

The Role of Green Global Human Resource Management in Achieving Sustainable Manufacturing

Reonold Dwi Aditya^{1*}, Riski Febriani²,

¹⁻² Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Alamat: Kampus Jl. Raya Tlogomas No.246, Babatan, Tegalondo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144

*Korespondensi penulis: reonolddwiaditya@gmail.com

Abstract. Companies that focus on the manufacturing industry are one of the sectors that have a major impact on the environment. The existence of intensive production processes and the use of large amounts of natural resources have significant environmental and social impacts, both directly and indirectly. The application of green global human resources in the manufacturing industry has a role in shaping corporate culture and guiding policies that support the transition to sustainable companies. Research on the topic of GHRM has been rampant in recent years, but this topic has been widely discussed since 2021. The relevance of the discussion of GHRM to support manufacturing with sustainability can be supported by practices in companies, the application of a corporate culture that is aware of the interests of sustainability

Keywords: GHRM, sustainable manufacturing, culture.

Abstrak. Perusahaan yang berfokus pada industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang memiliki dampak besar terhadap lingkungan. Adanya proses produksi yang intensif dan penggunaan sumber daya alam dengan jumlah besar memiliki dampak lingkungan dan sosial yang signifikan, secara langsung maupun tidak langsung. Penerapan *green global human resource* pada industri manufaktur memiliki peran dapat membentuk budaya perusahaan dan memandu kebijakan-kebijakan yang mendukung transisi untuk perusahaan yang berkelanjutan. Penelitian mengenai topik GHRM telah marak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir, namun topik ini banyak dibahas mulai tahun 2021. Keterkaitan dalam pembahasan GHRM untuk mendukung manufaktur dengan keberlanjutan dapat didukung dengan praktik pada perusahaan, penerapan budaya perusahaan yang sadar akan kepentingan keberlanjutan

Kata kunci: GHRM, Manufaktur berkelanjutan, Budaya

1. LATAR BELAKANG

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang memiliki dampak besar terhadap lingkungan. Adanya proses produksi yang intensif dan penggunaan sumber daya alam dengan jumlah besar memiliki dampak lingkungan dan sosial yang signifikan, secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dapat dicontohkan pada emisi gas rumah kaca, penggunaan energi dan limbah-limbah berbahaya dalam dampaknya terhadap lingkungan. Sedangkan untuk dampak sosial dapat dilihat dengan jangka pendek dan jangka panjang, seperti hak buruh, pengaruh komunitas lokal, kondisi kerja, dan kesehatan masyarakat (Zulfikarijah et al., 2023)

Oleh sebab itu, diperlukan adanya upaya untuk mengurangi dampak lingkungan dari industri manufaktur. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan *green global human resource* di industri manufaktur (Benjamin et al., 2023). Penerapan *green global*

human resource pada industri manufaktur memiliki peran dapat membentuk budaya perusahaan dan memandu kebijakan-kebijakan yang mendukung transisi untuk perusahaan yang berkelanjutan.

Green human resource management (GHRM) adalah konsep manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada praktik bisnis yang berkelanjutan dan ramah lingkungan (Ayu Ambarwati., 2023) *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada integrasi prinsip-prinsip keberlanjutan atau keberlanjutan lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik SDM organisasi (Pham et al., 2019) GHRM bertujuan untuk mempromosikan praktik bisnis yang ramah lingkungan, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, dan memastikan keberlanjutan jangka panjang dalam aspek sumber daya manusia (Amin, 2023). Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang menangani masalah karyawan atau tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dan sebuah proses pembangunan berkelanjutan untuk menyediakan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, pengelolaan, pengembangan sumber daya manusia, evaluasi kinerja, dan kompensasi sumber daya manusia.

Beberapa prinsip kunci dari Green Human Resource Management melibatkan:

Perekrutan berkelanjutan merupakan pendekatan dalam proses seleksi dan penerimaan karyawan yang mempertimbangkan prinsip-prinsip keberlanjutan. Dalam konteks ini, organisasi tidak hanya mencari kandidat berdasarkan kompetensi teknis, tetapi juga memperhatikan kesadaran lingkungan serta pengalaman dalam praktik-praktik ramah lingkungan. Hal ini bertujuan untuk menyelaraskan nilai-nilai individu dengan visi keberlanjutan jangka panjang organisasi.

