

IMPLEMENTASI *GREEN JOB ANALYSIS* PADA PERUSAHAAN MANUFACTURE

Oleh:

¹Ferryal Abadi, ²Malviyola El Barqa

^{1,2}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Esa Unggul
Jl. Arjuna Utara No 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11510

Email : ferryal@esaunggul.ac.id¹, malviyolae@gmail.com²

ABSTRACT

Environmental issues are increasingly important in the manufacturing sector due to the high demand for resource efficiency and environmental impact management. One approach that can support sustainability is green human resource management (GHRM), namely environmentally oriented human resource management policies and practices. This study aims to examine the effect of green job analysis on green recruitment, green training, and green organizational culture in manufacturing companies in Bekasi Regency. The study population was manufacturing employees working in companies that have implemented GHRM policies. The sample was determined using a purposive sampling technique and resulted in 207 respondents, with data analyzed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) through SmartPLS. The results showed that the effect of green job analysis on green recruitment, green training, and green organizational culture was proven to be positive and significant. This finding confirms that GHRM practices play an important role in supporting sustainability in the manufacturing sector.

Keywords: *Green Job Analysis, Green Recruitment, Green Training, Green Organizational Culture*

ABSTRAK

Isu lingkungan hidup semakin penting di sektor manufaktur karena tingginya tuntutan efisiensi sumber daya dan pengelolaan dampak lingkungan. Salah satu pendekatan yang dapat mendukung keberlanjutan adalah *green human resource management*, yaitu kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *green job analysis* terhadap *green recruitment*, *green training*, *green organizational culture* pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Bekasi. Populasi penelitian adalah karyawan manufaktur yang bekerja di perusahaan yang telah menerapkan kebijakan *green human resource management*. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* dan menghasilkan 207 responden, dengan data dianalisis menggunakan partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *green job analysis* terhadap *green recruitment*, *green training*, *green organizational culture* terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa praktik *green human resource management* berperan penting dalam mendukung keberlanjutan di sektor manufaktur.

Kata Kunci: *Green Job Analysis, Green Recruitment, Green Training, Green Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Sektor industri manufaktur memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, namun juga menjadi salah satu penyumbang terbesar terhadap degradasi lingkungan. Aktivitas manufaktur berkontribusi terhadap peningkatan emisi karbon, limbah industri, pencemaran air dan udara, serta eksploitasi sumber daya alam secara masif (OECD, 2021). Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam sektor ini menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak mengorbankan keseimbangan ekosistem dan kualitas hidup generasi mendatang. Kabupaten Bekasi, sebagai salah satu pusat kawasan industri manufaktur terbesar di Indonesia, menjadi contoh nyata bagaimana aktivitas industri berdampak langsung terhadap lingkungan dan kehidupan masyarakat sekitarnya. Peningkatan jumlah pabrik dan kawasan industri di Kabupaten Bekasi tidak hanya membawa manfaat ekonomi, tetapi juga menimbulkan tantangan serius seperti polusi udara, pencemaran air, dan akumulasi limbah (Sarah *et al.*, 2018). Oleh karena itu, transformasi industri manufaktur ke arah yang lebih berkelanjutan dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam strategi manajemen, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia atau *green human resource management* di wilayah ini menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Green human resource management merupakan penerapan manajemen sumber daya manusia yang mendukung tujuan lingkungan (Jabeen *et al.*, 2024). Sitohang *et al.* (2024) menyampaikan bahwa *green human resource management* mengintegrasikan manajemen lingkungan ke dalam kebijakan sumber daya manusia, yang kemudian dapat mendorong budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. *Green human resource management* memungkinkan karyawan mengintegrasikan perilaku berkelanjutan lingkungan di tempat kerja (Appiah *et al.*, 2024). Praktik *green human resource management* dapat dilakukan untuk mengurangi dampak negatif dari aktivitas organisasi terhadap lingkungan dengan mengintegrasikan faktor-faktor pro-lingkungan ke dalam *green human resource management* (Aftab *et al.*, 2023).

Faeni *et al.* (2025) menyampaikan hasil yang signifikan mengenai peran *green human resource management* dalam mempengaruhi *environmental sustainability* di tempat kerja. Penelitian ini menemukan bahwa praktik-praktik seperti *green recruitment*, *green reward*, *green training*, dan *green organizational culture*, berkontribusi positif terhadap pencapaian *environmental sustainability*. Bimo dan Sulistyaningsih (2024) menyampaikan bahwa *green recruitment* dan *green training* dapat bekerja secara kolektif untuk meningkatkan *environmental sustainability*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Stangrecka dan Bagienska (2021) menyampaikan bahwa organisasi yang menerapkan budaya berkelanjutan di tempat kerja menunjukkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang berkontribusi pada *environmental sustainability*. Appiah *et al.* (2024) menyampaikan bahwa praktik *green organizational culture* secara signifikan berkontribusi terhadap kesadaran lingkungan pekerja dan membantu mengurangi dampak negatif kegiatan operasional terhadap lingkungan. Penelitian ini menekankan bahwa pelaksanaan K3 berbasis lingkungan mampu mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Appiah *et al.* (2024) juga menyampaikan bahwa *green job analysis* dapat membantu perusahaan menetapkan tanggung jawab pekerjaan yang mendukung inisiatif pro-lingkungan yang berkontribusi terhadap *environmental sustainability*.

