

# 2. Green Human Resource Management dalam Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan

*by Nur Wening*

---

**Submission date:** 11-Feb-2024 07:35PM (UTC+0530)

**Submission ID:** 2291701685

**File name:** n\_Resource\_Management\_dalam\_Rekrutmen\_dan\_Pelatihan\_Karyawan.pdf (1.05M)

**Word count:** 3541

**Character count:** 23775



## Green human resource management dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan

<sup>1</sup>\*Santosa Budi Raharjo dan <sup>2</sup>Nur Wening

<sup>1</sup>Mahasiswa program doctor Universitas Teknologi Yogyakarta

<sup>2</sup>Dosen Universitas Teknologi Yogyakarta

\*e-mail korespondensi: [levinajelina@gmail.com](mailto:levinajelina@gmail.com)

Article Info	Abstract
<p><b>Keywords:</b> green human resource management, recruitment, training</p>	<p>Practices and policies in the field of human resource management are important factors in achieving organizational success. GHRM or Green Human Resource Management is the whole of the Human Resource Management process that brings awareness to every employee regarding environmentally friendly behavior in the workplace which includes recruiting, training, rewarding and developing a workforce that understands and appreciates environmentally friendly practices, values and initiatives. This study aims to analyze the practice of green human resource management in employee recruitment and training. The method used in writing this article is a literature review. The results of the study show that green resource management can produce individuals who are able to support behavior that cares about the environment because from the management of green resources, individuals will form behaviors that are concerned with preserving nature without destroying the ecosystem. Green recruitment and training increases workers' ability to identify environmental problems, have extensive knowledge of difficult problems faced by the environment.</p>

Info Artikel	Abstrak
<p><b>Kata Kunci:</b> green human resource management, rekrutmen, pelatihan</p>	<p>Praktik dan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam pencapaian kesuksesan organisasi perusahaan. GHRM atau Green Human Resource Management merupakan keseluruhan dari proses Human Resource Management yang menghadirkan kesadaran pada setiap karyawan mengenai perilaku yang ramah lingkungan ditempat kerja yang meliputi kegiatan perekrutan, pelatihan, penghargaan dan pengembangan tenaga kerja yang memahami dan menghargai adanya praktik, nilai dan inisiatif ramah lingkungan. Penelitian ini bertujuan menganalisis praktik green human resource mangement dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah literature review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya hijau dapat menghasilkan individu yang mampu mendukung adanya perilaku yang peduli terhadap lingkungan sebab dari manajemen sumber daya hijau para individu di dalamnya akan terbentuk perilaku yang mementingkan kelestarian alam tanpa merusak ekosistem. Rekrutmen dan pelatihan hijau meningkatkan kemampuan pekerja untuk mengidentifikasi masalah mengenai lingkungan, memiliki pengetahuan yang luas mengenai masalah-masalah sulit yang dihadapi oleh lingkungan.</p>



## 1. PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan yang sukses sangat dipengaruhi oleh praktik dan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia. Perkembangan saat ini dalam praktik dan kebijakan MSDM menyarankan pada pentingnya perhatian untuk menjaga kelestarian lingkungan, sehingga, konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) menjadi topik yang penting untuk dikaji. Implementasi GHRM memerlukan dukungan dari semua stakeholder, termasuk sumber daya manusia yang tergabung dalam organisasi. Studi tentang GHRM telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah Anwar et al., (2020) yang melakukan kajian tentang GHRM di Universitas yang menunjukkan hasil bahwa OCBE sebagai mediasi praktik Green HRM di sebuah universitas memberikan pengaruh yang positif pada kinerja lingkungan.

GHRM atau *Green Human Resource Management* merupakan keseluruhan dari proses Human Resource Management yang menghadirkan kesadaran pada setiap karyawan mengenai perilaku yang ramah lingkungan ditempat kerja yang meliputi kegiatan perekrutan, pelatihan, penghargaan dan pengembangan tenaga kerja yang memahami dan menghargai adanya praktik, nilai dan inisiatif ramah lingkungan (Kim et al., 2017). GHRM terdiri atas proses perekrutan yang lebih ramah lingkungan, proses pengembangan karyawan yang peduli terhadap lingkungan serta segala kegiatan yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan tanpa mempengaruhi lingkungan. Focus dari peran HRM ini adalah mencegah adanya polusi yang ditimbulkan melalui proses operasional perusahaan (Renwick et al., 2018).