Pengelolaan diversitas dan inklusivitas yang berkelanjutan menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil, setara, dan terbuka terhadap perbedaan. Dengan membangun budaya organisasi yang inklusif, keberagaman latar belakang, perspektif, dan pengalaman karyawan dapat dimanfaatkan untuk mendorong inovasi dalam menghadapi tantangan keberlanjutan, baik dari aspek sosial maupun lingkungan.

Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dirancang untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip keberlanjutan. Program-program pelatihan ini mencakup isu-isu seperti efisiensi energi, pengelolaan limbah, tanggung jawab sosial, dan etika keberlanjutan. Tujuan utama dari inisiatif ini adalah membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan agar dapat berkontribusi secara aktif terhadap misi keberlanjutan organisasi.

Manajemen kinerja berkelanjutan merupakan sistem evaluasi yang memasukkan indikator-indikator keberlanjutan dalam penilaian kinerja karyawan. Pendekatan ini memberikan pengakuan, penghargaan, atau insentif kepada individu maupun tim yang menunjukkan kontribusi signifikan dalam mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga perilaku kerja yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

Kebijakan SDM yang ramah lingkungan menjadi bagian penting dari integrasi prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kebijakan semacam ini mencakup, antara lain, penerapan kerja fleksibel untuk mengurangi emisi transportasi, serta program efisiensi energi di lingkungan kerja. Melalui kebijakan ini, organisasi menunjukkan komitmen untuk mengurangi dampak lingkungan dari operasional sehari-hari.

Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keberlanjutan mendorong keterlibatan aktif dan rasa memiliki terhadap inisiatif organisasi. Karyawan diberikan ruang untuk menyumbangkan ide, terlibat dalam proyek hijau, dan memantau pelaksanaan kebijakan berkelanjutan. Keterlibatan ini menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan memperkuat komitmen organisasi terhadap pembangunan yang berkelanjutan.

GHRM mengakui bahwa SDM memiliki peran kunci dalam mendorong perubahan organisasional menuju praktik-praktik yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab (Muisyo et al., 2022). Pendekatan ini bukan hanya tentang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga mengenai menciptakan nilai positif jangka panjang bagi organisasi, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan (Amrutha & Geetha, 2020a). Kondisi saat ini menunjukkan bahwa semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya praktik bisnis yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya perusahaan mengambil tindakan-tindakan yang dapat mengurangi dampak lingkungan mereka, termasuk dalam hal sumber daya manusia (Alukal et al., 2022).

Green Human Resource Management (GHRM) memainkan peran penting dalam mewujudkan tujuan keberlanjutan organisasi dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan oleh Stadler et al., (2014), GHRM meliputi berbagai praktik seperti perekrutan berbasis lingkungan, pelatihan yang berorientasi pada keberlanjutan, serta evaluasi kinerja yang mendorong perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Pendekatan ini tidak hanya mendukung efisiensi penggunaan sumber daya dan pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga meningkatkan partisipasi

karyawan dalam kegiatan keberlanjutan. Selanjutnya, studi dari Yunaningsih et al. (2024) mengungkapkan bahwa GHRM berkontribusi secara signifikan terhadap penguatan komitmen lingkungan karyawan serta perilaku kerja yang inovatif, melalui peran dukungan organisasi dan penanaman nilai keberlanjutan. Dengan demikian, GHRM tidak hanya memberikan manfaat lingkungan, tetapi juga memperkuat kinerja dan keunggulan kompetitif organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini didasarkan pada integrasi teori dan praktik dari *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Managing Global Human Resource* (MGHR), dua pendekatan yang menjadi pusat perhatian dalam mendorong praktik keberlanjutan dalam sektor manufaktur.

