

**Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap
Sustainability Business:
Pendekatan Konsep**

***The Effect of Green Human Resource Management Against
Sustainability Business:
A Conceptual Approach***

Novita Dewi Purnama¹, Lenny C Nawangsari²
Magister Management, Universitas Mercubuana, Indonesia
vitapurnama04@gmail.com¹; lenny.christina@mercubuana.ac.id²

ABSTRAK

Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka manajemen sumber daya hijau diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut. manajemen sumber daya hijau merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk memaparkan pendekatan konseptual yang menggambarkan hubungan variabel-variabel manajemen sumber daya hijau terhadap keberlanjutan sebuah perusahaan. Artikel ini mempresentasikan beberapa konsep teori dari rekrutmen hijau, pelatihan hijau, kinerja hijau, kompensasi hijau dan keberlanjutan perusahaan serta beberapa tujuan penelitian yang mengamati mengenai hubungan variabel-variabel rekrutmen hijau, pelatihan hijau, kinerja hijau, kompensasi hijau dan keberlanjutan perusahaan yang diharapkan untuk dapat mengembangkan tujuan penelitian.

Kata kunci: manajemen sumber daya hijau, rekrutmen hijau, pelatihan hijau, kinerja hijau, kompensasi hijau, keberlanjutan perusahaan.

ABSTRACT

Amid the issue of the increasing of environmental damage due to production processes, green human resource management (GHRM) is needed to minimize these conditions. GHRM is a company policy in managing human resources in a sustainable manner by involving environmental aspects to preserve nature in the management of the company. The purpose of writing this article is to describe a conceptual approach that describes the relationship of green human resource management variables to the sustainability business. This article presents several theoretical concepts of green recruitment, green training, green performance appraisal, green compensation and reward and sustainability business as well as several research objectives that examine the relationship of variables such as, green recruitment, green training, green performance appraisal, green compensation and reward and sustainability business that are expected to be able to develop research objectives.

Keywords: *green human resource management, green recruitment, green training, green performance appraisal, green compensation and reward, sustainability business.*

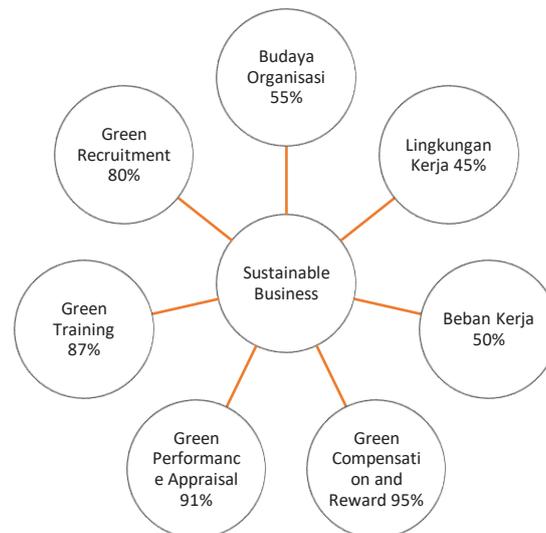
I. PENDAHULUAN

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka GHRM diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut. Manajemen sumber daya manusia *Human Resources Management (HRM)* bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya

manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang,

Sebagai salah satu contoh perusahaan ritel di Indonesia juga memperhatikan GHRM. Implementasi GHRM merupakan salah satu bentuk usaha peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup. Praktik GHRM juga diterapkan dalam rangka mendukung gagasan *go green* tersebut karena perusahaan sadar bahwa dibutuhkan perilaku pro-lingkungan tingkat individu atau *green behavior* dari semua karyawan agar tercapai kinerja perusahaan yang berkelanjutan (Bombiak & Marciniuk-Kluska, 2019). Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai penjualan di sektor industri ritel tentunya tidak dapat lepas dari peran serta karyawan yang merupakan aset utama dalam suatu perusahaan yang biasa disebut dengan *Human Capital*. Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui bahwa variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *Sustainable business* antara lain adalah GHRM (*Green recruitment, Green Training, Green Performance Appraisal dan Green Compensation and Reward*) serta budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja (Nawang Sari dan Sutawidjaya, 2018).