GHRM dan hasil dari lingkungan lebih mudah dipahami dengan mengacu pada teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO) sebab teori ini dianggap lebih memahami dampak dari praktik HRM terhadap lingkungan secara empiris (Appelbaum, 2018). Teori AMO ini merupakan seperangkat dari praktik SDM yang berbeda namun memiliki keterkaitan satu sama lain yang kemudian dikelompokkan kedalam tiga aspek yaitu kemampuan, motivasi dan peluang (Appelbaum, 2018). Kemampuan didasarkan pada proses rekrutmen dan seleksi, program pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan dari seorang karyawan dalam melakukan tugasnya. Kemudian motivasi yang didasarkan pada praktik penilaian kinerja dan insentif yang berupa keuangan maupun non-keuangan, hal ini dimaksudkan untuk mendorong upaya dari seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu target kerja. Selanjutnya adalah peluang yang terdiri dari keterlibatan, praktik peningkatan otonomi dan berbagi pengetahuan dari para karyawan untuk dapat ikut serta berpartisipasi dalam segala kegiatan yang perusahaan atau organisasi terapkan (Marin-Garcia & Tomas, 2016). Manajemen sumber daya hijau dapat menghasilkan individu yang mampu mendukung adanya perilaku yang peduli terhadap lingkungan sebab dari manajemen sumber daya hijau para individu di dalamnya akan terbentuk perilaku yang mementingkan kelestarian alam tanpa merusak ekosistem.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah *literature review*, yaitu sebuah pencarian literatur baik internasional maupun nasional yang dilakukan dengan menggunakan database EBSCO, ScienceDirect, dan Proquest (Artha, Hadi, & Sari, 2020). Pada tahap awal pencarian artikel jurnal diperoleh 939 artikel dari 2015 sampai 2023 menggunakan kata kunci "penilaian kinerja", yang diidentifikasi belum dieksplorasi relevansi dengan artikel untuk dikompilasi. Dari jumlah tersebut hanya sekitar 53 artikel yang dianggap relevan, kemudian dipilih 10 artikel yang memiliki kualitas baik.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini bertujuan menganalisis praktik *green human resource mangement* dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan, adapun artikel-artikel literature review adalah sebagai berikut.

Tabel 1  
Telaah Pustaka

No	Tema dan Judul	Metode	Hasil Penelitian	Telaah Kritis
1.	Jackson, S., & Soe, J. (2020). The Greening of Strategic HRM Scholarship.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode literature review	<i>Green human resource management</i> dilakukan untuk melindungi lingkungan serta peran dari manusia dalam pengelolaan lingkungan	Kesadaran akan lingkungan hijau sebaiknya diimplementasikan dalam setiap lingkup di lingkungan perusahaan
2.	Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green Human Resource Management Practices: Scale Development and Validity	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif	GHRM dapat mendorong komitmen dan keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan sehingga mampu meningkatkan rasa bangga dan memiliki serta memotivasi untuk dapat bekerja dengan keras	GHRM menjadi solusi untuk menciptakan lingkungan kehidupan kerja yang berkelanjutan, sehingga implementasinya dapat dimulai dari rekrutmen karyawan
3.	Jabbour, C., Santosa, F., & Magano, M. (2018). Environmental Management System and Human Resource Practices: Is There A Link Between Them in	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif	Peningkatan kinerja lingkungan tergantung dari penggunaan penuh pelatihan, kerja tim, penilaian tujuan lingkungan, penghargaan non finansial dan budaya organisasi	<i>Reward</i> dan budaya organisasi perlu ditumbuh kembangkan melalui <i>green human resource management</i>