GHRM merupakan pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang menggabungkan prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam seluruh kebijakan, praktik, dan budaya organisasi. Tujuan utama dari GHRM adalah untuk mengurangi dampak negatif perusahaan terhadap lingkungan serta menciptakan nilai sosial dan ekonomi yang berkelanjutan (Amrutha & Geetha, 2020b; Pham et al., 2019). Praktik-praktik yang termasuk dalam GHRM meliputi rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, evaluasi kinerja yang mencakup indikator keberlanjutan, hingga partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan strategis yang berfokus pada tanggung jawab lingkungan (Ayu Ambarwati., 2023; Gul & Ameen, 2023)

Dalam konteks global, GHRM juga memiliki relevansi yang kuat dengan MGHR. MGHR menyoroti pentingnya pengelolaan SDM secara lintas negara dan budaya, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti perbedaan regulasi, bahasa, nilai-nilai sosial, serta kompleksitas koordinasi lintas zona waktu (Mu'tafi, 2020) Strategi MGHR yang efektif mencakup pelatihan lintas budaya, adaptasi kebijakan SDM yang sesuai dengan hukum lokal, dan pemanfaatan teknologi untuk menjembatani kesenjangan geografis.

Sinergi antara GHRM dan MGHR menjadi penting ketika perusahaan global menghadapi tekanan untuk tidak hanya efisien secara operasional, tetapi juga bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Studi oleh Ansari et al. (2022) menunjukkan bahwa penggabungan praktik GHRM dan inovasi hijau memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, Doghan et al. (2022) menekankan bahwa budaya organisasi yang sadar lingkungan dapat dimediasi oleh praktik GHRM untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan.

Hadjri et al. (2019) juga menambahkan bahwa perusahaan yang menerapkan GHRM dalam konteks lintas budaya cenderung memiliki performa lingkungan yang lebih tinggi, dengan indikator yang mencakup efisiensi energi, pengurangan limbah, dan keterlibatan komunitas. Adapun penelitian Muisyo et al., (2022) menegaskan bahwa keberhasilan GHRM sangat bergantung pada penguatan budaya organisasi hijau (*green organizational culture*) yang menyatu dalam strategi global perusahaan.

Oleh karena itu, integrasi antara GHRM dan MGHR adalah pendekatan strategis dalam mendukung transisi menuju manufaktur berkelanjutan, di mana nilai-nilai lingkungan diinternalisasi ke dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia dalam skala global.

3. METODE PENELITIAN

Dalam tulisan ini, peneliti menggunakan review literatur sebagai metode penelitian. Ini didasarkan pada tujuan penulisan yang ingin menganalisis status pustakawan dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan dan kegiatan yang dapat dilakukan pustakawan dalam pekerjaannya sebagai pustakawan pengetahuan. Untuk mencapai tujuan ini, ulasan literatur akan digunakan untuk mendapatkan penjelasan dari beberapa ahli tentang definisi pustakawan pengetahuan serta hubungan antara perpustakaan dan informasi dalam dunia pengetahuan. Pada akhirnya, analisis ini akan memberikan kejelasan. Snyder (2019) menyatakan bahwa ulasan literatur adalah metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis intisari dari penelitian sebelumnya serta menganalisis beberapa ulasan para ahli yang ditulis dalam teks. Snyder menyimpulkan bahwa ulasan literatur berfungsi sebagai landasan bagi berbagai jenis penelitian karena hasilnya membantu kita memahami perkembangan pengetahuan dan mendorong kita untuk melakukan lebih banyak penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Managing Global Human Resource

Managing Global Human Resource adalah praktik manajemen keberhasilan perusahaan multinasional yang melibatkan pengelolaan sumber daya manusia internasional (Mu, 2020). Managing Global Human Resource perlu perekrutan, kompensasi, dan pengembangan karyawan di perusahaan. Tujuan Managing Global Human Resource untuk memastikan tim yang tersebar secara global dapat bekerja efektif di negara tersebut dan menyelaraskan tujuan strategi perusahaan. Menelusuri pentingnya manajemen sumber daya manusia global,

tantangan, strategi manajemen efektif, dan beberapa kesalahan umum yang diusahakan hindari ketika menerapkan sistem Managing Global Human Resource.

