., 202; Madani, 2021), hadiah hijau (Rawashdeh, 2018; Roscoe et al., 2019; Khan et al., 2020; Madani, 2021), manajemen kinerja (Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019; Ghouri et al., 2020; Paille et al., 2020).

Konseptualisasi/pengukuran kinerja berkelanjutan memiliki kesamaan di antara para peneliti dimana pengukurannya menggunakan dimensi kinerja lingkungan, kinerja ekonomi dan kinerja sosial (Zaid et al., 2018; Mousa dan Othman, 2019; Khan et al., 2020; Madani, 2020; Almamari et al., 2021). Perbedaannya hanya terletak pada jumlah item pernyataannya saja.

Mengenai hubungan variabel lain yang terdapat pada interaksi antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja berkelanjutan (Zaid et al., 2018):

- a) Hasil uji mediasi menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berhubungan tidak langsung dengan kinerja lingkungan, kinerja ekonomi dan kinerja sosial melalui mediasi manajemen rantai pasokan hijau internal.
- b) Manajemen sumber daya manusia hijau berhubungan tidak langsung dengan kinerja lingkungan melalui mediasi manajemen rantai pasokan hijau external.
- c) Manajemen rantai pasokan hijau external tidak memediasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja ekonomi dan kinerja sosial.

Kemudian Madani (2020) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berkelanjutan melalui tanggung jawab sosial perusahaan. Hal ini menandakan bahwa manajemen rantai pasokan hijau internal dan eksternal serta tanggung jawab sosial perusahaan dapat menjembatani hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja berkelanjutan.

Industri/pekerjaan/negara yang termasuk dalam kajian. Di antara 5 penelitian yang mengkaji hubungan manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja berkelanjutan, 3 di antaranya berfokus pada sektor manufaktur (Zaid et al., 2018; Khan et al., 2020; Almamari et al., 2021) dan sisanya fokus pada sektor kesehatan (Mousa dan Othman, 2019) dan perbankan (Madani, 2020). Semua responden penelitian rata-rata berada di tingkat manajer ke atas. Studi dilakukan di beberapa negara yaitu Palestina, Iran, Malaysia dan Uni Emirat Arab. Dapat ditarik kesimpulan bahwa di Indonesia belum ada penelitian terutama kuantitatif yang membahas hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja berkelanjutan dan ini akan menjadi kebaruan untuk peneliti selanjutnya.

Secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia hijau dapat meningkatkan kinerja berkelanjutan. Tidak hanya itu, manajemen sumber daya manusia hijau secara parsial mampu meningkatkan aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja berkelanjutan yaitu kinerja lingkungan, kinerja ekonomi dan kinerja sosial. Metode penelitian kuantitatif ditemukan di semua 24 literatur.

Saran

Terkait desain penelitian, kami merekomendasikan penelitian masa depan dengan menggunakan metode penelitian campuran kuantitatif dan kualitatif serta yang sifatnya longitudinal. Hampir semua studi yang dijelaskan dalam artikel ini menggunakan data kuantitatif dalam menguji hubungan dan hanya satu yang menggunakan metode campuran. Praktik ini akan menambah kedalaman dan detail temuan (Swanson, Watkins, & Marsick, 1997).

Selanjutnya, kami merekomendasikan bahwa penelitian masa depan dilakukan di sebanyak mungkin latar budaya melalui penelitian di negara berbeda. Perluasan ruang lingkup dalam konteks budaya akan membantu memperkuat validitas eksternal dari hasil (Shadish, Cook, & Campbell, 2002), memperkaya kesimpulan dari penelitian, dan pada

gilirannya membangun landasan teori yang lebih kuat. Kami juga merekomendasikan penelitian masa depan yang membandingkan berbagai jenis industri, pekerjaan, atau negara tentang hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dan kinerja berkelanjutan. Setengah dari studi yang dilaporkan di sini berfokus pada industri dan pekerjaan dalam ruang lingkup manufaktur dan sisanya berada dalam ruang lingkup rumah sakit dan perbankan.