	Four Breazilian 12mpanies?	20		
4.	Rayner, J., & Morgan, D. (2017). An Empirical Study of 'Green' Workplace Behaviors: Ability, Motivation and Opportunity.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis data menggunakan analisis struktural	Perilaku karyawan yang ramah lingkungan ini menjadi penting bagi semua organisasi termasuk dalam sistem pendidikan tinggi	Setiap perusahaan diharapkan menentukan standar perilaku karyawan yang ramah lingkungan
5.	Mtutu, P., & Thondhlana, G. (2016). Encouraging Pro-Environmental Behavior: Energy Use and Recycling at Rhodes University, South Africa.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, adapun analisis data yang digunakan adalah metode interaktif	Meningkatnya tekanan lingkungan dan meningkatnya biaya konsumsi sumber daya telah mendorong universitas untuk mempromosikan perilaku pro-lingkungan untuk penggunaan sumber daya yang berkelanjutan	Pengelolaan sumber daya manusia yang berprinsip hijau harus ditanamkan pada setiap karyawan, dan itu harus ditekankan dalam setiap aspek kehidupan kerja
6.	Anwar, N., Mahmood, N. 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.	5 Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan analisis interaktif	GHRM dibagi menjadi tiga yaitu praktik pengembangan kompetensi hijau, praktik peningkatan motivasi hijau dan praktik keterlibatan karyawan hijau	Praktik GHRM perlu dilakukan evaluasi dengan baik, agar setiap karyawan mempunyai karakter GHRM
7.	Teixeira, A. A., Jabbour, C. J., & Jabbour, A. L. (2019). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical	23 Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, sedang 30 metode analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif	Program pelatihan dan pengembangan hijau untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan di lingkungan karyawan perusahaan atau organisasi	Pelatihan dan pengembangan hijau tidak hanya menjadi wacana, namun diimplementasikan secara nyata dalam pengembangan karyawan

	framework and case studies.			
8.	Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Hong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development	32 Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan analisis korelasional	Pelatihan hijau dapat meningkatkan kemampuan pekerja untuk mengidentifikasi masalah mengenai lingkungan, memiliki pengetahuan yang luas mengenai masalah-masalah sulit yang dihadapi oleh lingkungan	Pelatihan hijau seharusnya dilakukan secara bertahap, sehingga setiap karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam pengelolaan kinerja berbasis pada GHRM
9.	Lubis, F. R., & Hanum, F. (2019). Organizational Culture.	Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan menggunakan analisis jalur dan pendekatan yang dilakukan adalah kuantitatif	Budaya organisasi yang berbasis pada GHRM mampu meningkatkan prestasi bagi para karyawan dan mampu menjadi disiplin bagi setiap individu untuk dapat meningkatkan kinerja	Pembiasaan GHRM senantiasa dilaksanakan dalam keseharian pada perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan
10.	DuBois, C. D. (2019). Strategic HRM as social design for environmental sustainability in organization.	13 Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis struktural	Praktik keterlibatan karyawan hijau mendorong karyawan dalam pengelolaan lingkungan dan menyarankan solusi untuk masalah lingkungan	Manajemen pengelolaan sumber daya manusia hijau akan lebih efektif apabila didukung dengan keterlibatan karyawan hijau
11.	Al-Swidi, A. K., Saleh, R. M., & Gelaidan, H. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational	Penelitian ini merupakan model penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Budaya organisasi hijau dikonfirmasi memiliki hubungan yang positif yang signifikan dengan perilaku hijau karyawan	Budaya organisasi hijau dapat dilakukan dengan pembiasaan sehari-hari, sehingga dapat dimulai dari rekrutmen

environmental 10 performance	13		
12. Levy, B. L., & Marans, R. W. (2018). Towards a campus culture of environmental sustainability Recommendations for a large university.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur	Faktor yang dapat mendukung perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan seperti daur ulang atau konservasi energi diantaranya memahami tantangan, pengetahuan mengenai prosedural, permintaan, motif sosial dan insentif	Faktor-faktor perilaku kinerja hijau pada perusahaan perlu dianalisis secara berkala, sehingga dapat mengetahui faktor dalam GHRM.

*Green human resource management* atau manajemen sumber daya hijau adalah penyertaan kesadaran akan lingkungan dalam seluruh proses HRM antara lain rekrutmen, pelatihan, penghargaan, dan pengembangan tenaga kerja yang ramah lingkungan serta memahami dan menghargai adanya nilai, praktik dan inisiatif yang ramah akan lingkungan (Kim et al., 2017). Green human resource management merupakan studi dari cabang manajemen hijau yang dilakukan untuk melindungi lingkungan serta peran dari manusia dalam pengelolaan lingkungan (Jackson & Soe, 2020). Selain itu GHRM berperan dalam praktik sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi yang seperti rekrutmen dan seleksi, kompensasi, penilaian kinerja, dan manfaat pelatihan yang dirancang untuk menciptakan dalam diri karyawan untuk memahami dan mempromosikan perilaku yang ramah lingkungan dalam setiap organisasi (Mathapati, 2018).