Managing Global Human Resource merupakan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang bekerja di berbagai negara dalam lingkup perusahaan multinasional. Dalam penerapannya, terdapat sejumlah aktivitas utama yang mendukung keberhasilan pengelolaan tenaga kerja lintas negara. Pertama, perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen karyawan dari berbagai negara dengan mempertimbangkan keberagaman latar belakang dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selanjutnya, pelatihan menjadi langkah penting untuk membekali karyawan agar mampu beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam lingkungan budaya kerja yang berbeda-beda.

Selain itu, pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku di negara tempat karyawan bekerja, sehingga perusahaan dapat memenuhi kewajiban hukum dan menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Komunikasi yang efektif antar karyawan dari berbagai negara juga perlu dijaga agar tercipta kerja sama yang harmonis serta menghindari miskomunikasi yang dapat mengganggu produktivitas. Terakhir, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh karyawan mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku di masing-masing negara operasional, guna menjaga kelangsungan bisnis dan reputasi perusahaan di tingkat global.

Managing Global Human Resource penting bagi operasi perusahaan di berbagai negara karena dapat membantu mengelola karyawan dengan efektif, membantu menjaga kepatuhan karyawan terhadap Undang-Undang dan peraturan negara setempat, dan menyelaraskan karyawan perusahaan dengan tujuan perusahaan (Anggreni et al., 2019).

Pentingnya Managing Global Human Resource

Managing Global Human Resource memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan perusahaan di tingkat internasional. Salah satu alasan utamanya adalah kemampuannya untuk menciptakan tenaga kerja yang beragam melalui proses rekrutmen karyawan terbaik dari berbagai negara. Keberagaman ini tidak hanya memperkaya budaya organisasi, tetapi juga meningkatkan inovasi dan daya saing global. Selain itu, praktik pengelolaan SDM global memungkinkan terjalinnya komunikasi yang efektif lintas batas dan budaya, yang sangat penting dalam koordinasi dan kolaborasi antar tim internasional.

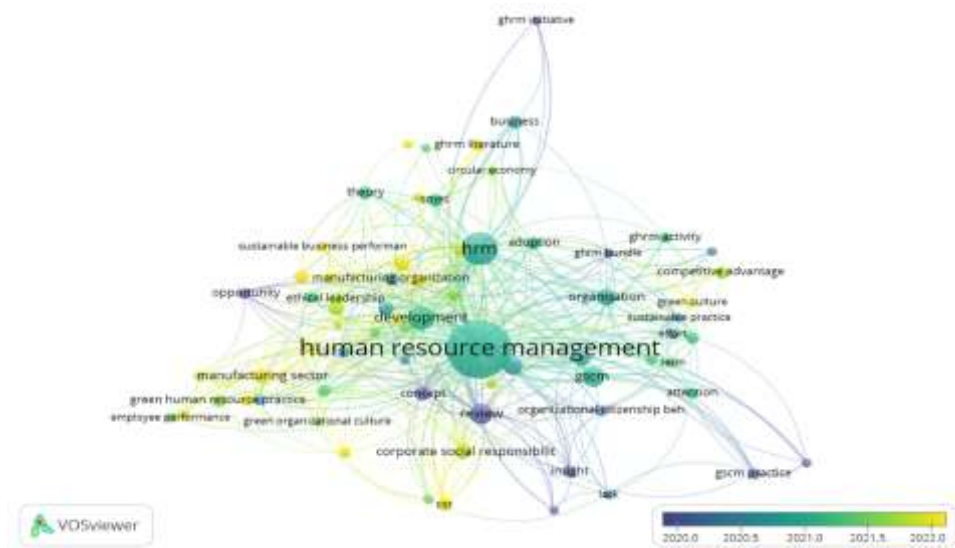
Strategi dalam Managing Global Human Resource juga berkontribusi besar dalam mempertahankan karyawan berbakat dengan memberikan mereka berbagai keunggulan kompetitif, seperti peluang pengembangan karier internasional dan lingkungan kerja yang inklusif. Lebih jauh, strategi ini dapat membantu perusahaan dalam menghemat biaya

