



A Green Human Resources Management: A Systematic Literature Review (SLR)

Frederik Pradana Deniswara

Universitas Negeri Malang

Email : fre.derik.2304138@students.um.ac.id

Sopiah Sopiah

Universitas Negeri Malang

Email : sopiah.fe@um.ac.id

Abstract. *Green human resource practices in this era have been applied in all areas of company activity. The purpose of this systematic literature review is to analyse how Green Human Resources Management is implemented using the Preferred Reporting Items for Systematic Review method. Data were obtained from online databases, namely Taylor and Francis, Emerald Insight, SAGE, Springer, Frontiers, MDPI, and Dovepress (2019 - 2023) and 40 articles were obtained. By using the keyword search "green human resource management". The results of the analysis obtained that the implementation of green human resource practices and has an implementation of environmental performance, green employee behaviour, sustainability practices, green innovation, green behaviour, green recruitment and selection, green development and training.*

Keywords: *Green Human Resources Management, PRISMA, Systematic Literature Review.*

Abstrak. Praktik sumber daya manusia hijau pada era ini telah diterapkan disegala bidang aktivitas perusahaan. Tujuan dari tinjauan literatur sistematis ini untuk menganalisis bagaimana penerapan Green Human Resources Management dengan metode *Preferred Reporting Items for Systematic Review*. Data diperoleh dari database online, yakni Taylor and Francis, Emerald Insight, SAGE, Springer, Frontiers, MDPI, dan Dovepress (2019 – 2023) dan telah diperoleh 40 artikel. Dengan menggunakan penelusuran kata kunci “manajemen sumberdaya manusia hijau”. Hasil analisis diperoleh bahwa penerapan praktik sumber daya manusia hijau dan memiliki implementasi yakni kinerja lingkungan, perilaku hijau karyawan, praktik keberlanjutan, inovasi hijau, perilaku ramah lingkungan, rekrutmen dan seleksi hijau, pengembangan dan pelatihan hijau.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, PRISMA, Sistematis Literatur Review.

LATAR BELAKANG

Selama beberapa tahun terakhir, konsep *green management* diterapkan di berbagai bidang sektor misalnya: makanan, kesehatan, kota hijau, etika, pendidikan, dan kebijakan (Mohammed & Fisal, 2023). Ada potensi yang kuat dalam sumber daya manusia dalam mengembangkan konsep keseimbangan berkelanjutan dan menunjukkan praktik ramah lingkungan yang layak (Suleman et al., 2022). Pada masa kini, perusahaan-perusahaan mulai mengimplementasikan konsep manajemen sumber daya manusia hijau (*green human resource management*, GHRM) sebagai tanggapan atas tren yang telah diamati. Bidang manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) mencakup penerapan sumber daya manusia secara praktik dengan tujuan meningkatkan keberlanjutan dan mempromosikan pelestarian lingkungan di dalam perusahaan.

Elemen – elemen yang disebutkan di atas mencakup rekrutmen hijau, pengembangan dan pelatihan hijau, kinerja hijau, manajemen kinerja hijau, remunerasi hijau, serta keterlibatan hijau. Metode GHRM bertujuan untuk memprioritaskan dimensi lingkungan dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga menggeser fokus dari strategi SDM konvensional. Penggunaan teknik GHRM memberikan keunggulan kompetitif yang tahan lama bagi organisasi, meningkatkan reputasinya, dan meningkatkan efisiensi ekonomi (Aggarwal & Agarwala, 2023).

Tuntutan yang terus meningkat dari para pemangku kepentingan telah mendorong organisasi untuk mengadopsi metode manajemen sumber daya manusia hijau (green human resource management - GHRM) untuk mencapai tujuan lingkungan dan memperkuat posisi mereka (Ansari et al., 2021). Perusahaan yang mengadopsi praktik GHRM menunjukkan keseriusan mereka dalam melindungi lingkungan, mencapai keberlanjutan melalui serangkaian praktik sumber daya manusia hijau (Ren et al, 2018). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) telah diusulkan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan, potensi, dan motivasi karyawan dalam rangka mendorong partisipasi mereka dalam praktik-praktik yang ramah lingkungan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengadopsi dan melaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja lingkungan (Khan et al., 2020).