Tang et al., (2018) menjelaskan bahwa green human resource management berbeda dengan HRM biasanya, pada HRM biasanya lebih menekankan pada peningkatan karyawan atau keuntungan organisasi namun pada GHRM dapat mendorong komitmen dan keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan sehingga mampu meningkatkan rasa bangga dan memiliki serta memotivasi untuk dapat bekerja dengan keras. Peningkatan kinerja lingkungan tergantung dari penggunaan penuh pelatihan, kerja tim, penilaian tujuan lingkungan, penghargaan non finansial dan budaya organisasi (Jabbour et al., 2018).

Perilaku karyawan yang ramah lingkungan ini menjadi penting bagi semua organisasi termasuk dalam sistem pendidikan tinggi (Rayner & Morgan, 2017). Meningkatnya tekanan lingkungan dan meningkatnya biaya konsumsi sumber daya telah mendorong universitas untuk mempromosikan perilaku pro-lingkungan untuk penggunaan sumber daya yang berkelanjutan (Mtutu & Thondhlana, 2016). Pada penelitian ini praktik GHRM akan lebih dijabarkan lagi seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Anwar, et al., 2020) mengenai *Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus* yang didalamnya variabel GHRM dibagi menjadi tiga yaitu Praktik pengembangan kompetensi hijau, praktik

peningkatan motivasi hijau dan praktik keterlibatan karyawan hijau. Maka kesimpulan dari pengertian dari GHRM yaitu Praktik sumber daya manusia seperti proses rekrutmen seleksi, pelatihan, manajemen kinerja, penghargaan dan penggajian yang dilakukan dengan cara yang ramah lingkungan agar meningkatkan rasa bangga dan kepemilikan terhadap diri karyawan dan memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras lagi.

Praktik pengembangan kompetensi hijau yang mengacu pada kegiatan rekrutmen dan seleksi yang ramah lingkungan, serta program pelatihan dan pengembangan hijau untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan di lingkungan karyawan perusahaan atau organisasi (Teixeira et al., 2019). Dengan adanya praktik pengembangan di suatu perusahaan melalui budaya organisasi yang ada dapat membuat karyawan menjadi paham mengenai kinerja dari lingkungan itu sendiri namun pada penelitian ini indikator rekrutmen dan seleksi tidak digunakan dikarenakan yang diteliti adalah dosen yang sudah bekerja di kampus tersebut. *Green Recruitment and Selection* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Environmental Performance, maka dapat diketahui bahwa praktik pengembangan kompetensi hijau adalah suatu kegiatan yang melibatkan pelatihan dan pengembangan yang bersumber pada lingkungan yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kesadaran dan keterampilan yang dimiliki oleh individu pada organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Roscoe et al., 2019) mengatakan bahwa pelatihan hijau meningkatkan kemampuan pekerja untuk mengidentifikasi masalah mengenai lingkungan, memiliki pengetahuan yang luas mengenai masalah-masalah sulit yang dihadapi oleh lingkungan.

Praktik peningkatan motivasi hijau, termasuk penilaian kinerja dan penghargaan, ditujukan untuk memotivasi seorang karyawan untuk menyelaraskan perilakunya dengan tujuan lingkungan organisasi (Harvey et al., 2013). Budaya organisasi yang ada dalam perusahaan atau organisasi dengan menekankan peningkatan motivasi yang ada pada diri karyawan dapat meningkatkan rasa peduli terhadap lingkungan sehingga hubungan dari GHRM dan budaya organisasi meningkat dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa praktik peningkatan motivasi adalah penilaian kinerja yang dilakukan serta penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang mampu atau memiliki solusi mengenai pengelolaan lingkungan sehingga meningkatkan motivasi dalam diri karyawan untuk terus berkembang dalam budaya hijau. Praktik keterlibatan karyawan hijau mengacu pada pemberian kesempatan untuk mendorong suara karyawan dalam pengelolaan lingkungan dan menyarankan solusi untuk masalah lingkungan dalam suatu organisasi (DuBois C. D., 2019). Keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan lingkungan mampu mendorong tingkat peduli terhadap lingkungan menjadi tinggi sehingga budaya yang ada diorganisasi menjadi baik.