Belum ada penelitian di Indonesia yang menggunakan hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja berkelanjutan, peneliti ke depannya dapat menggunakan kedua variabel tersebut. Selain itu penelitian di masa depan dapat menggunakan, *environmental passion*, komitmen organisasi karyawan, perilaku ramah lingkungan karyawan, pemberdaya budaya organisasi hijau, perilaku kewarganegaraan organisasi lingkungan, inovasi hijau, perilaku pro-lingkungan terkait tugas, perilaku pro-lingkungan proaktif, perilaku ramah lingkungan, modal intelektual hijau, perilaku pro-lingkungan dalam memediasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja berkelanjutan (kinerja ekonomi, sosial, lingkungan). Hal ini dilakukan untuk melihat bagaimana efek mediasi dari hubungan manajemen sumber daya manusia hijau dengan aspek lain dari kinerja berkelanjutan seperti kinerja ekonomi dan kinerja sosial.

Temuan makalah ini memiliki dua implikasi penting. Pertama, bagi para peneliti, tinjauan pustaka ini memberikan ringkasan integratif dari penelitian empiris tentang hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dan kinerja berkelanjutan serta menyarankan variabel penelitian di masa yang akan datang.

Implikasi kedua adalah bagi perusahaan di Indonesia. Studi menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau memiliki efek positif langsung atau tidak langsung pada kinerja berkelanjutan, maka dari itu perusahaan-perusahaan di Indonesia sebaiknya tidak hanya memikirkan keuntungan semata tapi juga menerapkan manajemen sumber daya manusia hijau yang mengarah pada keberlanjutan organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Mohamad, M., Thurasamy, R. (2015). An Exploratory Study of Green Supply Chain Management Practices and Supply Chain Integration among Malaysia Manufacturing Firms. *Aust. J. Basic Appl. Sci.* 9 (37), 50–56.
- Acquah, I. S. K., Agyabeng-Mensah, Y., & Afum, E. (2020). Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance. *Benchmarking: An International Journal*.
- Agyabeng-Mensah, Y., Ahenkorah, E., Afum, E., Agyemang, A. N., Agnikpe, C., & Rogers, F. (2020). Examining the influence of internal green supply chain practices, green human resource management and supply chain environmental cooperation on firm performance. *Supply Chain Management: An International Journal*.
- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1), 1030817.
- Al Kerdawy, M. M. A. (2019). The role of corporate support for employee volunteering in strengthening the impact of green human resource management practices on corporate social responsibility in the Egyptian firms. *European Management Review*, 16(4), 1079-1095.
- Almemari, K., Almazrouei, R., & Alnahhal, M. (2021). THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON THE SUSTAINABLE PERFORMANCE OF THE MANUFACTURING COMPANIES IN THE UAE. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(4).
- AnuSingh, L., & Shikha, G. (2015). Impact of green human resource factors on environmental performance in manufacturing companies: An empirical evidence. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 6(1), 25-30.
- Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120401.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).
- Barney, J.B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Advances in Strategic Management*. 17 (1). 3-10.
- Chermack, T. J., & Passmore, D. L. (2005). Using journals and databases in research. *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry*, 401-418.
- De Giovanni, P. (2012). Do internal and external environmental management contribute to the triple bottom line?. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(3), 265-290.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human resource management*, 56(4), 613-627.