Melalui berbagai inisiatif GHRM, karyawan merasa bahwa organisasi bangga dengan pencapaian mereka terhadap kelestarian lingkungan dan manajemen hijau dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Pinzone et al., 2019). Pada gilirannya, mereka diharapkan untuk menunjukkan perilaku pro – lingkungan lingkungan. Karyawan tersebut juga diharapkan untuk menunjukkan tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi (Aboramadan & Karatepe, 2021). Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik rumusan masalah yakni: bagaimana penerapan Green Human Resources Management?

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Hijau

Praktik GHRM sangat penting bagi pemahaman karyawan dalam menyelaraskan tujuan lingkungan dan strategi lingkungan organisasi (Khan et al., 2019 dalam Akdeniz, 2023). GHRM mengacu pada serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang mendorong perilaku ramah lingkungan dari staf organisasi untuk menciptakan sumber daya yang peka terhadap

lingkungan dan efisien, serta tempat kerja yang bertanggung jawab secara sosial di dalam organisasi (Ogbeibu *et al.*, 2020 dalam Alavi & Aghakhani, 2023). GHRM secara langsung bertanggung jawab untuk menciptakan tenaga kerja hijau.

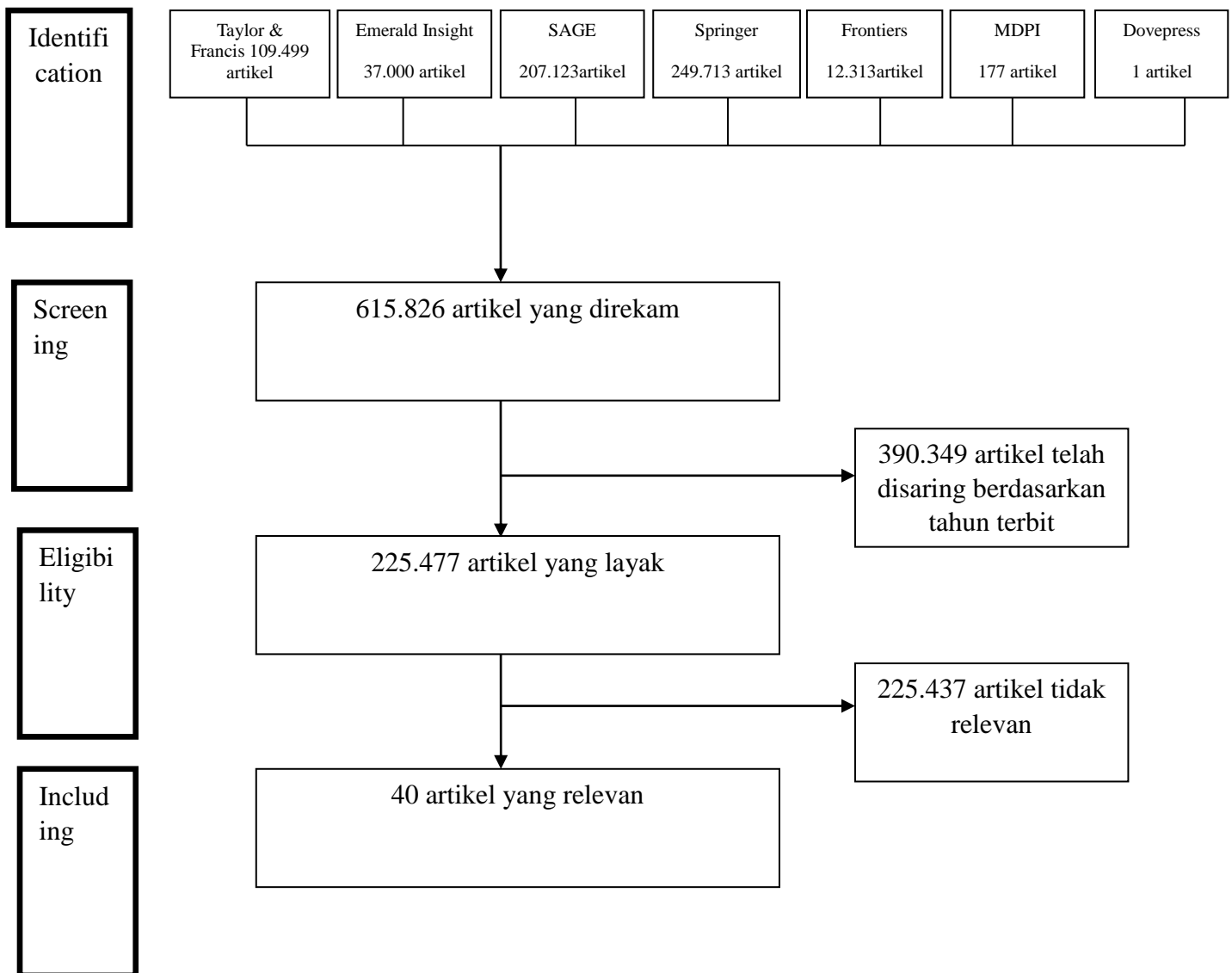
Tenaga kerja hijau adalah tenaga kerja yang mengerti, memahami, dan menerapkan inisiatif hijau serta mempertahankan tujuan hijau di seluruh proses HRM, termasuk perekrutan, pelatihan, kompensasi, pengembangan layanan, dan promosi sumber daya manusia organisasi. Oleh karena itu, mengidentifikasi praktik – praktik GHRM menjadi sangat penting. Mengidentifikasi dan memprioritaskan praktik – praktik ini dapat menjadi insentif bagi para manajer dan organisasi untuk fokus pada lingkungan (Alavi & Aghakhani, 2023).

Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa penelitian ini utamanya memiliki tujuan untuk menguji dampak sumber daya manusia hijau terhadap beberapa aspek keberlanjutan kerangka kerja sumber daya manusia. Hasil dari evaluasi literatur ini diharapkan dapat menjadi dasar fundamental bagi para peneliti dalam melakukan investigasi terhadap sumber daya manusia hijau di perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan dalam penelitian ini dengan maksud untuk mengidentifikasi, meninjau, serta mengevaluasi penelitian-penelitian yang berkaitan dan relevan dalam rangka menjawab pertanyaan yang telah ditetapkan pada suatu penelitian (Triandini *et al.*, 2019). Penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, yakni metode pemilihan artikel, kriteria inklusi, serta metode analisis yang objektif. Proses pemilihan artikel pada penelitian ini memanfaatkan tahapan seleksi artikel *Preffered Reporting Items for Systematic Review* (PRISMA) atau diagram alur PRISMA.

Artikel diperoleh dari Taylor and Francis, Emerald Insight, MDPI, SAGE, Frontiers, Springer, dan Dovepress. Pencarian dilakukan menggunakan kata kunci “Green Human Resources Management” dan telah diperoleh total 615.826 artikel dan kemudian dilakukan filter pada tahun publikasi antara rentang waktu 2019 sampai 2023 sehingga diperoleh 225.477 artikel. Kemudian dipilih 40 artikel yang dapat diakses dan relevan pada penelitian.



Tabel 1. Metode Penyaringan PRISMA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini dilakukan pendataan pada artikel-artikel di atas ke dalam bentuk tabel. Selanjutnya, dilakukan review dan kajian terhadap artikel secara mendalam dengan memfokuskan pada hasil penelitian dan jumlah kutipan sitasi artikel terbanyak. Pada akhir penelitian dilakukan perbandingan hasil temuan dari beberapa artikel dan membuat kesimpulan.

No.	Tahun Publikasi	Penulis	Judul	Jurnal	Penerbit	Jumlah Sitasi
1.	2020	Yusmani Mohd Yusoff, Mehran Nejati, Daisy Mui Hung Kee, Azlan Amran	Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry	Global Business Review	SAGE	347
2.	2020	Olawole Fawehinmi, Mohd Yusoff Yusliza, Zaleha Mohamad, Juhari Noor Faezah, Zikri Muhammad	Assessing the green behaviour of academics The role of green human resource management and environmental knowledge	International Journal of Manpower	Emerald	179
3.	2020	Shatha M. Obeidat, Anas A. Al Bakri, Said Elbanna	Leveraging “Green” Human Resource Practices to Enable Environmental and Organizational Performance: Evidence from the Qatari Oil and Gas Industry	Journal of Business Ethics	Springer	161
4.	2021	Mohammed Aboramadan, Osman M. Karatepe	Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees’ behavioral outcomes	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Emerald	134
5.	2021	Wenhao Song, Hongyan Yu, Hui Xu	Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation	European Journal of Innovation Management	Emerald	122
6.	2021	Fiza Amjad, Waseem Abbas, Muhammad Zia-UR-Rehman,	Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of	Environmental Science and Pollution Research	Springer	118