Sebagian besar penelitian mengenai *green human resource management* di Indonesia masih berfokus pada level nasional atau perusahaan multinasional, dengan keterbatasan kajian empiris di tingkat daerah, khususnya di kawasan industri manufaktur seperti Kabupaten Bekasi. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung mengkaji aspek teknis lingkungan atau kinerja organisasi, belum banyak menyoroti bagaimana praktik *green*

human resource management berkontribusi langsung terhadap *green recruitment*, *green training*, dan *green organizational culture*. Dengan demikian, penelitian ini mengisi gap tersebut dengan menguji pengaruh *green human resource management* terhadap *green recruitment*, *green training*, dan *green organizational culture* pada industri manufaktur di Kabupaten Bekasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *environmental sustainability* pada industri manufaktur di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini juga diarahkan untuk memberikan bukti empiris mengenai penerapan *green human resource management* di tingkat daerah, sekaligus memperkaya literasi akademik terkait hubungan antara praktik *green human resource management* di konteks industri lokal Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Green Job Analysis

Job analysis adalah kegiatan mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan dan merancang uraian tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan (Kasmir, 2018). Menurut Song *et al.* (2021) *green job analysis* didefinisikan sebagai cara perusahaan menyusun dan mendeskripsikan pekerjaan agar setiap tugas memperhatikan dampak lingkungan. Kemudian Puica *et al.* (2022) menyampaikan bahwa *green job analysis* adalah *job analysis* yang berfokus pada aktivitas yang mendukung pelestarian lingkungan, pengurangan dampak negatif terhadap alam, dan pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan. Ukuran yang digunakan untuk menilai *green job analysis* adalah integrasi praktik ramah lingkungan dalam analisis, desain, dan pelaksanaan pekerjaan (Song *et al.*, 2021).

Green Recruitment

Green recruitment merupakan proses mencari dan memilih calon karyawan yang punya kepedulian terhadap lingkungan (Syahridhan, 2024). *Green recruitment* adalah proses rekrutmen yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dan ramah lingkungan dalam setiap tahapannya (Jamil *et al.*, 2023). Menurut Martins *et al.* (2021) *green recruitment* adalah proses perekrutan karyawan dengan mempertimbangkan nilai-nilai keberlanjutan lingkungan. Kemudian Wang *et al.* (2024) menyampaikan pengukuran *green recruitment* dapat dilakukan berdasarkan perusahaan memilih calon karyawan dengan mempertimbangkan nilai keberlanjutan.

Green Training

Green training adalah program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam hal menjaga lingkungan (Barakat *et al.*, 2023). Kemudian Syahridhan (2024) menyampaikan *green training* adalah program pengembangan kompetensi bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menerapkan praktik pro-lingkungan di tempat kerja. Menurut Yafi *et al.* (2021) *green training* adalah proses pelatihan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran kepada karyawan tentang praktik kerja yang ramah lingkungan, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam mendukung *environmental sustainability*. Ukuran untuk menilai *green training* adalah adanya pelatihan berbasis lingkungan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap praktik ramah lingkungan (Appiah *et al.*, 2024).

Organizational Green Culture

Green organizational culture adalah nilai dan kebiasaan di perusahaan yang mendorong semua orang peduli pada kelestarian lingkungan (Aggarwal dan Agarwala, 2021). *Green organizational culture* mencakup berbagai dimensi seperti keyakinan, sikap, dan tindakan yang mendorong komitmen lingkungan dalam setiap aspek operasional organisasi (Aggarwal dan Agarwala, 2021). Selain itu, budaya ini berfungsi sebagai landasan nilai dan praktik yang memfasilitasi *green innovation* dan peningkatan kinerja lingkungan yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Imran dan Jingzu, 2022). Pengukuran mengevaluasi penerapan perilaku ramah lingkungan di tempat dan tercermin dalam aktivitas sehari-hari (Enbaia *et al.*, 2024).

Hubungan Antar Variabel

Hubungan *green job analysis* dan *green recruitment*

Green job analysis memiliki hubungan erat dengan *green recruitment* (Appiah *et al.*, 2024). *Green job analysis* memberikan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang berkaitan dengan *environmental sustainability*, hal ini akan memengaruhi strategi perekrutan dengan mengarahkan organisasi untuk mencari kandidat yang memiliki keterampilan spesifik terkait keberlanjutan (Appiah *et al.*, 2024). Pendekatan ini sejalan dengan *Person-Job Fit Theory*, yang menekankan pentingnya kesesuaian antara kandidat dan kebutuhan pekerjaan (Huang *et al.*, 2023).

Beberapa penelitian menyampaikan bahwa *green job analysis* memiliki pengaruh positif terhadap *green recruitment*. Penelitian yang dilakukan oleh Appiah *et al.* (2024) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan *green job analysis* meningkatkan kemungkinan proses rekrutmen mereka akan menghasilkan pekerja yang lebih peduli terhadap lingkungan. Menurut Tessa *et al.* (2021) organisasi yang menerapkan *job analysis* lebih efektif dalam mencapai tujuan strategis organisasinya, termasuk tujuan keberlanjutan dalam proses *recruitment*. Kemudian Tsymbaliuk *et al.* (2023) menyampaikan bahwa *green recruitment* memiliki dampak positif terhadap kinerja lingkungan dan organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al.* (2024) menunjukkan bahwa *green*

recruitment akan meningkatkan daya tarik organisasi bagi calon karyawan yang peduli terhadap keberlanjutan, sehingga meningkatkan kemungkinan perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berwawasan lingkungan dalam proses rekrutmen.

H1: *Green job analysis* mempengaruhi *green recruitment* secara positif

Hubungan *green recruitment* dan *green training*

Green recruitment dapat memengaruhi *green training* karena proses rekrutmen yang berfokus pada pencarian karyawan dengan kesadaran terhadap keberlanjutan dan kepedulian terhadap isu lingkungan akan menciptakan landasan yang lebih kuat untuk program orientasi dan pelatihan yang berfokus pada keberlanjutan (Appiah *et al.*, 2024). Karyawan yang direkrut dengan nilai-nilai dan pengetahuan tentang keberlanjutan akan lebih siap untuk mengikuti *green training and development* (Chowdhury, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Alqudah dan Yusof, (2024) menyampaikan bahwa organisasi yang mengimplementasikan praktik *green recruitment* secara efektif dapat memperkuat integrasi prinsip keberlanjutan melalui program orientasi dan pelatihan, yang akan meningkatkan kinerja lingkungan secara keseluruhan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Appiah *et al.* (2024) menyatakan bahwa organisasi yang memiliki proses rekrutmen dengan memperhatikan aspek lingkungan dapat lebih mudah mengintegrasikan *green training* karena karyawan sudah memiliki pemahaman dasar mengenai prinsip-prinsip keberlanjutan.