- Elshaer, I. A., Sobaih, A. E. E., Aliedan, M., & Azzaz, A. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Environmental Performance in Small Tourism Enterprises: Mediating Role of Pro-Environmental Behaviors. *Sustainability*, 13(4), 1956.
- Fauzi, H., Svensson, G., & Rahman, A. A. (2010). "Triple bottom line" as "Sustainable corporate performance": A proposition for the future. *Sustainability*, 2(5), 1345-1360.
- Ghouri, A. M., Mani, V., Khan, M. R., Khan, N. R., & Srivastava, A. P. (2020). Enhancing business performance through green human resource management practices: an empirical evidence from Malaysian manufacturing industry. *International Journal of productivity and Performance management*.
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579-1590.
- Gill, A., Ahmad, B., & Kazmi, S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance: The mediating role of employee eco-friendly behavior. *Management Science Letters*, 11(6), 1725-1736.
- Green, K. W., & Inman*, R. A. (2005). Using a just-in-time selling strategy to strengthen supply chain linkages. *International journal of production research*, 43(16), 3437-3453.
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance—the mediating role of green HRM practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262-289.
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. 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.
- Henriques, A. and Richardson, J. (2013) *The Triple Bottom Line: Does it all Add Up*, Routledge Earthscan, pp.8–12, Camden High Street London NW10JH.
- Hubbard, G. (2009). Measuring organizational performance: beyond the triple bottom line. *Business strategy and the environment*, 18(3), 177-191.
- Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling*, 74, 144-155.
- 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.
- Khan, N. U., Bhatti, M. N., Obaid, A., Sami, A., & Ullah, A. (2020). Do green human resource management practices contribute to sustainable performance in manufacturing industry?. *International Journal of Environment and Sustainable Development*, 19(4), 412-432.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.
- Laosirihongthong, T., Adebajo, D., & Tan, K. C. (2013). Green supply chain management practices and performance. *Industrial Management & Data Systems*.
- Longoni, A., Luzzini, D., & Guerci, M. (2018). Deploying environmental management across functions: the relationship between green human resource management and green supply chain management. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 1081-1095.
- Madani, N. (2021). Evaluation of the Effect of Implementing Green Human Resource Management on Sustainable Performance concerning the Mediating Role of Corporate Social Responsibility in the Banking Industry. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 11(1), 1-13.
- Maletič, M., Maletič, D., Dahlgaard, J.J., Dahlgaard-Park, S.M. & Gomišček, B. (2014) The relationship between sustainability-oriented innovation practices and organizational performance: empirical evidence from Slovenian organizations. *Organizacija*, Vol. 47, No. 1, pp.3–13.
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability*, 12(8), 3228.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: people management commitment to environmental sustainability', *Research Journal of Recent Sciences*. Vol. 1, Special Issue (ISC-2011), pp.244–252.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595.
- Nejati, M., Rabiei, S., & Jabbour, C. J. C. (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.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311, 127504.
- O'Donohue, W., & Torugsa, N. (2016). The moderating effect of 'Green'HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 239-261.

- Paille, P., Valéau, P., & Renwick, D. W. (2020). Leveraging green human resource practices to achieve environmental sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 260, 121137.
- Pham, N. T., Thanh, T. V., Tučková, Z., & Thuy, V. T. N. (2020). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102392.
- Rao, P. (2002). Greening the supply chain: a new initiative in South East Asia. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Rawashdeh, A. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Management Science Letters*, 8(10), 1049-1058.
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International journal of management reviews*, 15(1), 1-14.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.
- Shafaei, A., Nejati, M., & Yusoff, Y. M. (2020). Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. *International Journal of Manpower*.
- 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.
- Siyambalapatiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of Cleaner Production*, 201, 542-555.
- Slaper, T. F., & Hall, T. J. (2011). The triple bottom line: What is it and how does it work. *Indiana business review*, 86(1), 4-8.
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human resource development review*, 4(3), 356-367.
- Uddin, M. M., & Islam, R. (2015). Green HRM: Goal attainment through environmental sustainability. *Journal of Nepalese Business Studies*, 9(1), 14-19.
- Vachon, S., & Klassen, R. D. (2008). Environmental management and manufacturing performance: The role of collaboration in the supply chain. *International journal of production economics*, 111(2), 299-315.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212-228.
- Younis, H., Sundarakani, B., & Vel, P. (2016). The impact of implementing green supply chain management practices on corporate performance. *Competitiveness Review*.
- Yusliza, M. Y., Othman, N. Z., & Jabbour, C. J. C. (2017). Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy. *Journal of Management Development*.
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, 21(3), 663-680.
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (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.
- Zhu, Q., Sarkis, J., & Geng, Y. (2005). Green supply chain management in China: pressures, practices and performance. *International journal of operations & production management*.
- Zhu, Q., Sarkis, J., & Lai, K. H. (2008). Confirmation of a measurement model for green supply chain management practices implementation. *International journal of production economics*, 111(2), 261-273.
- Zhu, Q., Sarkis, J., & Lai, K. H. (2013). Institutional-based antecedents and performance outcomes of internal and external green supply chain management practices. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 19(2), 106-117.
- Zsidisin, G. A., & Hendrick, T. E. (1998). Purchasing's involvement in environmental issues: a multi-country perspective. *Industrial Management & Data Systems*.