Untuk mengetahui variabel-variabel yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan yang berkelanjutan di salah satu perusahaan retail Indonesia Cabang ITC BSD-Tangerang Selatan, Peneliti melakukan wawancara dengan 3 manager antara lain Manajer HRD, Manajer Purchasing dan Manajer keuangan. Dari hasil wawancara diperoleh data persentase mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Sustainable Business* adalah sebagai berikut :



Gambar 1.

Variabel–variabel yang mempengaruhi *sustainable business*

Dari Gambar 1.2 di atas terlihat bahwa faktor yang paling kuat mempengaruhi bisnis berkelanjutan atau *Sustainable Business* di PT. Carrefour Indonesia Cabang ITC BSD-Tangerang Selatan adalah *Green Recruitment* (80%), *Green Training* (87%), *Green Performance Appraisal* (91%) dan *Green Compensation and Reward* (95%).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (GHRM) memainkan peran penting untuk berbagai karyawan mulai dari perekrutan/orientasi mereka untuk keluar. Saat ini kepuasan karyawan yang tinggi dibangun & dipelihara tidak hanya dengan kebijakan non fisik dan sosial, tetapi juga dengan praktik yang berbasis lingkungan. Praktik dan kebijakan *going green* diyakini dapat meningkatkan keterlibatan dan produktifitas karyawan (Dumont *et al.*, 2017). Sebagai konsep yang menjadi tren global saat ini, *Green Human Resource Management* (*Green HRM/GHRM*) telah dikonseptualisasikan untuk mempengaruhi perilaku *green* (ramah lingkungan) oleh karyawan di tempat kerja. Fungsi SDM akan menjadi penggerak kelestarian lingkungan dalam organisasi dengan menyelaraskan praktik dan kebijakannya dengan tujuan keberlanjutan yang mencerminkan fokus lingkungan (Nawang Sari dan Sutawidjaya, 2019). Ini termasuk di antaranya implementasi fungsi MSDM yang ramah lingkungan yang menghasilkan efisiensi yang lebih besar, dan biaya yang lebih rendah dan keterlibatan dan retensi karyawan yang lebih baik.

Green Recruitment

Jabbour dan Jabbour (2016), mengungkapkan organisasi dapat menarik dan memilih kandidat yang akan berkomitmen untuk masalah lingkungan. Yusoff dan Nejadi (2019), menjelaskan bahwa perekrutan dan seleksi hijau telah dipandang sebagai komponen penting dalam praktik *Green HRM*. Atas dasar penelitian sebelumnya, kami merangkum rekrutmen dan seleksi hijau dalam tiga aspek kesadaran hijau kandidat, branding pemberi kerja hijau, dan kriteria hijau untuk menarik kandidat.

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. Karyawan yang memiliki nilai lingkungan telah ditemukan untuk secara aktif meningkatkan pengetahuan lingkungan mereka dalam proses operasional, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan mereka. 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 citra dan reputasi organisasi terkait dengan manajemen lingkungan, yang dapat dibentuk melalui praktik GHRM. Pencari kerja dapat merasakan kesesuaian yang baik antara nilai-nilai mereka dan nilai-nilai organisasi melalui branding pemberi kerja hijau, dan mereka mungkin merasakan kebanggaan bekerja untuk sebuah organisasi dengan reputasi lingkungan yang baik. Pencari kerja cenderung mengambil informasi tentang kinerja dan deskripsi lingkungan organisasi sebagai kriteria untuk menilai bagaimana organisasi memperlakukan karyawan mereka. 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 (Nejadi *et al.*, 2017).

Ketiga, karyawan harus dievaluasi dan dipilih berdasarkan kriteria hijau. Misalnya, perusahaan yang merekrut dapat menekankan aspek lingkungan dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi karyawan. Pertanyaan yang terkait dengan pengetahuan lingkungan, nilai-nilai, dan kepercayaan dapat ditanyakan dan karyawan yang berkinerja lebih baik dalam aspek-aspek ini dapat dipilih (Nawang Sari dan Sutawidjaya, 2019).

