**Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen**
Volume 10 Nomor 2, Oktober 2026
ISSN : 2614-2147 (Printed), 2657-1544 (Online)

# Pengaruh Green Recruitment dan Green Training terhadap Green Work Behavior Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Subang

**Rachma Waty Fazry[a*] | Andi Sukandi[b]**

[a,b] *Politeknik Bina Global*

[*]Corresponding author: rachmafazry@gmail.com

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the effect of Green Recruitment and Green Training on the Green Work Behavior of civil servants (ASN) in Subang Regency. The study employs a quantitative approach with an explanatory survey method using questionnaires, and the data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results show that Green Recruitment (path coefficient 0.525; t-statistic 5.059; p = 0.000) and Green Training (path coefficient 0.445; t-statistic 4.287; p = 0.000) have a positive and significant effect on Green Work Behavior, with an R-square of 0.925. All constructs are reliable and convergently valid (composite reliability 0.960–0.965; AVE 0.752–0.831). These findings emphasize the importance of implementing Green HRM, particularly environment-based recruitment and training, in encouraging environmentally friendly work behavior in the public sector.*

*Keywords: Green Recruitment, Green Training, Green Work Behavior, Green HRM, Civil Servants*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Recruitment dan Green Training terhadap Green Work Behavior Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Subang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori melalui kuesioner, dan data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa Green Recruitment (koefisien jalur 0,525; t-statistik 5,059; p = 0,000) dan Green Training (koefisien jalur 0,445; t-statistik 4,287; p = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Work Behavior, dengan nilai R-square sebesar 0,925. Seluruh konstruk reliabel dan valid secara konvergen (reliabilitas komposit 0,960–0,965; AVE 0,752–0,831). Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan Green HRM, khususnya rekrutmen dan pelatihan berbasis lingkungan, dalam mendorong perilaku kerja ramah lingkungan di sektor publik.*

*Kata kunci: Green Recruitment, Green Training, Green Work Behavior, Green HRM, ASN*

Citation:
Fazry, R. W., & Sukandi, A. (2026). Pengaruh Green Recruitment dan Green Training terhadap Green Work Behavior Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Subang. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen, 10(2), 318 - 325*

## PENDAHULUAN

Komitmen Indonesia terhadap keberlanjutan lingkungan terbukti melalui kebijakan strategisnya, seperti Peraturan Presiden No. 98 tahun 2021, yang menerapkan penetapan harga karbon untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dan mendorong pembangunan berkelanjutan ((Purniawati et al., 2020) et al., 2020). Peraturan ini sejalan dengan kerangka tata kelola hijau yang lebih luas, yang menekankan peran sektor publik sebagai pemimpin proaktif dalam pengelolaan lingkungan ((Sitorus & Sinaga, 2024), 2024). Selanjutnya, Peraturan Menteri PAN-RB tentang Reformasi Birokrasi Tematik menggarisbawahi perlunya reformasi kelembagaan yang memprioritaskan keberlanjutan lingkungan di sektor publik ((Dewi Ayu Marchela Putri & Langgeng Rachmatullah Putra, 2024) & Putra, 2024).

Aspek penting dari transformasi ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan, yang memastikan bahwa sumber daya manusia selaras dengan praktik yang berorientasi lingkungan, sehingga memperkuat prinsip-prinsip tata kelola hijau (Subekti et al., 2024)et al., 2024). Secara kolektif, inisiatif ini menggambarkan pendekatan holistik Indonesia untuk mengintegrasikan keberlanjutan lingkungan ke dalam kerangka tata kelola, menyoroti pentingnya kebijakan yang efektif dan dukungan kelembagaan untuk mencapai pembangunan berkelanjutan.