		Sajjad Ahmad Baig, Muhammad Hashim, Ayesha Khan, Hakeem-ur-Rehman	environmental and employee performance			
7.	2021	Innocent Senyo Kwasi Acquah, Yaw Agyabeng - Mensah, Ebenezer Afum	Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance	Benchmarking: An International Journal	Emerald	103
8.	2023	Md Asadul Islam, Amer Hamzah Jantan, Yusmani Mohd Yusoff, Choo Wei Chong, Md Shahadat Hossain	Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employees' Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment	Global Business Review	SAGE	78
9.	2020	Surajit Bag, Shivam Gupta	Examining the effect of green human capital availability in adoption of reverse logistics and remanufacturing operations performance	International Journal of Manpower	Emerald	63
10.	2022	Muhammad Ali, Chin - Hong Puah, Anum Ali, Syed Ali Raza, Norazirah Ayob	Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks	International Journal of Manpower	Emerald	62

Tabel 2. Tabel Penelitian Dengan Kutipan Terbanyak.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dengan jumlah sitasi terbanyak yang memiliki jumlah terbanyak oleh Yusmani Mohd Yusoff, Mehran Nejati, Daisy Mui Hung Kee, Azlan Amran (2020) dengan 347 sitasi yang berjudul “Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki dampak praktik sumber daya manusia hijau (Green HRM) terhadap kinerja lingkungan dalam konteks bisnis hotel. Hasil analisis pada penelitian ini menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kinerja lingkungan dan rekrutmen dan seleksi hijau, pengembangan dan pelatihan hijau, serta kompensasi hijau. Sementara itu, pada penelitian ini tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara penilaian kinerja hijau dan kinerja lingkungan (Yusoff et al., 2020).

Kemudian kedua yang memiliki jumlah sitasi terbanyak oleh Olawole Fawehinmi, Mohd Yusoff Yusliza, Zaleha Mohamad, Juhari Noor Faezah, Zikri Muhammad (2020) dengan jumlah sitasi 179 dengan judul “Assessing the green behaviour of academics the role of green human resource management and environmental knowledge”. Penelitian ini utamanya memiliki tujuan dalam menyelidiki pengaruh sumber daya manusia hijau (Green HRM) terhadap perilaku karyawan, secara khusus berfokus pada peran pengetahuan lingkungan di antara para profesor di lembaga penelitian publik di Malaysia. Dari analisis pada penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara sumber daya manusia hijau dan perilaku hijau karyawan. Hubungan ini sepenuhnya dimediasi oleh pengetahuan lingkungan (Fawehinmi et al., 2020).

Kemudian ketiga yang memiliki jumlah kutipan terbanyak oleh Shatha M. Obeidat, Anas A. Al Bakri, Said Elbanna (2020) sejumlah 161 yang berjudul “Leveraging “Green” Human Resource Practices to Enable Environmental and Organizational Performance: Evidence from the Qatari Oil and Gas Industry”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi atas kesenjangan penelitian yang ada dengan cara merumuskan dan mengevaluasi serangkaian hipotesis. Tujuannya adalah untuk menganalisis faktor – faktor kontekstual dan konsekuensi yang terkait dengan penerapan praktik-praktik sumber daya manusia yang ramah lingkungan di sektor minyak dan gas Qatar. Pada penelitian ini, ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara dukungan manajemen puncak dan orientasi lingkungan internal, dan pengembangan sumber daya manusia hijau. Selain itu, keberadaan modal manusia hijau memiliki efek menguntungkan yang cukup besar pada kinerja lingkungan. Temuan ini juga memberikan dukungan empiris untuk peran mediasi green human capital dalam hubungan antara orientasi lingkungan internal dan dukungan manajemen puncak, serta kinerja lingkungan. Lebih lanjut, terdapat bukti empiris yang

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang menguntungkan antara kinerja organisasi dan kinerja lingkungan (Obeidat et al., 2020).