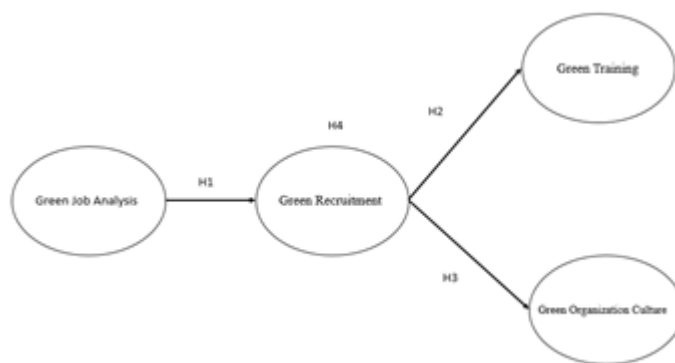
H2: *Green recruitment* mempengaruhi *green training* secara positif

Hubungan *green recruitment* dan *Green Organizational Culture*

Proses seleksi dan penerimaan karyawan dengan mempertimbangkan aspek-aspek keberlanjutan lingkungan, seperti preferensi terhadap kandidat yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap praktik ramah lingkungan diyakini dapat membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang berfokus pada nilai-nilai lingkungan (*green organizational culture*), karena karyawan yang terpilih secara sadar membawa nilai dan perilaku pro-lingkungan ke dalam organisasi. Dengan demikian, *green recruitment* berperan sebagai fondasi awal dalam membangun budaya organisasi yang peduli lingkungan (Gazi *et al.*, 2024).

Penelitian Gazi *et al.* (2024) menunjukkan bahwa *green recruitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *green organizational culture* pada sektor perhotelan di Mesir, praktik perekrutan yang menekankan aspek keberlanjutan lingkungan meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai pro-lingkungan, sehingga memperkuat budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Selain itu Wang *et al.* (2022) juga mengonfirmasi bahwa *green recruitment* berdampak positif pada budaya dan performa organisasi yang berkelanjutan di sektor UKM Malaysia.

H3 : *Green recruitment* mempengaruhi *green organizational culture* secara positif
Berdasarkan kerangka hipotesis diatas, maka model penelitian dapat digambarkan sebagaimana berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *environmental sustainability* pada industri manufaktur di Kabupaten Bekasi. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner menggunakan skala *likert* 5 poin, terdiri dari 16 pernyataan. Masing-masing variabel diukur berdasarkan indikator yang telah diuji dalam penelitian sebelumnya, yaitu: *green job analysis* sebanyak 4 pernyataan (Appiah *et al.*, 2024); *green recruitment* sebanyak 3 pernyataan (Faeni *et al.*, 2025); *green training* sebanyak 3 pernyataan (Zihan dan Makhbul, 2024); *green organizational culture* sebanyak 6 pernyataan (Enbaia *et al.*, 2024).

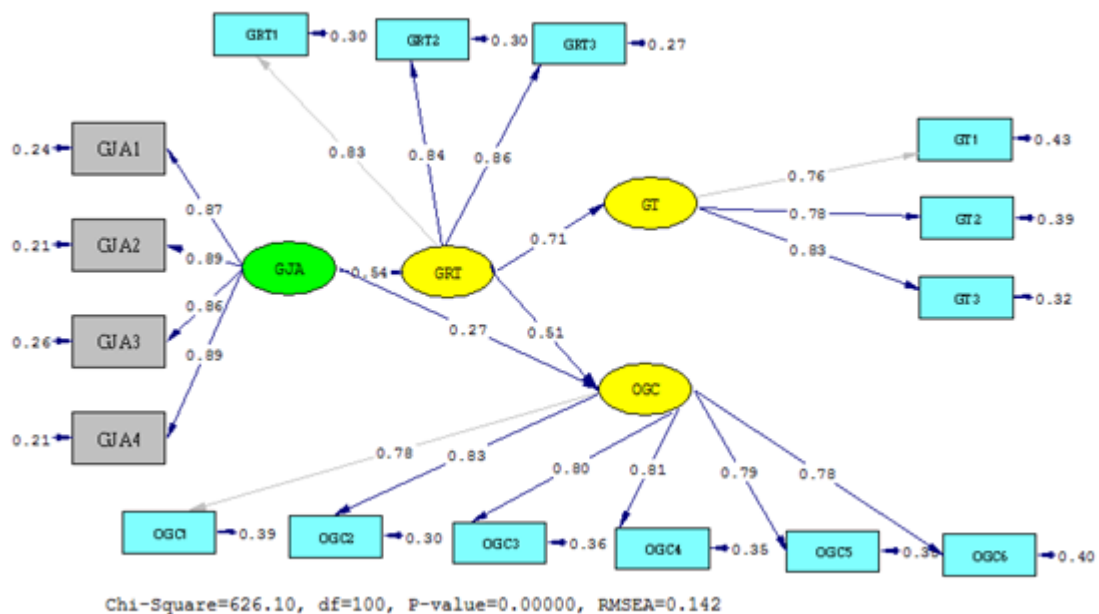
Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui pretest terhadap 30 responden dengan karakteristik serupa populasi. Pada tahap pra-penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dan *Cronbach's Alpha*. Hal ini bertujuan untuk memastikan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria valid dan reliabel sebelum disebarkan kepada responden secara penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan industri manufaktur di Kabupaten Bekasi yang mencakup berbagai sektor manufaktur yang beroperasi di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan teknik