Green Human Resource Management (Green HRM) adalah pendekatan strategis yang mengintegrasikan pertimbangan lingkungan ke dalam proses SDM, sehingga mendukung agenda pembangunan berkelanjutan di lembaga publik (Tatasari & Yulfajar, 2025). Aspek penting dari HRM Hijau adalah rekrutmen hijau, yang berfokus pada mengidentifikasi kandidat yang nilainya selaras dengan keberlanjutan lingkungan, memastikan bahwa karyawan baru berkontribusi positif terhadap tujuan keberlanjutan organisasi ((Vindi Carolina et al., n.d.) et al., 2022). Selain itu, pelatihan hijau memainkan peran penting dengan meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan terkait dengan praktik ramah lingkungan, menumbuhkan budaya keberlanjutan di tempat kerja ((Gutiérrez-Rua et al., 2019 et al., 2019).

Dengan menerapkan praktik ini, organisasi tidak hanya mengurangi jejak lingkungan mereka tetapi juga mempromosikan budaya organisasi kohesif yang memprioritaskan keberlanjutan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan kreativitas di antara karyawan yang memiliki orientasi lingkungan yang serupa (Caliskan & Esen, 2019 & Çalişkan, 2019). Dengan demikian, HRM Hijau berfungsi sebagai kerangka kerja komprehensif untuk memajukan keberlanjutan dalam organisasi sektor publik.

ASN memainkan peran penting dalam pelaksanaan kebijakan lingkungan di tingkat daerah, khususnya di daerah seperti Kabupaten Subang, yang mengembangkan potensi ekonomi hijau melalui pertanian, pariwisata, dan pengelolaan sumber daya alam. Perilaku Kerja Hijau dari pegawai negeri ini merupakan indikator penting keberhasilan penerapan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (HRM Hijau) di sektor public (Erlina et al., 2023). Untuk mendorong perilaku ini, pemerintah daerah harus berinvestasi dalam program pelatihan yang meningkatkan kesadaran dan kompetensi lingkungan di antara personel mereka ((Wu & Liu, 2023, 2023). Namun, penerapan HRM Hijau saat ini di banyak pemerintah daerah Indonesia tetap sporadis dan kurang terintegrasi ke dalam kebijakan manajemen personalia daerah ((Molina-Azorin et al., 2021-Azorín et al., 2021). Dengan secara

sistematis memasukkan HRM Hijau ke dalam operasi mereka, pemerintah daerah dapat lebih mendukung keberlanjutan lingkungan dan pertumbuhan ekonomi, yang pada akhirnya mengarah pada manfaat yang signifikan bagi wilayah tersebut ((Faisal, 2023).

Penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM) sebagian besar berpusat pada sektor swasta, meninggalkan kesenjangan dalam memahami penerapannya di lembaga publik, khususnya pemerintah daerah di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana rekrutmen hijau dan pelatihan hijau mempengaruhi perilaku kerja hijau ASN di Kabupaten Subang. Rekrutmen hijau berfokus pada praktik perekrutan yang menekankan keberlanjutan lingkungan, sementara pelatihan hijau meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan dan mempromosikan praktik berkelanjutan (Meisaputra, 2025). Temuan ini diharapkan dapat berkontribusi pada kerangka teoritis HRM Hijau di sektor publik dan memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat ditindaklanjuti bagi pemerintah daerah. Dengan mendorong birokrasi berkelanjutan, rekomendasi ini akan mendukung agenda pembangunan hijau yang lebih luas, yang pada akhirnya mengarah pada tenaga kerja yang lebih sadar lingkungan ((Faisal, 2023). Penelitian ini sangat penting untuk memajukan integrasi pertimbangan lingkungan ke dalam manajemen sektor publik.