Kemudian urutan keempat yang memiliki jumlah kutipan terbanyak oleh Mohammed Aboramadan, Osman M. Karatepe (2021) sebanyak 134 kutipan. Penelitian ini bertujuan untuk mengusulkan model penelitian yang mengeksplorasi dukungan organisasi hijau yang dirasakan sebagai mediator dari efek manajemen sumber daya manusia hijau pada kinerja pekerjaan dan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap organisasi. Selain itu hasil analisis penelitian ini mengungkapkan bahwa sumber daya manusia hijau meningkatkan persepsi karyawan hotel tentang organisasi hijau, lalu mengakibatkan kesadaran kinerja pekerjaan dan perilaku kewarganegaraan organisasi dengan organisasi hijau yang menjadi mediasinya (Aboramadan & Karatepe, 2021).

Urutan kelima yang memiliki jumlah kutipan terbanyak oleh Wenhao Song, Hongyan Yu, Hui Xu (2020) yang berjudul “Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation” dengan jumlah 122 kutipan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi hubungan kemampuan inovasi hijau perusahaan dengan manajemen sumber daya manusia hijau dengan menggabungkan efek dari modal manusia hijau dan kepedulian lingkungan manajemen. Temuan penelitian ini menunjukkan korelasi yang baik antara modal manusia hijau dan inovasi hijau, serta peran mediasi modal manusia hijau dalam hubungan antara modal manusia hijau dan inovasi hijau. Selain itu, manajemen kepedulian terhadap lingkungan berfungsi untuk mengurangi dampak modal manusia hijau terhadap modal manusia hijau. Temuan dari penelitian ini memberikan lebih banyak wawasan tentang pentingnya dampak tidak langsung dari modal manusia hijau terhadap inovasi hijau, khususnya dalam konteks organisasi dengan berbagai tingkat kekhawatiran lingkungan manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan untuk perusahaan yang memiliki tingkat kekhawatiran lingkungan manajerial yang tinggi, sedangkan tidak ada hubungan yang signifikan untuk perusahaan dengan tingkat kekhawatiran lingkungan manajerial yang rendah (Song et al., 2020).

Urutan keenam yang memiliki jumlah kutipan terbanyak oleh Fiza Amjad, Waseem Abbas, Muhammad Zia – UR – Rehman, Sajjad Ahmad Baig, Muhammad Hashim, Ayesha Khan, Hakeem-ur- Rehman (2021) yang berjudul “Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance” dengan jumlah 118 kutipan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada dampak penting dari praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM),

khususnya pada penilaian kinerja, pengembangan dan pelatihan, serta gaji dan penghargaan, terhadap keberlanjutan organisasi. Studi empiris ini bertujuan untuk menguji efek mediasi dari kinerja karyawan dan kinerja lingkungan pada hubungan antara praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) dengan keberlanjutan organisasi. Temuan penelitian ini memberikan dukungan untuk model hipotesis mediasi. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) dianggap sebagai pendekatan baru di negara-negara berkembang. Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memastikan masalah keberlanjutan yang terkait dengan GHRM dan menilai dampaknya terhadap sektor tekstil dan manufaktur di Pakistan (Amjad et al., n.d.).

Urutan ketujuh yang memiliki jumlah kutipan terbanyak oleh Innocent Senyo Kwasi Acquah, Yaw Agyabeng - Mensah, Ebenezer Afum (2021) dengan judul “Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance” dengan jumlah kutipan sebanyak 103. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi praktik manajemen rantai pasokan hijau berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau, kinerja operasional, lingkungan, sosial, dan pasar. Selain itu, hal ini juga berperan sebagai mediator parsial kompetitif dalam hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja keuangan. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa integrasi manajemen sumber daya manusia hijau dan manajemen rantai pasokan hijau menghasilkan nilai tertinggi dalam hal kinerja operasional. Hal ini kemudian diikuti oleh kinerja pasar, kinerja lingkungan, kinerja keuangan, dan kinerja sosial (Acquah et al., 2021).