purposive sampling dengan kriteria khusus, yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur yang telah menerapkan praktik *green human resource management*.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan minimal lima kali jumlah indikator, sehingga diperoleh jumlah responden minimal adalah 80 responden (16×5). Penelitian dilaksanakan pada Juli 2025 dengan total jumlah responden adalah 207 responden. Data sampel secara keseluruhan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares– Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Analisis model mencakup pengujian *outer model* (validitas dan reliabilitas indikator) serta *inner model* (uji hubungan antar variabel). Evaluasi model dilakukan melalui nilai *path coefficient*, R^2 , dan SRMR sebagai ukuran *goodness-of-fit*. Metode ini dipilih karena mampu menangani model kompleks dengan jumlah sampel sedang serta tidak mengharuskan data berdistribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dari penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di industri manufaktur yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi dan perusahaannya menerapkan *green human resource management*. Penelitian ini melibatkan 207 responden. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 131 orang (64,3%), responden perempuan berjumlah 76 orang (36,7%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–35 tahun sebanyak 104 orang (50,24%), usia 36–45 tahun sebanyak 71 orang (34,30%), usia lebih dari 45 tahun sebanyak 18 orang (8,70%), dan di bawah usia 25 tahun sebanyak 14 orang (6,76%). Berdasarkan lama waktu bekerja, sebanyak 113 responden (54,59%) telah bekerja selama 6–10 tahun, 49 responden telah bekerja selama (23,67%) selama 11–20 tahun, 37 responden telah bekerja (17,87%) selama kurang dari 5 tahun, dan 8 responden (3,86%) telah bekerja lebih dari 20 tahun.



Gambar 2. Hasil penilaian faktor loading pada seluruh indikator

Profil responden memberikan gambaran mengenai sumber data penelitian ini. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar mampu mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten dan akurat.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan melalui dua jenis pengujian, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dilihat dari dua ukuran utama, yaitu *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Sementara itu, nilai AVE dianggap memenuhi validitas konvergen apabila lebih besar dari 0,50 yang berarti konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikator-indikatornya.

Tabel 1 Uji validitas tiap Indikator

Indikator	Factor Loading	Keterangan
GJA1	0.87	Valid
GJA2	0.89	Valid
GJA3	0.86	Valid
GJA4	0.89	Valid
GRT1	0.83	Valid
GRT2	0.84	Valid
GRT3	0.86	Valid
GT1	0.76	Valid
GT2	0.78	Valid
GT3	0.83	Valid
OGC1	0.78	Valid
OGC2	0.83	Valid
OGC3	0.80	Valid
OGC4	0.81	Valid
OGC5	0.79	Valid
OGC6	0.78	Valid

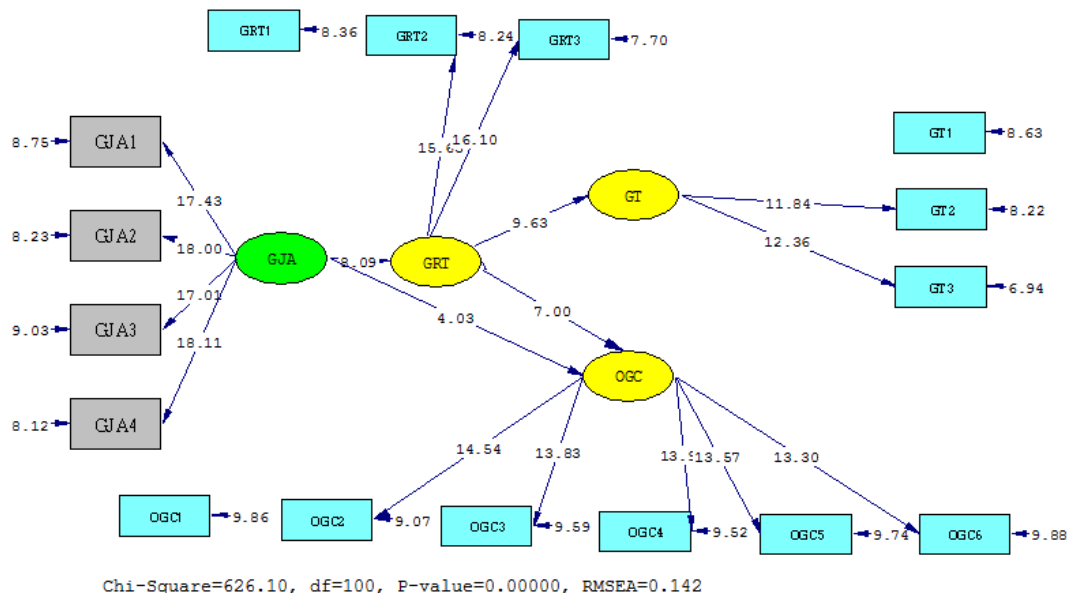
Identifikasi indikator pada masing-masing variabel menunjukkan, semua indikator sudah layak untuk mengukur variabel dengan nilai factor loading yang nilai cut off yang dianjurkan yaitu 0.7.

Tabel 3. Hasil Composite Reliability pada model penelitian

Indikator	Factor Loading	Error	CR
GJA1	0.87	0.24	0.930514
GJA2	0.89	0.21	
GJA3	0.86	0.26	
GJA4	0.89	0.21	
GRT1	0.83	0.3	0.880345
GRT2	0.84	0.3	
GRT3	0.86	0.27	
GT1	0.76	0.43	0.831284
GT2	0.78	0.39	
GT3	0.83	0.32	
OGC1	0.78	0.39	0.913231
OGC2	0.83	0.3	
OGC3	0.80	0.36	

Indikator	Factor Loading	Error	CR
OGC4	0.81	0.35	
OGC5	0.79	0.38	
OGC6	0.78	0.4	

Dari tabel terlihat, masing-masing variabel memiliki $CR > 0.7$ (nilai error dapat dilihat dari nilai THETA), Maka dapat di katakan semua variabel reliabel



Gambar 3. Hasil t-value pada model penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data pada model struktural, dilakukan pengujian terhadap masing-masing hipotesis dengan melihat nilai *t-value* pada setiap hubungan antar variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila nilai *t-value* $> 1,96$ maka hipotesis dinyatakan diterima atau memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3 Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Path	T	Test Results
H1	Green Job Analysis → Green Recruitment	8.09	1.96	Supported
H2	Green Recruitment → Green Training	9.63	1.96	Supported
H3	Green Recruitment → Green Organization Culture	7.00	1.96	Supported
H4	Green Job Analysis → Green Organization Culture	4.03	1.96	Supported

Green Job Analysis terhadap Green Recruitment

Hasil menunjukkan H1 dapat diterima karena hasil perhitungan t-valuenya sebesar 8.09 yang artinya lebih besar dari 1.96 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Green Job Analysis terhadap Green Recruitment, yaitu positif dan searah, dengan demikian, semakin tinggi Green Job Analysis akan semakin tinggi juga tingkat Green Recruitment.