operasional terkait proses SDM, misalnya dengan memanfaatkan tenaga kerja dari negara dengan biaya tenaga kerja yang lebih rendah tanpa mengorbankan kualitas. Namun, di balik manfaat tersebut, Managing Global Human Resource juga menghadapi sejumlah tantangan, seperti perbedaan hukum ketenagakerjaan, perbedaan budaya kerja, hambatan bahasa, serta kompleksitas dalam menyusun sistem kompensasi dan tunjangan yang sesuai di berbagai negara. Oleh karena itu, pengelolaan SDM global memerlukan pendekatan yang strategis, adaptif, dan sensitif terhadap konteks lokal masing-masing negara.

Mengelola sumber daya manusia secara global menghadapi lima tantangan utama, yaitu perbedaan budaya, kepatuhan hukum, hambatan bahasa, perbedaan zona waktu, serta rekrutmen dan retensi karyawan. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu menerapkan strategi seperti pelatihan lintas budaya, memastikan kepatuhan hukum lokal, memanfaatkan teknologi untuk mengatasi hambatan bahasa, menerapkan fleksibilitas kerja lintas zona waktu, serta membangun employer branding yang kuat untuk menarik dan mempertahankan talenta global.

Terdapat delapan strategi utama yang perlu diterapkan untuk memastikan Managing Global Human Resource berjalan dengan efektif. Pertama, membangun saluran komunikasi yang jelas agar informasi dapat mengalir dengan lancar di antara karyawan lintas negara. Kedua, mengembangkan strategi sumber daya manusia yang bersifat global dan terintegrasi dengan visi perusahaan. Ketiga, berinvestasi dalam pelatihan lintas budaya guna meningkatkan pemahaman dan kerja sama antar karyawan dari berbagai latar belakang. Keempat, memastikan kepatuhan terhadap hukum dan regulasi di setiap negara operasional. Kelima, menumbuhkan budaya kerja yang positif dan inklusif agar semua karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Keenam, memanfaatkan teknologi modern untuk mendukung komunikasi, pelatihan, dan pengelolaan SDM secara efisien. Ketujuh, menawarkan paket kompensasi dan manfaat yang kompetitif untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Terakhir, terus melakukan evaluasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis serta kebutuhan karyawan guna menjaga efektivitas pengelolaan SDM global.