Urutan kedelapan yang memiliki jumlah kutipan terbanyak oleh Md Asadul Islam, Amer Hamzah Jantan, Yusmani Mohd Yusoff, Choo Wei Chong, Md Shahadat Hossain (2023) dengan judul “Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employees’ Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment” sebanyak 78 kutipan. Temuan dari penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial menunjukkan bahwa variabel keterlibatan hijau dan gaji dan penghargaan hijau adalah satu – satunya faktor yang secara signifikan memengaruhi penurunan tujuan pendapatan di kalangan milenial. Sebaliknya, praktik-praktik lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) tidak secara langsung mempengaruhi niat pendapatan generasi milenial. Penelitian ini menghasilkan temuan penting, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh moderasi dari lingkungan kerja terhadap hubungan antara praktik GHRM dan niat pendapatan di antara generasi milenial yang bekerja di industri perhotelan di Malaysia.

Kontribusi pada penelitian ini terdapat pada pengetahuan yang ada tentang hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM), lingkungan kerja, serta niat pendapatan generasi milenial (Islam et al., 2023).

Urutan kesembilan yang memiliki jumlah kutipan terbanyak oleh Surajit Bag, Shivam Gupta (2020) dengan judul “Examining the effect of green human capital availability in adoption of reverse logistics and remanufacturing operations performance” sebanyak 63 kutipan. Keberadaan sumber daya manusia yang tersedia dengan fokus pada keberlanjutan lingkungan telah terbukti memberikan dampak yang baik terhadap adopsi praktik *reverse logistics* dan kinerja operasi remanufaktur. Adanya komitmen manajemen puncak memiliki pengaruh moderasi terhadap hubungan antara ketersediaan sumber daya manusia hijau dan adopsi logistik terbalik. Namun, tidak memiliki pengaruh moderasi terhadap hubungan antara ketersediaan green human capital dan kinerja operasi remanufaktur. Keberadaan budaya keberlanjutan memiliki pengaruh moderasi terhadap hubungan antara ketersediaan green human capital dan adopsi reverse logistics. Selain itu, budaya keberlanjutan memberikan pengaruh moderasi pada lintasan ketersediaan modal manusia hijau dan kinerja operasional kegiatan remanufaktur. Penerapan *reverse logistics* telah terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja operasi remanufaktur (Bag & Gupta, 2020).

Urutan kesepuluh yang memiliki jumlah kutipan terbanyak oleh Muhammad Ali, Chin – Hong Puah, Anum Ali, Syed Ali Raza, Norazirah Ayob (2022) dengan judul “Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks” sebanyak 62 kutipan. Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup besar antara modal manusia hijau, modal relasional hijau, modal struktural hijau, dan manajemen sumber daya manusia hijau. Dengan cara yang sama, dapat diamati bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia hijau memiliki pengaruh yang patut dicatat dan positif terhadap dedikasi karyawan, perilaku ramah lingkungan, dan kinerja lingkungan. Selain itu, penelitian ini menghasilkan temuan penting tentang korelasi yang menguntungkan antara komitmen karyawan, perilaku hijau, dan kinerja lingkungan. Temuan ini menunjukkan bahwa akan bermanfaat bagi manajer SDM dan manajemen puncak di bank syariah untuk meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Selain itu, sangat penting bagi departemen SDM di bank syariah untuk memperhitungkan modal intelektual lembaga dan identitas sosial personilnya ketika merumuskan kebijakan yang berkelanjutan secara ekologis (Ali et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Sumber daya manusia hijau memiliki implikasi yang bermanfaat bagi perusahaan bila praktiknya dijalankan secara efektif dan efisien. Praktik GHRM dapat diterapkan dalam segala jenis bentuk bidang usaha perusahaan, baik manufaktur maupun non – manufaktur. Dukungan dari manajemen atas sangat berpengaruh terhadap terwujudnya praktik GHRM ini dalam sebuah perusahaan. Berbagai temuan ditemukan bahwa terdapat implementasi dari penerapan praktik sumber daya manusia hijau yakni kinerja lingkungan, perilaku hijau karyawan, praktik keberlanjutan, inovasi hijau, perilaku ramah lingkungan, rekrutmen dan seleksi hijau, pengembangan dan pelatihan hijau.