Green Training and Development

Jabbour & de Sousa 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. Pelatihan dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam kegiatan lingkungan. Pelatihan hijau harus diberikan bersama dengan program pendidikan untuk semua anggota organisasi, tidak hanya mereka yang terkait dengan departemen lingkungan. Pelatihan hijau dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang kegiatan proenvironmental di tempat kerja. 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 (Nawang Sari & Sutawidjaya, 2018).

Green Performance Management and Appraisal

Green performance management and appraisal terdiri dari sistem evaluasi kegiatan kinerja karyawan dalam proses pengelolaan lingkungan. Penelitian telah berfokus pada aspek spesifik dari manajemen kinerja hijau, seperti memberikan umpan balik dan menyeimbangkan metrik. Juga telah diperdebatkan bahwa metode pengukuran manajemen kinerja hijau ini tidak efektif, karena organisasi yang berbeda memiliki atribut struktural yang berbeda, dan sumber daya yang menggunakan standar seragam di seluruh organisasi akan berubah-ubah (Shen *et al.*, 2018). Organisasi perlu mengidentifikasi metode sistematis untuk menerapkan *green performance management*. Oleh karena itu, mengadopsi standar manajemen kinerja hijau yang umum merupakan prioritas untuk beberapa jenis organisasi. 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).

Saswatecha *et al.* (2015) menyatakan bahwa bagi manajer dan karyawan, aspek terpenting dari manajemen *green performance* adalah penilaian kinerja, yang akan memengaruhi proses dan efektivitas imbalan dan kompensasi berikutnya. Indikator kinerja hijau yang jelas karenanya sangat diperlukan dalam sistem manajemen kinerja. Mengevaluasi hasil hijau manajer menekankan peran mereka dalam manajemen lingkungan, yang dapat membuat mereka lebih bertanggung jawab atas kinerja manajemen lingkungan. Penting untuk mengidentifikasi hasil hijau dan mendorong manajer untuk bertanggung jawab atas kinerja manajemen lingkungan. Cara lain untuk mengukur kinerja hijau adalah dengan menangani hasil kinerja hijau dari anggota yang tidak memenuhi indikator manajemen lingkungan atau tidak sesuai dengan tujuan hijau. Menggunakan langkah-langkah negatif ini dengan tepat dapat mendorong karyawan untuk berperilaku lebih ramah lingkungan dan mengupayakan tujuan hijau dalam pekerjaan mereka di masa depan (Yusliza *et al.*, 2019).

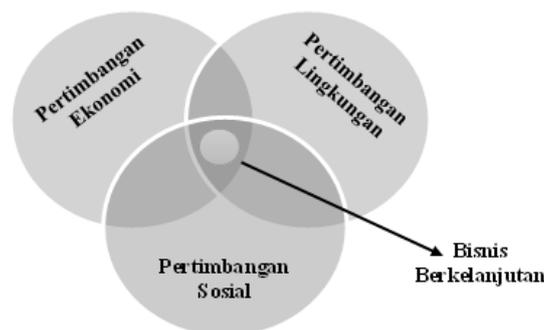
Green Reward and Compensation

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

(Latan et al., 2018). Telah dikemukakan bahwa karyawan mungkin merasa lebih termotivasi oleh imbalan non-keuangan melalui *green pay* dan *reward*, seperti pengakuan dan pujian. Insentif dan penghargaan mungkin merupakan langkah yang lebih kuat untuk menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan daripada praktik lain dalam sistem HRM. Namun, secara umum, sebagian besar peneliti mengakui bahwa menggabungkan imbalan moneter dan nonmoneter lebih efektif dalam memotivasi karyawan. Penghargaan non finansial harus ditawarkan bersamaan dengan insentif keuangan, dalam bentuk manfaat *green trip*, *green tax*, dan *green recognition* (Nawangarsi dan Sutawidjaya, 2019)