Hasil menunjukkan H2 dapat diterima karena hasil perhitungan t-valuenya sebesar 9.63 yang artinya lebih besar dari 1.96 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan

antara Green Recruitment terhadap Green Training yaitu positif dan searah, dengan demikian, semakin tinggi Green Recruitment akan semakin tinggi juga tingkat Green Training.

Hasil menunjukkan H3 dapat diterima karena hasil perhitungan t-valuenya sebesar 7.00 yang artinya lebih besar dari 1.96 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Green Recruitment (terhadap Green Organization Culture yaitu positif dan searah, dengan demikian, semakin tinggi Green Recruitment (akan semakin tinggi juga tingkat Green Organization Culture.

Hasil menunjukkan H4 dapat diterima karena hasil perhitungan t-valuenya sebesar 4.03 yang artinya lebih kecil dari 1.96 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Green Job Analysis terhadap Green Organization Culture, dengan demikian, semakin tinggi Green Reward akan membuat Green Organization Culture semakin tinggi.

Tabel 4. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		langsung	Tidak langsung	Total
GJA → GRT	0.54	0.54		0.54
GRT → GT	0.71	0.71		0.71
GRT → OGC	0.51	0.51		0.51
GJA → OGC	0.27	0.27	0.28	0.55

Berdasarkan hasil di atas, dapat dinyatakan bahwa variabel Green Recruitment dapat memediasi variabel Green Job Analysis terhadap Green Organization Culture, dilihat dari pengaruh tidak langsungnya (0.28) > pengaruh langsung (0.27). Dalam model ini dapat dinyatakan bahwa Green Recruitment merupakan variabel mediasi.

DISKUSI

Green job analysis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green recruitment*. Temuan ini menegaskan bahwa proses *green job analysis* mampu memperkuat efektivitas rekrutmen berbasis lingkungan. Artinya, ketika organisasi merancang deskripsi pekerjaan dengan menyertakan tanggung jawab, keterampilan, dan kompetensi yang mendukung praktik ramah lingkungan, peluang untuk menarik kandidat yang memiliki nilai dan perilaku pro-lingkungan menjadi lebih besar. Dengan adanya *green job analysis*, organisasi dapat merumuskan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang relevan dengan kompetensi ramah lingkungan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Appiah *et al.* (2024) yang menekankan bahwa penerapan *green job analysis* meningkatkan kemungkinan organisasi memperoleh kandidat yang peduli lingkungan. Selain itu, (Tessa *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa *job analysis* yang terstruktur berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi, termasuk tujuan keberlanjutan dalam perekrutan. Sementara itu, Tsymbaliuk *et al.* (2023) menegaskan bahwa *green recruitment* yang didasari analisis pekerjaan yang tepat akan berdampak positif terhadap kinerja lingkungan organisasi. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Wang *et al.* (2022) yang menemukan bahwa *green recruitment* meningkatkan daya tarik organisasi di mata calon karyawan pro-lingkungan, sehingga memperbesar peluang mendapatkan SDM yang berwawasan lingkungan. Menurut Okikiola *et al.* (2024) *green analysis* secara signifikan dapat meningkatkan keberhasilan pada *green recruitment*.

Green recruitment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *green training*. Hal ini menandakan bahwa proses perekrutan yang berorientasi pada lingkungan dapat mendorong pelaksanaan program *green training* di dalam organisasi. Ketika organisasi sejak awal menyeleksi dan merekrut karyawan dengan kesadaran lingkungan, maka implementasi

green training akan lebih mudah diterima, dijalankan, dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi keberlanjutan. Temuan ini konsisten dengan pendapat Appiah *et al.* (2024) yang menekankan bahwa *green recruitment* dapat memperkuat kesiapan organisasi dalam mengembangkan program *green training* karena karyawan yang direkrut telah membawa nilai, pengetahuan, dan kepedulian lingkungan yang sejalan dengan kebutuhan organisasi. Kemudian menurut Chowdhury (2024) bahwa karyawan yang memiliki orientasi keberlanjutan lebih mudah diintegrasikan ke dalam program pelatihan berfokus pada *sustainability*. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat bukti empiris dari Alqudah dan Yusof (2024) yang menyatakan bahwa praktik *green recruitment* mendorong terciptanya orientasi dan pelatihan yang lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja lingkungan organisasi.

Green recruitment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan *green organizational culture*. Temuan ini menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang menekankan pada aspek kesadaran lingkungan mampu menjadi fondasi awal terbentuknya budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Karyawan yang sejak awal dipilih dengan mempertimbangkan *environmental values* akan lebih mudah beradaptasi dan berkontribusi dalam membangun serta memperkuat budaya organisasi yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan. Secara teoritis, hasil ini mendukung pandangan bahwa praktik rekrutmen yang selektif terhadap calon karyawan dengan kesadaran lingkungan mampu memperkuat internalisasi nilai lingkungan ke dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Elfahli *et al.* (2022) yang menyampaikan bahwa *green recruitment* mendorong pembentukan pola pikir dan perilaku pro-lingkungan yang konsisten dengan budaya organisasi yang pro-lingkungan. Gazi *et al.* (2024) menegaskan bahwa *green recruitment* memberikan kontribusi langsung dalam memperkuat budaya organisasi yang ramah lingkungan, karena karyawan yang dipilih memiliki nilai dasar yang sejalan dengan prinsip keberlanjutan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Gazi *et al.* (2024) di mana *green recruitment* terbukti berpengaruh signifikan dalam memperkuat *green organizational culture* melalui peningkatan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap praktik ramah lingkungan.