Penelitian ini menggunakan metode PRISMA untuk melakukan tinjauan yang komprehensif. Tujuh database, yaitu Taylor and Francis, Emerald Insight, SAGE, Springer, Frontiers, MDPI, dan Dovepress, dipilih sebagai kriteria inklusi. Periode publikasi yang dipertimbangkan untuk pencarian adalah dari tahun 2019 hingga 2023. Sebanyak 615.826 catatan pada awalnya diidentifikasi dari database yang dipilih. Setelah menerapkan kriteria inklusi, 40 artikel akhirnya dimasukkan dalam penelitian ini.

Temuan – temuan yang disebutkan di atas menggarisbawahi pentingnya menerapkan praktik sumber daya manusia hijau dalam perusahaan dan banyak perusahaan di berbagai negara telah menyadari pentingnya dan menerapkan praktik GHRM akan tetapi masih membutuhkan perhatian lebih agar penerapannya berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199–3222. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
- Acquah, I. S. K., Agyabeng-Mensah, Y., & Afum, E. (2021). Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance. *Benchmarking*, 28(1), 267–290. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2020-0205>
- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2023). Relationship of green human resource management with environmental performance: mediating effect of green organizational culture. *Benchmarking*, 30(7), 2351–2376. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0474>
- Akdeniz, E. (2023). Toward a Sustainable Human Resources Management: Linking Green Human Resources Management Activities with ISO Standards. *SAGE Open*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231192907>
- Alavi, S., & Aghakhani, H. (2023). Identifying the effect of green human resource management practices on lean-agile (LEAGILE) and prioritizing its practices. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 599–624. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2020-0232>
- Ali, M., Puah, C. H., Ali, A., Raza, S. A., & Ayob, N. (2022). Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks. *International Journal of Manpower*, 43(3), 614–638. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0185>
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Sajjad, & Baig, A., Hashim, M., Khan, A., & Hakeem-Ur-Rehman, &. (n.d.). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9/Published>
- Bag, S., & Gupta, S. (2020). Examining the effect of green human capital availability in adoption of reverse logistics and remanufacturing operations performance. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1097–1117. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0349>
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Mohamad, Z., Noor Faezah, J., & Muhammad, Z. (2020). Assessing the green behaviour of academics: The role of green human resource management and environmental knowledge. *International Journal of Manpower*, 41(7), 879–900. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0347>
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2023). Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employees' Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment. *Global Business Review*, 24(4), 642–662. <https://doi.org/10.1177/0972150920907000>
- Mahmood, F., & Nasir, N. (2023). Impact of green human resource management practises on sustainable performance: serial mediation of green intellectual capital and green behaviour. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(39), 90875–90891. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-28541-6>

- Mohammed, A. A., & Faisal, M. Z. (2023). The nexus between green human resource management processes and the sustainability of educational institutions: the mediating effect of strategic excellence. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(4), 947–965. <https://doi.org/10.1108/JARHE-12-2021-0443>
- Obeidat, S. M., Al Bakri, A. A., & Elbanna, S. (2020). Leveraging “Green” Human Resource Practices to Enable Environmental and Organizational Performance: Evidence from the Qatari Oil and Gas Industry. *Journal of Business Ethics*, 164(2), 371–388. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4075-z>
- Shahzad, M. A., Jianguo, D., & Junaid, M. (2023). Impact of green HRM practices on sustainable performance: mediating role of green innovation, green culture, and green employees’ behavior. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(38), 88524–88547. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-28498-6>
- Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2020). Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 951–967. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0315>
- Suleman, A. R., Amponsah-Tawiah, K., Adu, I. N., & Boakye, K. O. (2022). The curious case of green human resource management practices in the Ghanaian manufacturing industry; a reality or a mirage? *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 33(3), 739–755. <https://doi.org/10.1108/MEQ-12-2021-0269>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>