## KAJIAN PUSTAKA

### Green Human Resource Management (Green HRM)

Manajem sumber daya Manusia Hijau (Green HRM) memainkan peran penting dalam mendukung agenda tata kelola hijau dan kebijakan pembangunan berkelanjutan dalam sektor publik dengan menginternalisasi nilai-nilai lingkungan di berbagai praktik SDM. Dengan mengintegrasikan pertimbangan lingkungan ke dalam sistem rekrutmen, pelatihan, dan penilaian, HRM Hijau menumbuhkan budaya keberlanjutan dalam aparatur negara (Khan & Faisal, 2023). Internalisasi nilai-nilai lingkungan ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga menyelaraskan praktik organisasi dengan tujuan pembangunan berkelanjutan yang lebih luas (Khan & Faisal, 2023). Selain itu, praktik perekrutan lingkungan memastikan bahwa karyawan baru memiliki kesadaran dan keterampilan yang diperlukan untuk berkontribusi pada upaya keberlanjutan, sehingga memperkuat komitmen terhadap inisiatif ramah lingkungan (Arulrajah et al., 2015). Pada akhirnya, implementasi HRM Hijau yang efektif dalam lembaga publik sangat penting untuk mempromosikan masa depan yang berkelanjutan dan mengurangi degradasi lingkungan (M. H. Khan & Muktar, 2021).

### Green Training

Program pelatihan hijau sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan yang diperlukan untuk menerapkan praktik ramah lingkungan. Program-program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi hijau, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk keberlanjutan, tetapi juga membantu membentuk pola pikir lingkungan di antara karyawan (Colombo et al., 2022). Dengan menumbuhkan pola pikir lingkungan, organisasi dapat menumbuhkan budaya keberlanjutan yang mendorong karyawan untuk mengadopsi praktik berkelanjutan, seperti mengurangi konsumsi energi dan pengelolaan limbah yang efektif (Dyah Palupiningtyas & Sri Mulyani Wahono, 2023). Pada akhirnya, pelatihan hijau yang efektif mengarah pada pengurangan yang signifikan dalam dampak lingkungan organisasi, menyelaraskan perilaku

karyawan dengan tujuan keberlanjutan yang lebih luas (Brodén Gyberg, 2023). Pendekatan holistik ini memastikan bahwa karyawan tidak hanya dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan tetapi juga termotivasi untuk terlibat dalam praktik berkelanjutan, sehingga berkontribusi pada kinerja lingkungan organisasi secara keseluruhan (Barna & Szalmáné Csete, 2022).

### Green Work Behavior (GWB)

Green Work Behavior (GWB) sangat penting untuk mendorong pengelolaan lingkungan dalam organisasi, terutama di kalangan pegawai negeri. Ini mencerminkan implementasi kebijakan tata kelola hijau, yang menyediakan kerangka kerja terstruktur untuk mempromosikan praktik yang bertanggung jawab terhadap lingkungan di tingkat individu (Zhang, n.d.), 2024). Dengan mendorong karyawan untuk terlibat dalam GWB, organisasi dapat menumbuhkan budaya tanggung jawab lingkungan, yang sangat penting untuk mengurangi dampak lingkungan mereka secara keseluruhan (Wang, 2022). Selain itu, keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam proses ini; ketika karyawan secara aktif terlibat dalam inisiatif lingkungan, mereka lebih cenderung mengadopsi perilaku berkelanjutan (Vindi Carolina et al., n.d. et al., 2022). Integrasi kerangka kerja perilaku kerja hijau dapat lebih meningkatkan upaya ini dengan menetapkan pedoman dan insentif yang memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam praktik ramah lingkungan (Wu & Liu, 2023). Pada akhirnya, budaya organisasi yang kuat yang memprioritaskan pengelolaan lingkungan dapat mengarah pada manfaat bisnis yang lebih besar dan masa depan yang lebih berkelanjutan (Wang, 2022).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel Green Recruitment dan Green Training terhadap Green Work Behavior (GWB) pada ASN di Kabupaten Subang. Jenis penelitian ini adalah survey explanatory, karena menguji pengaruh dan hubungan antar variabel melalui pengumpulan data secara langsung menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Subang yang relevan dengan isu keberlanjutan lingkungan. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Slovin atau pedoman SEM-PLS, yaitu 5–10 responden per indikator. Misal terdapat 12 indikator → minimal 100 responden.

### Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel Penelitian

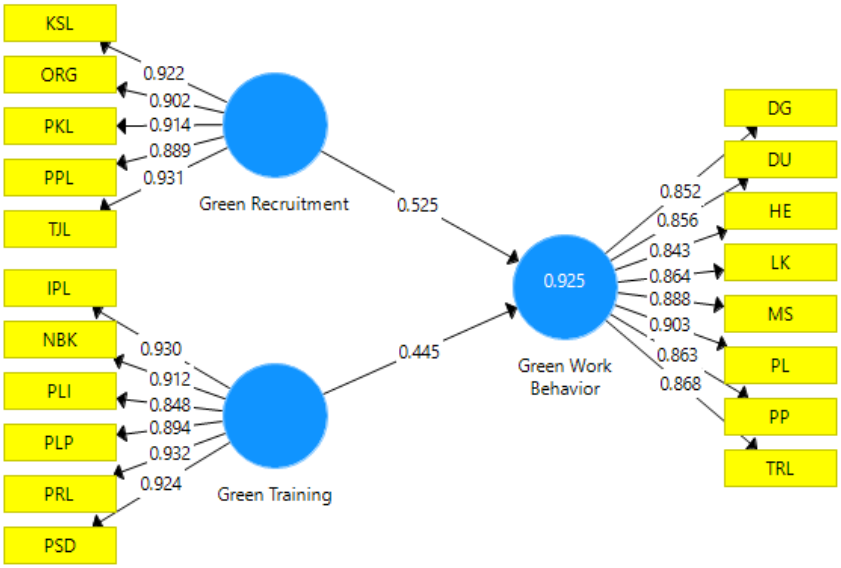
| Variabel | Jenis | Keterangan |
|---|---|---|
| Green Recruitment | Independen (X1) | Proses rekrutmen berbasis nilai lingkungan |
| Green Training | Independen (X2) | Pelatihan meningkatkan kesadaran & kemampuan hijau |
| Green Work Behavior | Dependen (Y) | Perilaku kerja ramah lingkungan ASN |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis terdiri atas evaluasi model

pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator serta konstruk, dilanjutkan dengan evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji pengaruh antarvariabel laten. Gambar 1 menyajikan model jalur beserta nilai outer loading dan koefisien jalur hasil estimasi PLS Algorithm.




Gambar 1. Hasil Model Jalur PLS Algorithm (Outer Loading)

### a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran dalam penelitian ini bersifat reflektif, sehingga evaluasinya mencakup outer loading, reliabilitas konstruk, dan validitas konvergen. Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,889 sampai 0,931 pada Green Recruitment, 0,848 sampai 0,932 pada Green Training, dan 0,843 sampai 0,903 pada Green Work Behavior. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukurnya dengan baik.

Tabel 2. Nilai Outer Loading Indikator

| Konstruk | Indikator | Outer Loading |
|---|---|---|
| Green Recruitment | KSL | 0,922 |
| | ORG | 0,902 |
| | PKL | 0,914 |
| | PPL | 0,889 |
| | TJL | 0,931 |
| Green Training | IPL | 0,930 |
| | NBK | 0,912 |
| | PLI | 0,848 |
| | PLP | 0,894 |
| | PRL | 0,932 |
| | PSD | 0,924 |
| Green Work Behavior | DG | 0,852 |
| | DU | 0,856 |
| | HE | 0,843 |
| | LK | 0,864 |

| Konstruk | Indikator | Outer Loading |
|---|---|---|
| | MS | 0,888 |
| | PL | 0,903 |
| | PP | 0,863 |
| | TRL | 0,868 |

*Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS*

Hasil uji reliabilitas dan validitas konvergen disajikan pada Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,949 sampai 0,957, nilai rho_A antara 0,950 sampai 0,958, dan nilai reliabilitas komposit antara 0,960 sampai 0,965. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,70 sehingga ketiga konstruk dinyatakan reliabel. Nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,831 untuk Green Recruitment, 0,823 untuk Green Training, dan 0,752 untuk Green Work Behavior, seluruhnya lebih besar dari 0,50, sehingga syarat validitas konvergen terpenuhi.