Dalam penelitian ini, *green recruitment* terbukti memediasi hubungan antara *green job analysis* dan *green organization culture*. Artinya, pengaruh *green job analysis* terhadap *green organization culture* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui proses *green organization culture*. Di perusahaan manufaktur, analisis jabatan yang baik menjadi sangat penting karena proses produksi biasanya padat mesin, padat energi, dan berpotensi menghasilkan polusi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa semua variabel *green human resource management* berpengaruh. Variabel terbukti berpengaruh *green job analysis* terhadap *green recruitment*, *green recruitment* terhadap *green training*, dan *green organizational culture*.

Saran manajerial dalam penelitian ini Manajemen perlu melakukan pembaruan pada analisis jabatan dengan memasukkan komponen lingkungan secara eksplisit, seperti: tanggung jawab pengurangan limbah produksi, penggunaan mesin dan energi secara efisien pemahaman K3L (Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan) kontribusi terhadap target *sustainability* perusahaan Analisis jabatan harus dibuat terdokumentasi dengan jelas sehingga menjadi dasar bagi seluruh proses HRD berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboalhool, T., Alzubi, A., & Iyiola, K. (2024). Humane Entrepreneurship In The Circular Economy: The Role Of Green Market Orientation And Green Technology Turbulence For Sustainable Corporate Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 16(6). <https://doi.org/10.3390/Su16062517>
- Abousoliman, A. D., Zoromba, M. A., & El-Gazar, H. E. (2025). Greening Organizational Culture In Relation To Employees' Green Human Resources Management: The Mediating Role Of Environmental Commitment And Citizenship. *Salud, Ciencia Y Tecnologia*, 5. <https://doi.org/10.56294/Saludcyt20251138>
- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green Human Resource Management And Environmental Performance: The Role Of Green Innovation And Environmental Strategy In A Developing Country. *Business Strategy And The Environment*, 32(4), 1782–1798. <https://doi.org/10.1002/Bse.3219>
- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2021). Green Organizational Culture: An Exploration Of Dimensions. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/09721509211049890>
- Alqudah, M. N. K. M., & Yusof, Y. (2024). Improving Environmental Performance Through Innovative Academic Citizenship Behaviour: Green Training And Development, Green Recruitment And Selection As Antecedents In Jordanian Government University. *Economics*, 12(1), 101–129. <https://doi.org/10.2478/Eoik-2024-0002>
- Appiah Kissi, E., Segbenya, M., & Oti Amoah, J. (2024). Environmental Sustainability Among Workers In Ghana: The Role Of Green Human Resource Management. *Heliyon*, 10(13). <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2024.E33380>
- Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). Green Human Resource Management And Sustainable Performance With The Mediating Role Of Green Innovation: A Perspective Of New Technological Era. *Frontiers In Environmental Science*, 10. <https://doi.org/10.3389/Fenvs.2022.901235>
- Ayu, A., Nurcahyo, H., & Panjaitan, H. (2021). Advancing Students' Environmental Sustainability Awareness Through Science Mobile Learning: A Literature Review. *Proceedings Of The 6th International Seminar On Science Education*.
- Barakat, B., Milhem, M., Naji, G. M. A., Alzoraiki, M., Muda, H. B., Ateeq, A., & Abro, Z. (2023a). Assessing The Impact Of Green Training On Sustainable Business Advantage: Exploring The Mediating Role Of Green Supply Chain Practices. *Sustainability (Switzerland)*, 15(19). <https://doi.org/10.3390/Su151914144>
- Barakat, B., Milhem, M., Naji, G. M. A., Alzoraiki, M., Muda, H. B., Ateeq, A., & Abro, Z. (2023b). Assessing The Impact Of Green Training On Sustainable Business Advantage: Exploring The Mediating Role Of Green Supply Chain Practices. *Sustainability (Switzerland)*, 15(19). <https://doi.org/10.3390/Su151914144>
- Bimo, I. D., & Sulistyaningsih, E. (2024). Greening The Workforce: A Systematic Literature Review Of Determinants In Green HRM. In *Cogent Business And Management* (Vol.

11, Issue 1). Cogent OA.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2429793>

- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). Culture-Based Green Workplace Practices As A Means Of Conserving Energy And Other Natural Resources In The Manufacturing Sector. *Energies*, 14(19). <https://doi.org/10.3390/en14196305>
- Chowdhury, S. (2024). Enhancing Employee Performance Through Green Human Resource Management: A Comprehensive Literature Review And Suggestions For Potential Researchers. *American Journal Of Theoretical And Applied Business*, 10(2), 21–32. <https://doi.org/10.11648/J.Ajtab.20241002.11>
- Das, S., & Dash, M. (2023). Green Recruitment And Selection: An Innovative Approach Towards Organizational Development And Environmental Sustainability. *International Journal Of Advances In Social Sciences*, 61–69. <https://doi.org/10.52711/2454-2679.2023.00010>
- Dash, M., & Das, S. (2024). Green Compensation And Reward System: A Novel Approach Towards The Growth And Sustainability Of Organisation Green Compensation And Reward System: A Novel Approach Towards The Growth And Sustainability Of Organization. *Article In Journal Of Advanced Zoology*. <https://doi.org/10.53555/Jaz.V45i2.4100>
- Edbais, A., & Hossain, M. (2025). Future Roadmap For The Implementation Of Sustainable Development Goals SDG9: Industry, Innovation, And Infrastructure In Kuwait. *Sustainability*, 17(2), 477. <https://doi.org/10.3390/su17020477>
- Effendi, R., Salsabila, H., & Malik, A. (2018). PEMAHAMAN TENTANG LINGKUNGAN BERKELANJUTAN. *MODUL*, 18(2), 75. <https://doi.org/10.14710/Mdl.18.2.2018.75-82>
- Elfahli, K., Hossari Hosna, P., & Kaoutar, E. (2022). *Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review* *Revue De Management Et Cultures (Remac)* *Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review*. 1(7). <https://doi.org/10.48430/IMIST.PRSM/Remac-N8.35741>
- Enbaia, E., Alzubi, A., Iyiola, K., & Aljuhmani, H. Y. (2024a). The Interplay Between Environmental Ethics And Sustainable Performance: Does Green organizational culture And Green Innovation Really Matter? *Sustainability (Switzerland)*, 16(23). <https://doi.org/10.3390/su162310230>
- Enbaia, E., Alzubi, A., Iyiola, K., & Aljuhmani, H. Y. (2024b). The Interplay Between Environmental Ethics And Sustainable Performance: Does Green organizational culture And Green Innovation Really Matter? *Sustainability (Switzerland)*, 16(23). <https://doi.org/10.3390/su162310230>
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). Green Human Resource Management And Sustainable Practices On Corporate Reputation And Employee Well-Being: A Model For Indonesia's F&B Industry. *Environmental Challenges*, 18. <https://doi.org/10.1016/J.Envc.2025.101082>