Manajemen sumber daya hijau dapat menghasilkan individu yang mampu mendukung adanya perilaku yang peduli terhadap lingkungan sebab dari manajemen sumber daya hijau para individu di dalamnya akan terbentuk perilaku yang mementingkan kelestarian alam tanpa merusak ekosistem. Pada penelitian yang dilakukan oleh Al-Swidi et al., (2021) menemukan hasil bahwa budaya organisasi hijau dikonfirmasi memiliki hubungan yang positif yang signifikan dengan perilaku hijau karyawan dan kinerja lingkungan organisasi. Penelitian lain juga membuktikan bahwa budaya organisasi hijau sebagai pendukung secara



positif memediasi hubungan antara praktik GHRM dan kinerja lingkungan (Roscoe et al., 2019).

Kinerja lingkungan yang baik perlu dilakukan oleh semua pihak agar dapat terwujud menjadi lingkungan yang bersih dan sehat untuk itu perlu adanya budaya organisasi yang pro terhadap peduli lingkungan. Budaya organisasi berorientasi lingkungan hijau sangatlah berpengaruh terhadap terbentuknya kinerja lingkungan. Dengan adanya budaya organisasi yang berdasarkan pada nilai-nilai lingkungan hijau yang baik mampu mendorong segala pihak dalam perusahaan maupun sekitar perusahaan menjadi baik dalam melakukan kinerja lingkungan. Budaya organisasi adalah keyakinan, nilai, cara berinteraksi dan asumsi yang mendasari dari sebuah organisasi baik itu lingkungan sosialnya ataupun psikologis dari setiap organisasi. Budaya organisasi juga sangat cocok diterapkan pada setiap perusahaan sebab mampu meningkatkan prestasi bagi para karyawan dan mampu menjadi disiplin bagi setiap individu untuk dapat meningkatkan kinerja yang kreatif, produktif, efektif, sinergi dan bertanggung jawab serta bersinergi dalam melakukan kegiatan (Lubis & Hanum, 2019)

Budaya kelestarian lingkungan di kampus dilakukan untuk dapat memahami tantangan lingkungan serta menemukan bagaimana cara mengatasinya (Levy & Marans, 2018). Untuk dapat mengadopsi suatu budaya yang luas perlu adanya perencanaan yang cermat sehingga budaya organisasi tersebut dapat diadopsi pada organisasi (Jabbour et al., 2018). Pada beberapa studi empiris menunjukkan ada beberapa faktor yang dapat mendukung perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan seperti daur ulang atau konservasi energi diantaranya memahami tantangan, pengetahuan mengenai prosedural, permintaan, motif sosial dan insentif (Levy & Marans, 2018). Salah satu dari faktor tersebut mungkin cukup untuk menjadi faktor dari seorang individu untuk bertindak dan bertanggung jawab terhadap lingkungannya. Individu lebih mungkin untuk bertindak dengan cara yang bertanggung jawab terhadap lingkungan ketika individu tersebut memahami permasalahan dan solusi potensial yang mereka miliki terhadap lingkungan. Individu membuat pilihan yang lebih bertanggung jawab ketika merasa kompeten dengan adanya pengetahuan yang dimiliki untuk dapat berhasil menangani masalah.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Praktik dan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam pencapaian kesuksesan organisasi perusahaan. GHRM atau *Green Human Resource Management* merupakan keseluruhan dari proses *Human Resource Management* yang menghadirkan kesadaran pada setiap karyawan mengenai perilaku yang ramah lingkungan ditempat kerja yang meliputi kegiatan perekrutan, pelatihan, penghargaan dan pengembangan tenaga kerja yang memahami dan menghargai adanya praktik, nilai dan inisiatif ramah lingkungan. Manajemen sumber daya hijau dapat menghasilkan individu yang mampu mendukung adanya perilaku yang peduli terhadap lingkungan sebab dari manajemen sumber daya hijau para individu di dalamnya akan terbentuk perilaku yang mementingkan kelestarian alam tanpa merusak ekosistem. Rekrutmen dan pelatihan hijau meningkatkan kemampuan pekerja untuk mengidentifikasi masalah mengenai lingkungan,