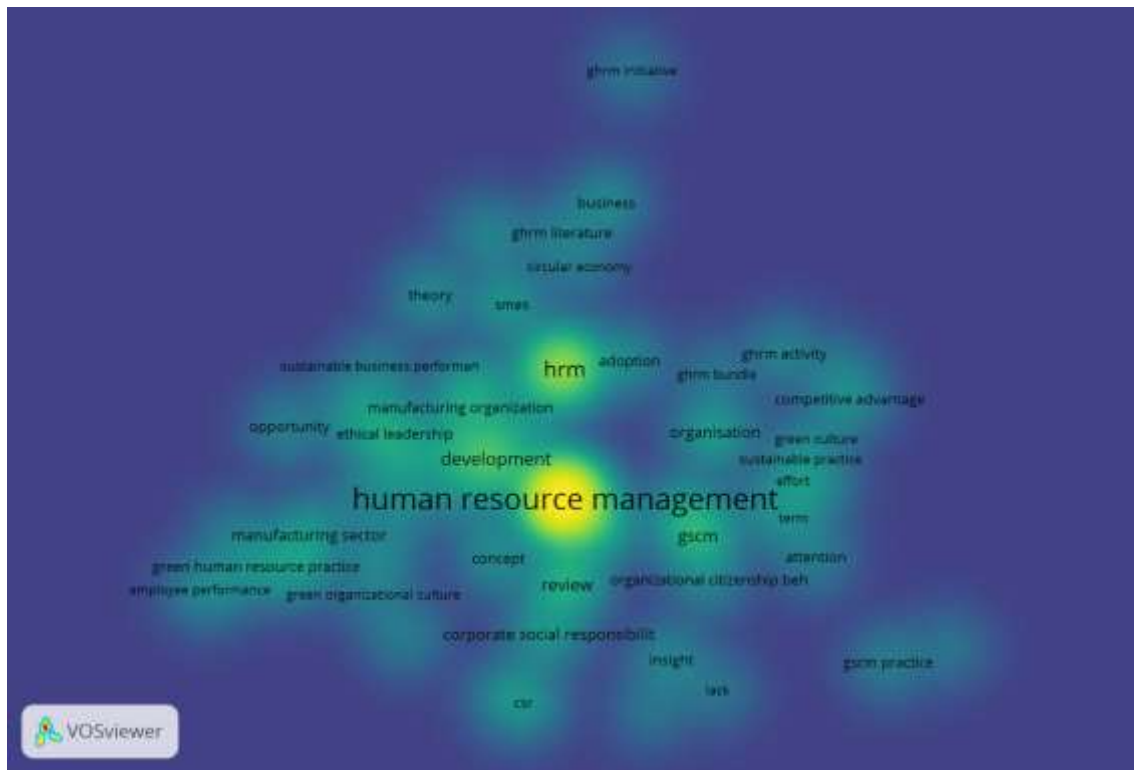
Saat menerapkan Managing Global Human Resource, penting untuk menghindari beberapa kesalahan, yaitu gagal menyelaraskan strategi dengan tujuan perusahaan, mengabaikan pelatihan karyawan, menggunakan sistem yang terlalu rumit, serta meremehkan pengelolaan waktu dan timeline. Kesalahan-kesalahan ini dapat menghambat efektivitas pengelolaan SDM global.



Sumber: Vosviewer diolah (2025)

Dari gambar pembahasan menggunakan aplikasi VOSviewer bahwa Managing Global Human Resource ada hubungannya dengan kondisi *Green Human Resource* yang terjadi di perusahaan sekarang ini. Terdapat banyak sekali aspek-aspek yang dapat ditinjau lebih dalam terkait hubungan *managing global human resource* dan *green human resource*. Keterkaitan pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan dengan upaya keberlanjutan global, yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dan ramah lingkungan (Ansari et al., 2022b). Pada konteks global, perusahaan harus mempertimbangkan dampak lingkungan dari operasi mereka di berbagai negara dan budaya (Doghan et al., 2022). Mereka harus menerapkan prinsip-prinsip GHRM dalam strategi manajemen sumber daya manusia global mereka untuk memastikan bahwa mereka bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan (Hadjri, Perizade, & Farla, 2019).

Perusahaan global mungkin perlu melatih karyawan mereka tentang pentingnya keberlanjutan dan bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap tujuan ini dalam pekerjaan mereka sehari-hari atau mereka mungkin perlu mengubah proses rekrutmen mereka untuk mencari kandidat yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan. Proses keberlanjutan, maupun ramah lingkungan dapat sukses, ketika setiap individu memiliki pandangan yang sama. Maka dari itu, *managing green human resource* perlu diterapkan pada setiap perusahaan saat ini dengan tujuan mendukung adanya keberlanjutan global. Dapat diketahui denan melihat gambar 1, bahwa pembahasan dari GHRM banyak dibahas mulai tahun 2021.



Sumber: Vosviewer diolah (2025)

Gambar 2 menunjukkan garis besar sifat umum peta bibliometrik dengan berfokus pada kata kunci. Visualisasi *human resource management* pada peta dapat dilihat kepadatan kata kunci dapat dilihat dengan menghubungkan beberapa kata kunci lain untuk dilanjutkan dalam penelitian selanjutnya. Umumnya HRM maupun GHRM pada beberapa tahun terakhir dapat dikaitkan dengan GSCM, green organization culture, dan lain sebagainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang berkaitan dengan green human resource management. Penelitian mengenai topik GHRM telah marak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir, namun topik ini banyak dibahas mulai tahun 2021. Keterkaitan dalam pembahasan GHRM untuk mendukung manufaktur dengan keberlanjutan dapat didukung dengan praktik pada perusahaan, penerapan budaya perusahaan yang sadar akan kepentingan keberlanjutan. Adanya penelitian ini, maka penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik-topik lain yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan GHRM. (saran untuk perusahaan)