Sustainable Business (Bisnis Berkelanjutan)

Bombiak et al. (2018) menjelaskan bahwa perusahaan mengawali semua kegiatannya dengan perencanaan yang komprehensif dengan visi keberlanjutan yang tegas melibatkan semua pemangku kepentingan di dalam maupun di luar perusahaan. Dengan pendekatan ini, perusahaan memastikan bahwa semua pertimbangan ekonomi, sosial dan lingkungan diperhatikan dengan seksama sebagai basis pengembangan bisnis. Bisnis berkelanjutan memperluas produk dan jasa melalui ketertarikan yang luas dan mendalam dalam koridor ekonomi, sosial dan lingkungan. Pandangan yang menyatakan bahwa penggunaan dimensi pembangunan berkelanjutan mempersempit bisnis harus dihilangkan melalui visi dan wawasan bisnis jangka panjang yang lebih luas dan menjanjikan.



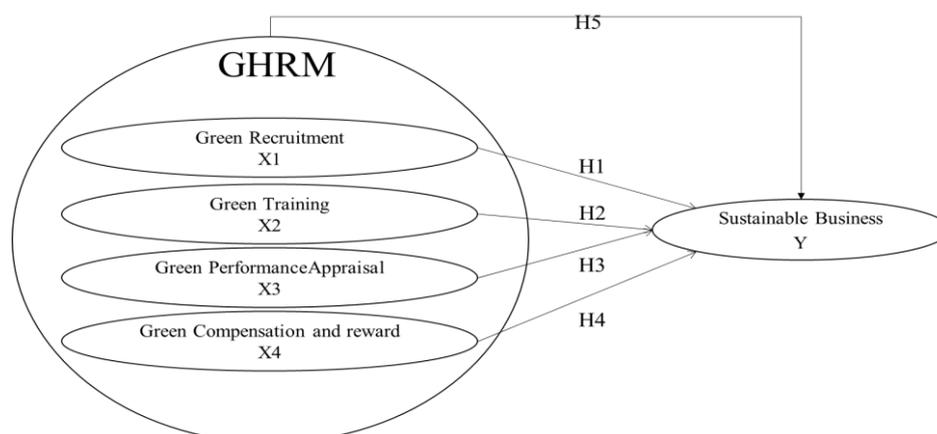
Gambar 2.
Pertimbangan dan Dimensi Bisnis Berkelanjutan

Weybrecht (2010) mengajukan Sepuluh Tren dalam bisnis berkelanjutan. Tren ini dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan bisnis berkelanjutan yang uraian secara ringkas adalah: (1) Pemahaman yang lebih mendalam tentang arti bisnis berkelanjutan: praktek sederhana sudah mulai dijalankan yakni menempatkan wadah (bin) daur ulang dan mencetak pada dua dua sisi kertas dalam semua kegiatan perkantoran. Hal ini mencerminkan dunia bisnis, terlepas dari ukuran perusahaan, telah menjadikan pertimbangan lingkungan sebagai bagian penting dari perusahaan. (2) Pekerja adalah senjata rahasia: strategi berkelanjutan tidak terhitung caranya, misal yang sangat sederhana adalah perusahaan dapat memanfaatkan seseorang menuliskan, mencetak, dan menempelkan visi lingkungan perusahaan di kaca jendela. Pekerja adalah kekuatan perusahaan, beri mereka strategi dan tujuan agar mereka bersemangat serta cara melaksanakannya. Pekerja tahu apa yang harus mereka lakukan, tahu produknya melebihi siapapun juga sehingga peluang yang terbesar untuk menerapkan bisnis berkelanjutan terletak pada pundak mereka. (3) Berbicara dengan bukan kepada pelanggan: bisnis dewasa ini telah mengkomunikasikan komitmen, prinsip dan praktek berkelanjutan