memiliki pengetahuan yang luas mengenai masalah-masalah sulit yang dihadapi oleh lingkungan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Swidi, A. K., Saleh, R. M., & Gelaidan, H. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 112-128.
- Anwar, N., Mahmood, N. 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*, 1-13.
- Appelbaum, E. (2018). *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Artha, B., Hadi, A. S., & Sari, N. P. (2020). Faktor penentu pariwisata virtual situs warisan dunia di Indonesia: Sebuah telaah pustaka dan kerangka konseptual. *Jurnal Kepariwisata Indonesia: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kepariwisata Indonesia*, 14(1), 38-45.
- DuBois, C. D. (2019). Strategic HRM as social design for environmental sustainability in organization. *Human Resource Management*, 51(6), 799-826.
- Harvey, G., Williams, K., & Probert, J. (2018). Greening the airline pilot: HRM and the green performance of airlines in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(1), 152-166.
- Jabbour, C., Santosa, F., & Nagano, M. (2018). Environmental Management System and Human Resource Practices: Is There A Link Between Them in Four Brazilian Companies? *Journal of Cleaner Production*, 16(17), 51-58.
- Jackson, S., & Soe, J. (2020). The Greening of Strategic HRM Scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4), 278-290.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335-1358.
- Levy, B. L., & Marans, R. W. (2018). Towards a campus culture of environmental sustainability Recommendations for a large university. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 13(4), 365-377
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2019). Organizational Culture. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 511, 88-91.
- Marin-Garcia, J. A., & Tomas, J. M. (2016). Deconstructing AMO Framework: A Systematic Review. *Intang. Cap*, 12(4), 1040-1087.
- Mathapati, C. (2018). Green HRM: A Strategic Facet. *Tactful Management Research Journal*, 2(2), 1-6.
- Mtutu, P., & Thondhlana, G. (2016). Encouraging Pro-Environmental Behavior: Energy Use and Recycling at Rhodes University, South Africa. *Habitat Int*, 35(4), 493-512.
- Rayner, J., & Morgan, D. (2017). An Empirical Study of 'Green' Workplace Behaviors: Ability, Motivation and Opportunity. *Asia Pac. J. Hum. Resour*, 56(1), 56-78.
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2018). 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.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green Human Resource Management Practices: Scale Development and Validity. *Asia Pasific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J., & Jabbour, A. L. (2019). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 318-329.

## 2. Green Human Resource Management dalam Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan

### ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://ojs.publishing-widyagama.ac.id">ojs.publishing-widyagama.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="https://repositorio.iscte-iul.pt">repositorio.iscte-iul.pt</a> Internet Source	1%
3	<a href="https://tesi.univpm.it">tesi.univpm.it</a> Internet Source	1%
4	Submitted to University of Nigeria Student Paper	1%
5	<a href="https://eprints.umk.ac.id">eprints.umk.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	1%
7	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
8	Zulia Yasminanindita Fahmi. "Indeks Massa Tubuh Pra-Hamil sebagai Faktor Risiko	1%

# Terjadinya Bayi Berat Lahir Rendah", Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada, 2020

Publication

---

9	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://dalspace.library.dal.ca">dalspace.library.dal.ca</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repository.nwu.ac.za">repository.nwu.ac.za</a> Internet Source	1 %
12	Submitted to La Trobe University Student Paper	1 %
13	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://ejournal2.pnp.ac.id">ejournal2.pnp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://jglobal.jst.go.jp">jglobal.jst.go.jp</a> Internet Source	<1 %
16	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Student Paper	<1 %
17	<a href="http://ejournal.tsb.ac.id">ejournal.tsb.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://jabaltoriq.ponpes.id">jabaltoriq.ponpes.id</a> Internet Source	<1 %

---

[usahid.ac.id](http://usahid.ac.id)

19	Internet Source	<1 %
20	<a href="http://jptam.org">jptam.org</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://jurnal.feb.unmul.ac.id">jurnal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://e-journal.uajy.ac.id">e-journal.uajy.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://ejournal.uin-malang.ac.id">ejournal.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://hal-audencia.archives-ouvertes.fr">hal-audencia.archives-ouvertes.fr</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://journal.uinsgd.ac.id">journal.uinsgd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://journals.aserspublishing.eu">journals.aserspublishing.eu</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://jurnal.polines.ac.id">jurnal.polines.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://cryant.wordpress.com">cryant.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %

31	<a href="http://dspace.cuni.cz">dspace.cuni.cz</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://e-journal.undikma.ac.id">e-journal.undikma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://fa.ru">fa.ru</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://repositori.kemdikbud.go.id">repositori.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://repositorio.unesp.br">repositorio.unesp.br</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://repository.ipb.ac.id">repository.ipb.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://repository.untar.ac.id">repository.untar.ac.id</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On