- Gazi, M. A. I., Dhali, S., Masud, A. Al, Ahmed, A., Amin, M. Bin, Chaity, N. S., Senathirajah, A. R. Bin S., & Abdullah, M. (2024). Leveraging Green HRM To Foster Organizational Agility And Green Culture: Pathways To Enhanced Sustainable Social And Environmental Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/Su16208751>
- Huang, W., Zhang, S., & Li, H. (2023). Effects Of Person-Job Fit On Occupational Commitment Among Kindergarten Teachers: Occupational Well-Being As Mediator And Perceived Organizational Support As Moderator. *BMC Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/S40359-023-01441-7>
- Imran, M., & Jingzu, G. (2022). Green Organizational Culture, Organizational Performance, Green Innovation, Environmental Performance: A Mediation- Moderation Model. *Journal Of Asia-Pacific Business*, 23(2), 161–182. <https://doi.org/10.1080/10599231.2022.2072493> *Industrial Policy For The Sustainable Development Goals : Increasing The Private Sector's Contribution*. (2021). OECD Publishing.
- Jabeen, R., Mehmood, S., Ahmed, M., Ghani, T., Javaid, Z. K., & Popp, J. (2024). The Role Of Green HRM On Environmental Performance: Mediating Role Of Green Ambidexterity And Green Behavior And Moderating Role Of Responsible Leadership. *Journal Of Chinese Human Resources Management*, 15(2), 70–90. <https://doi.org/10.47297/Wspchrmswp2040-800504.20241502>
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., Mata, M. N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021a). Perceived Green Human Resource Management Practices And Corporate Sustainability: Multigroup Analysis And Major Industries Perspectives. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/Su13063045>
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., Mata, M. N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021b). Perceived Green Human Resource Management Practices And Corporate Sustainability: Multigroup Analysis And Major Industries Perspectives. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/Su13063045>
- Jamil, S., Zaman, S. I., Kayikci, Y., & Khan, S. A. (2023). The Role Of Green Recruitment On Organizational Sustainability Performance: A Study Within The Context Of Green Human Resource Management. *Sustainability (Switzerland)*, 15(21). <https://doi.org/10.3390/Su152115567>
- Kang, Y. C., Hsiao, H. S., & Ni, J. Y. (2022). The Role Of Sustainable Training And Reward In Influencing Employee Accountability Perception And Behavior For Corporate Sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18). <https://doi.org/10.3390/Su141811589>
- Khan, S., & Faisal, S. (2023). Green Human Resource Management And Organizational Sustainability: A Systematic Literature Review And Bibliometric Analysis. *International Journal Of Sustainable Development And Planning*, 18(4), 1255–1262. <https://doi.org/10.18280/Ijsdp.180430>

- Knapp, D., Bayrle-Kelso, N., Nigg-Stock, A., & Brecht, L. (2025). The Impact Of Governmental Regulations And Environmental Activities On Innovation Efficiency. *Sustainability*, 17(2), 467. <https://doi.org/10.3390/Su17020467>
- Kuo, Y. K., Khan, T. I., Islam, S. U., Abdullah, F. Z., Pradana, M., & Kaewsang-On, R. (2022). Impact Of Green HRM Practices On Environmental Performance: The Mediating Role Of Green Innovation. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/Fpsyg.2022.916723>
- Lin, H., & Domingo, J. L. (2024). Green Health—A New Open Access Journal. *Green Health*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.3390/Greenhealth1010001>
- Lin, Z., Gu, H., Gillani, K. Z., & Fahlevi, M. (2024). Impact Of Green Work–Life Balance And Green Human Resource Management Practices On Corporate Sustainability Performance And Employee Retention: Mediation Of Green Innovation And Organisational Culture. *Sustainability (Switzerland)*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/Su16156621>
- 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 (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083228>
- Martins, J. M., Aftab, H., Mata, M. N., Majeed, M. U., Aslam, S., Correia, A. B., & Mata, P. N. (2021). Assessing The Impact Of Green Hiring On Sustainable Performance: Mediating Role Of Green Performance Management And Compensation. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/Ijerph18115654>
- Mustafa, K., Hossain, M. B., Ahmad, F., Ejaz, F., Khan, H. G. A., & Dunay, A. (2023). Green Human Resource Management Practices To Accomplish Green Competitive Advantage: A Moderated Mediation Model. *Heliyon*, 9(11). <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2023.E21830>
- Nakhle, P., Stamos, I., Proietti, P., & Siragusa, A. (2024). Environmental Monitoring In European Regions Using The Sustainable Development Goals (SDG) Framework. *Environmental And Sustainability Indicators*, 21. <https://doi.org/10.1016/J.Indic.2023.100332>
- Odrekhivskyi, M., Kohut, U., Kolomatskyi, V., Horbal, N., Wołowiec, T., & Dluhopolska, T. (2025). Assessment And Forecasting Of The Environmental Sustainability Statuses Of Innovative Enterprises In The Context Of Sustainable Development. *Sustainability (Switzerland)*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/Su17083641>
- Sampene, A. K., Li, C., & Esther Agyeiwaa, O. (2024). Green Human Resource To Stimulate Low Carbon Behaviour Through The Mediation Role Of Innovation Practices And Organizational Commitment. *International Journal Of Innovation Studies*. <https://doi.org/10.1016/J.Ijis.2024.09.001>
- Sarah, A. A., Hasibuan, H. S., & Asteria, D. (2018). Environmental Management At The