kepada semua pemangku kepentingan melalui web, laporan tahunan, dan paparan. Perusahaan secara terus menerus membangun komunikasi dua arah agar dapat menyampaikan semua strategi berkelanjutan serta pada saat yang sama menangkap dan melibatkan ekspektasi publik dan pemangku kepentingan. (4) Dampak perusahaan menjangkau jauh di luar kantor: setiap produk dan jasa mempunyai cerita. Sebelumnya, orang hanya tertarik pada harga, tapi kini setiap perusahaan harus mengetahui secara rinci tentang sejarah hidup produk yang dijual, tidak cukup sekedar tahu tetapi harus memahami. Artinya, perusahaan harus mengetahui secara rinci tentang bagaimana produk dirancang, bahan yang digunakan dan asal usulnya, produksinya, penjualannya, penggunaannya oleh konsumen dan perlakuan setelah digunakan, dan kemudian bagaimana menjadi produk lainnya yang seterusnya menjadi sejarah dari produk baru. (5) Mengetahui dengan persis para pemasok: sebagai bagian dari upaya pengembangan bisnis yang lebih berkelanjutan, perusahaan perlu mengetahui dan berkunjung ke semua pemasoknya. Hal ini untuk memastikan bahwa semua pemasok sejalan dengan, atau mengetahui atau bahkan menghindari upaya pengembangan bisnis berkelanjutan dari perusahaan. Demikian seterusnya sampai pada pemasok dari pemasok perusahaan. Akhirnya, perusahaan mengetahui bagaimana membantu para pemasok untuk membantu perusahaan mengembangkan bisnis lebih berkelanjutan. (6) Jurang pemisah semakin besar, dapat berarti baik atau buruk: perbedaan antara pemimpin (*leaders*) dalam berkelanjutan dan pencundang semakin jelas. Mereka yang lebih dahulu berpikir dan memulai dengan menggunakan upaya, dana dan energi telah memperoleh kemanfaatan dan keunggulan dari bisnis berkelanjutan. Sebaliknya, mereka yang datang belakangan harus mengejar dengan membangun pemikiran inovatif. Jika tidak maka jurang semakin lebar dan akan semakin tertinggal dan tenggelam. (7) Semakin terbuka untuk mengembangkan keberlanjutan: semakin banyak perusahaan yang bekerjasama dengan pesaing, industri lain, LSM, dan pemerintah. Di sisi lain tuntutan transparansi semakin besar sehingga wajah bisnis berkelanjutan semakin terbuka. Bisnis harus dilakukan dengan keterbukaan. (8) Kasus bisnis jauh lebih luas dari yang diketahui: keberlanjutan bukanlah sesuatu yang dapat diubah-ubah atau dijalankan dan diberhentikan sebagaimana kuantifikasi keuntungan. Banyak perusahaan mencari dan menjalankan strategi yang berbeda mulai dari pekerja dan pelanggan kemudian kepada pemasok. Proses ini harus terjadi secara berkesinambungan yang kemudian akan berkembang dan meluas dengan sendirinya. (9) Rekrut pekerja baru untuk membawa perusahaan lebih berkelanjutan: perusahaan mencari pekerja baru yang tidak hanya mempunyai pengetahuan bisnis yang kuat, tetapi perhatian dan pengetahuan tentang keberlanjutan. Disinilah, pendidikan menengah dan tinggi, termasuk bidang studi manajemen harus mengajarkan atau membekali siswa dan mahasiswa dengan visi dan cara pandang berkelanjutan. (10) Bersenanglah dengan keberlanjutan: melalui banyak cara, keberlanjutan adalah tentang inovasi. Sejalan dengan pengalaman perusahaan mengembangkan keberlanjutan, maka perusahaan senantiasa bergembira dengan keberlanjutan yang diperoleh yang mendorong menjadi lebih inovatif, kreatif, dan tidak takut melakukan percobaan (eksperimental).

Bisnis berkelanjutan berawal dari pengertian pembangunan berkelanjutan yang bersumber dari pemahaman dan keyakinan masyarakat bahwa alam ini sangat terbatas. Jika batas alam dilampaui maka manusia berada dalam bahaya tragedi kemanusiaan yang sangat mengerikan. Perusahaan yang menjalankan bisnis adalah salah satu penentu keberhasilan manusia untuk menyelamatkan lingkungan dalam memperpanjang kemampuan alam untuk menopang bisnis melalui pasokan sumberdaya dan menetralkan sisa kegiatan ekonomi.