DAFTAR REFERENSI

- Al Doghan, M. A., Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Alayis, M. M. H. A. (2022). Organizational environmental culture, environmental sustainability and performance: The mediating role of green HRM and green innovation. *Sustainability*, 14(12), 7510. <https://doi.org/10.3390/su14127510>
- Alukal, P. P., Nair, S. K., & Bishwas, S. K. (2022). Green human resource management: A review and synthesis. *Interdisciplinary Environmental Review*. <https://doi.org/10.1504/IER.2022.128141>
- Ambarwati, A., Wahyuni, D., Dewi, A. J., Kuswara, W., & Sari, R. P. (2023). Green human resources management in industrial companies on sustainable business: Conceptual approach. (tanpa nama jurnal—lengkapi jika ada)
- Amin, K. (2023). Effect of green human resource practices on productivity in the manufacturing industry of Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*. (tanpa volume dan halaman—lengkapi jika ada)
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020a). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*. (tanpa volume dan halaman—duplikat dengan 2020b)
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020b). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Anggreni, P., Suartini, N. W., & Mahendradatta, U. (2019). Strategi pengembangan sumber daya manusia di 3 perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan global (Studi pada universitas di Provinsi Bali). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 26–34.
- Ansari, N., Zill-E-Huma, Ali, R., Huma, S., & Baig, A. (2022a). The role of green human resource management practices and eco-innovation in enhancing the organizational performance. *Vision: The Journal of Business Perspective*. <https://doi.org/10.1177/09722629221092133>
- Ansari, N., Zill-E-Huma, Ali, R., Huma, S., & Baig, A. (2022b). The role of green human resource management practices and eco-innovation in enhancing the organizational performance. *Vision*. <https://doi.org/10.1177/09722629221092133>
- Benjamin, A. K., Shee, H. K., & de Vass, T. (2023). Sequential impact of green supply chain initiatives on sustainable performance: Food and beverage processing SMEs in Australia. *Operations and Supply Chain Management*, 16(2), 214–228. <https://doi.org/10.31387/oscm0530384>
- Gul, A., & Ameen, K. (2023). Effect of green human resource practices on productivity in the manufacturing industry of Pakistan. (Duplikat dari Amin, 2023—gabungkan jika merujuk artikel sama)
- Hadjri, M. I., Perizade, B., & Farla, W. (2019). Green human resource management, green organizational culture, and environmental performance: An empirical study.

Proceedings of the 2019 International Conference on Management. (lengkapi nama konferensi atau publikasi jika ada)

- Mu, A. (2020). Pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi era global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. (Duplikat dengan Mu'tafi, 2020—gunakan salah satu)
- Muisyo, P. K., Qin, S., Ho, T. H., Julius, M. M., & Andriamandresy, T. B. (2022). Implications of GHRM on organisational citizenship behaviour: The mediating role of enablers of green culture. *International Journal of Manpower*, 43(3), 719–741. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0245>
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi era global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2019). Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*. (tambahkan volume dan halaman jika tersedia)
- Stadler, C., Rajwani, T., & Karaba, F. (2014). Solutions to the exploration/exploitation dilemma: Networks as a new level of analysis. *International Journal of Management Reviews*, 16(2), 172–193. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12015>
- Yunaningsih, A., Johan, A., & Rahmayanti, R. (2024). Fostering innovation through green HRM: The mediating role of organizational support and green commitment. *Asian Management and Business Review*, 4(2), 293–307. <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol4.iss2.art8>
- Zulfikarijah, F., Khwarazmita, T., Masudin, I., Jihadi, M., Jatmiko, R. D., & Malik, N. (2023). The role of GSCM and GHRM practices on green innovation in Indonesian real estate environmental performance. *International Journal of Agile Systems and Management*, 16(1), 44–63. <https://doi.org/10.1504/IJASM.2023.130471>