Household, The Case Of Bekasi City. *E3S Web Of Conferences*.
<https://doi.org/10.1051/E3sconf/2018730>

- Sebayang, S. A. M., Daulay, M. T., Maisyarah, R., Shihab, M. W., & Gulo, A. J. (2025). Impact Of Energy Transformation On Economic Productivity And Environmental Sustainability In Toba-Asahan, Indonesia. *International Journal Of Energy Economics And Policy*, 15(1), 180–189. <https://doi.org/10.32479/Ijeep.17434>
- Sharma, C., Sakhuja, S., & Nijjer, S. (2022). Recent Trends Of Green Human Resource Management: Text Mining And Network Analysis. *Environmental Science And Pollution Research*, 29(56), 84916–84935. <https://doi.org/10.1007/S11356-022-21471-9>
- Sitohang, A. M. D., Absah, Y., Harahap, H., & Sibarani, R. (2024). The Role Of Green Human Resource Management In Promoting Sustainable Tourism Practices. *E3S Web Of Conferences*, 577, 02013. <https://doi.org/10.1051/E3sconf/202457702013>
- Song, K., Kim, H., Cha, J., & Lee, T. (2021). Matching And Mismatching Of Green Jobs: A Big Data Analysis Of Job Recruiting And Searching. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/Su13074074>
- Stanef-Puică, M. R., Badea, L., Șerban-Oprescu, G. L., Șerban-Oprescu, A. T., Frâncu, L. G., & Crețu, A. (2022). Green Jobs—A Literature Review. In *International Journal Of Environmental Research And Public Health* (Vol. 19, Issue 13). MDPI. <https://doi.org/10.3390/Ijerph19137998>
- Syahridhan, S. (2024). *Determinants Of Green HRM: An Analysis Of Green Training, Green Performance Appraisal, Green Compensation And Green Recruitment*. <https://doi.org/10.38035/Ijam.V3i3>
- Tajdar, S., Ullah, A. A., Jahangir, J., & Ahmad, S. (N.D.). Impact Of Green Reward On Sustainable Performance Through The Mediating Role Of Organizational Citizen Behavior: A Study Of Hotel Industry Of Pakistan. In *International Journal Of Business And Management Sciences E ISSN International Journal Of Business And Management Sciences* (Vol. 04, Issue 02). www.ijbms.org<http://www.ijbms.org>
- Tariq, W., Ali, J., & Altaee, H. (2023). The Effect Of Green Training And Development On Sustainable Performance: An Analytical Research In The Ministry Of Environment This Work Is Licensed Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). In *JEAS Journal Of Economics And Administrative Sciences* (Vol. 29, Issue 138). <http://jeasiq.uobaghdad.edu.iq>
- Tennakoon, W. D. N. M. S., Janadari, M. P. N., & Wattuhewa, I. D. (2024a). Environmental Sustainability Practices: A Systematic Literature Review. *European Journal Of Sustainable Development Research*, 8(3), Em0259. <https://doi.org/10.29333/Ejosdr/14604>
- Tessa, M., Fabrice, M. L., Bignoumba, M., & De Lima, R. (2021). Job Analysis: Characteristics And Challenges Of The Process Within An Organizational Structure. In *International Journal Of Innovation And Applied Studies* (Vol. 34, Issue 1).

[Http://Www.Ijias.Issr-Journals.Org/](http://Www.Ijias.Issr-Journals.Org/)

- Tsymbaliuk, S., Vasylyk, A., & Stoliaruk, K. (2023). Green Recruitment And Adaptation Practices In GHRM. *IOP Conference Series: Earth And Environmental Science*, 1126(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1126/1/012029>
- Valenti, A. (2018). Green Economy And Occupational Health And Safety: Potential Impacts And Preventive Policies. *International Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 1(1), 1–3. <https://doi.org/10.14302/Issn.2690-0904.Ijoe-18-2009>
- Wang, C., Zhang, S., & Zhang, X. (2022). How To Embrace Sustainable Performance Via Green Learning Orientation: A Moderated Mediating Model. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/Su14137933>
- Wang, J., Tang, L., Zhang, T., Phillips, C., & Aldawish, L. S. (2024a). The Implementation And Barriers Of Green Recruitment: A Qualitative Study On Green Human Resource Management. *Businesses*, 4(3), 411–425. <https://doi.org/10.3390/Businesses4030025>
- Yafi, E., Tehseen, S., & Haider, S. A. (2021). Impact Of Green Training On Environmental Performance Through Mediating Role Of Competencies And Motivation. *Sustainability (Switzerland)*, 13(10). <https://doi.org/10.3390/Su13105624>
- Yang, Z., He, L., & Huang, T. (2024). Powering Pro-Environment Behavior: The Impact Of Unlocking Reward Strategy On Pro-Environmental Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 16(21). <https://doi.org/10.3390/Su16219561>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2024). Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior Employee Green Behavior As The Core Of Environmentally Sustainable Organizations. *Downloaded From Wwww.Annualreviews.Org. Guest (Guest, 10(10), 16.* <https://doi.org/10.1146/Annurev-Orgpsych-120920>
- Zihan, W., & Makhbul, Z. K. M. (2024). Green Human Resource Management As A Catalyst For Sustainable Performance: Unveiling The Role Of Green Innovations. *Sustainability (Switzerland)*, 16(4). <https://doi.org/10.3390/Su16041453>
- Zihan, W., Makhbul, Z. K. M., & Alam, S. S. (2024). Green Human Resource Management In Practice: Assessing The Impact Of Readiness And Corporate Social Responsibility On Organizational Change. *Sustainability (Switzerland)*, 16(3). <https://doi.org/10.3390/Su16031153>