III. KERANGKA KONSEPTUAL (*CONCEPTUAL FRAMEWORK*)



Gambar 3. Model kerangka Konseptual Penelitian menunjukkan hubungan variabel *Green Human Resource Management* dan *Sustainable Business*

GHRM berpengaruh terhadap *sustainable business*. GHRM yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh terhadap keberlanjutan bisnis perusahaan Weybrecht (2013).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam penulisan artikel ini yang memerlukan jawaban konseptual maka dapat disimpulkan bahwa variable GHRM berpengaruh terhadap *Sustainable Business*. Berdasar pada telaah teori dan studi empiris maka kesimpulan artikel ini dapat dikemukakan lebih detail (lebih rinci) bahwa (1) *Green Recruitment* berpengaruh positif dan terhadap *Sustainable Business*; (2) *Green Training* berpengaruh positif dan terhadap *Sustainable Business*; (3) *Green Performance Appraisal* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Business*; (4) *Green Compensation and Reward* berpengaruh positif dan terhadap *Sustainable Business*; (5) *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan terhadap *Sustainable Business*. Disarankan untuk kedepannya bahwa suatu tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh GHRM terhadap *sustainable business* pada bisnis retail sangat dianjurkan untuk meningkatkan sumbangan ilmu khususnya pada Perilaku Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bombiak, E., & A. Marciniuk-Kluska. (2018). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability*, 10(6), 1739.
- Bombiak, E., & A. Marciniuk-Kluska, (2019). Socially responsible human resource management as a concept of fostering sustainable organization-building: Experiences of young polish companies. *Sustainability*, 11(4), 1044.
- Delmonico, D., C. J. C. Jabbour, S. C. F. Pereira, A. B. L. de Sousa Jabbour, D. W. S. Renwick, & A. M. T. Thomé. (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, 70-79.
- Dumont, J., J. Shen, & X. Deng. (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.

- Ehnert, I., S. Parsa, I. Roper, M. Wagner, & M. Muller-Camen. (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.
- Jabbour, C. J. C. & A. B. L. de Sousa Jabbour. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Latan, H., C. J. C. Jabbour, A. B. L. de Sousa Jabbour, D. W. S. Renwick, S. F. Wamba, & M. Shahbaz. (2018). 'Too-much-of-a-good-thing'? The role of advanced eco-learning and contingency factors on the relationship between corporate environmental and financial performance. *Journal of environmental management*, 220, 163-172.
- Nawang Sari, L. C., & A. H. Sutawidjaya. (2018). The Impact of Human Resources Practices Affecting Organization Citizenship Behaviour with Mediating Job Satisfaction in University. In *3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018)*. Atlantis Press.
- Nawang Sari, L. C., & A. H. Sutawidjaya (2019). How the Green Human Resources Management (GHRM) Process Can Be Adopted for the Organization Business?. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*. Atlantis Press.
- Nejati, M., S. Rabiei, & C. J. C. Jabbour. (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.
- Saswattecha, K., C. Kroeze, W. Jawjit, & L. Hein. (2015). Assessing the environmental impact of palm oil produced in Thailand. *Journal of cleaner production*, 100, 150-169.
- Shen, J., J. Dumont, & X. Deng. (2018). Employees' perceptions of green HRM and non-green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives. *Group & Organization Management*, 43(4), 594-622.
- Weybrecht, G. (2010). *The Sustainable MBA: The manager's guide to green business*. John Wiley & Sons.
- (2013). *The sustainable MBA: A business guide to sustainability*. John Wiley & Sons.
- Yusliza, M. Y., N. A. Norazmi, C. J. C. Jabbour, Y. Fernando, O. Fawehinmi, & B. M. R. P. Seles. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*.
- Yusoff, Y. M., & M. Nejati. (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.