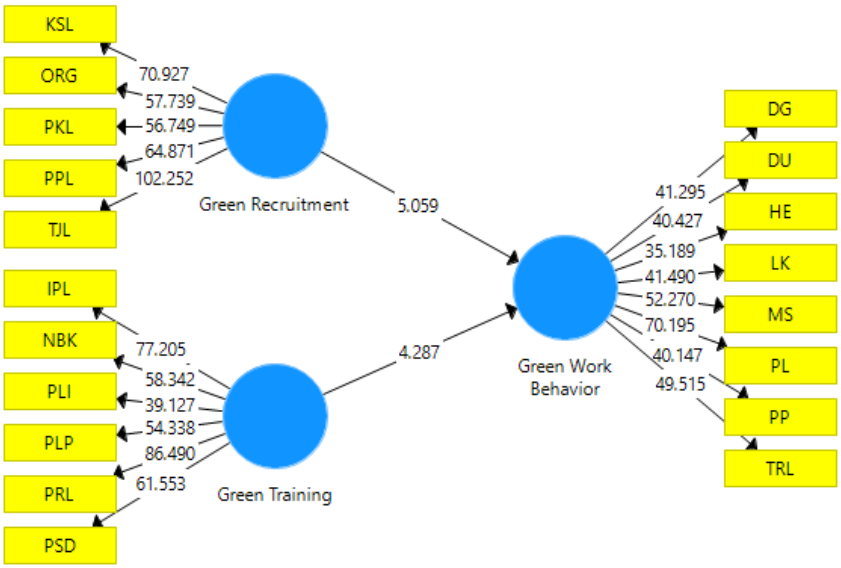
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk

| Konstruk | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | AVE |
|---|---|---|---|---|
| Green Recruitment | 0,949 | 0,950 | 0,961 | 0,831 |
| Green Training | 0,957 | 0,958 | 0,965 | 0,823 |
| Green Work Behavior | 0,953 | 0,954 | 0,960 | 0,752 |

*Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS*

**b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Evaluasi model struktural dilakukan melalui koefisien determinasi (R Square), effect size (f Square), dan pengujian signifikansi koefisien jalur dengan prosedur bootstrapping. Gambar 2 menyajikan hasil bootstrapping berupa nilai t-statistik pada setiap jalur dan indikator. Seluruh indikator memiliki t-statistik antara 35,189 sampai 102,252, jauh di atas nilai kritis 1,96, sehingga seluruh indikator signifikan dalam merefleksikan konstruknya.




Gambar 2. Hasil Model Jalur Bootstrapping (T-Statistik)

Berdasarkan Tabel 4, nilai R Square Green Work Behavior sebesar 0,925 dengan Adjusted R Square sebesar 0,923. Artinya, Green Recruitment dan Green Training secara bersama-sama menjelaskan 92,5% variasi Green Work Behavior, sedangkan 7,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat.

Tabel 4. Nilai R Square

| Variabel Dependen | R Square | Adjusted R Square |
|---|---|---|
| Green Work Behavior | 0,925 | 0,923 |

*Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS*

Hasil pengujian koefisien jalur dan effect size disajikan pada Tabel 5. Green Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Work Behavior dengan koefisien jalur sebesar 0,525 (t-statistik = 5,059; p = 0,000). Green Training juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Work Behavior dengan koefisien jalur sebesar 0,445 (t-statistik = 4,287; p = 0,000). Kedua jalur memiliki t-statistik di atas 1,96 dan p-value di bawah 0,05. Dari sisi effect size, Green Recruitment memiliki nilai f Square sebesar 0,255 dan Green Training sebesar 0,184, yang keduanya termasuk dalam kategori efek sedang.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Jalur dan Effect Size

| Hubungan | Koefisien Jalur | Standar Deviasi | T Statistik | P Value | f Square |
|---|---|---|---|---|---|
| Green Recruitment → Green Work Behavior | 0,525 | 0,104 | 5,059 | 0,000 | 0,255 |
| Green Training → Green Work Behavior | 0,445 | 0,104 | 4,287 | 0,000 | 0,184 |

*Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS*

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Work Behavior ASN di Kabupaten Subang (β = 0,525; p = 0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat penerapan rekrutmen yang memperhatikan nilai dan kesadaran lingkungan, semakin tinggi pula perilaku kerja ramah lingkungan yang ditunjukkan aparatur. Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa praktik rekrutmen hijau memastikan pegawai baru memiliki kesadaran dan keterampilan yang diperlukan untuk berkontribusi pada upaya keberlanjutan (Arulrajah et al., 2015). Hasil ini juga sejalan dengan pandangan bahwa pengintegrasian pertimbangan lingkungan ke dalam sistem rekrutmen, pelatihan, dan penilaian menumbuhkan budaya keberlanjutan dalam aparatur negara (Khan & Faisal, 2023).

Green Training juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Work Behavior (β = 0,445; p = 0,000). Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran lingkungan mendorong ASN untuk berperilaku lebih ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil ini konsisten dengan temuan bahwa pelatihan hijau meningkatkan kompetensi hijau dan membentuk pola pikir lingkungan karyawan (Colombo et al., 2022), yang selanjutnya menumbuhkan budaya keberlanjutan yang mendorong adopsi praktik berkelanjutan seperti penghematan energi dan pengelolaan limbah (Dyah Palupiningtyas & Sri Mulyani Wahono, 2023).

Jika dibandingkan, koefisien jalur dan effect size Green Recruitment (β = 0,525; $f^2$ = 0,255) sedikit lebih besar daripada Green Training (β = 0,445; $f^2$ = 0,184). Hal ini memberi gambaran bahwa pada ASN di Kabupaten Subang, kesesuaian nilai lingkungan sejak tahap rekrutmen memberikan kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan pelatihan, meskipun keduanya sama-sama berperan penting. Perbedaan tersebut tidak diuji secara statistik dalam penelitian ini sehingga perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Nilai R Square sebesar 0,925 menunjukkan bahwa kedua praktik Green HRM tersebut memiliki daya jelaskan yang sangat kuat terhadap Green Work Behavior. Meskipun demikian, karena data diperoleh dari persepsi responden melalui kuesioner, nilai yang tinggi ini perlu dibaca dengan memperhatikan kemungkinan bias persepsi responden.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat kerangka Green HRM di sektor publik yang selama ini lebih banyak dikaji pada sektor swasta, sebagaimana dikemukakan pada bagian pendahuluan. Secara praktis, hasil ini mendukung perlunya pemerintah daerah mengintegrasikan Green HRM ke dalam kebijakan manajemen kepegawaian, khususnya melalui penguatan kriteria lingkungan dalam rekrutmen serta investasi pada program pelatihan yang meningkatkan kesadaran dan kompetensi lingkungan aparatur (Faisal, 2023; Wu & Liu, 2023). Dengan demikian, perilaku kerja hijau ASN dapat tumbuh secara berkelanjutan dan menjadi bagian dari agenda pembangunan hijau di Kabupaten Subang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, dapat disimpulkan bahwa Green Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Work Behavior ASN di Kabupaten Subang dengan koefisien jalur sebesar 0,525 (t-statistik = 5,059; p = 0,000). Green Training juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Work Behavior dengan koefisien jalur sebesar 0,445 (t-statistik = 4,287; p = 0,000).

Kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 92,5% variasi Green Work Behavior (R Square = 0,925). Model pengukuran memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen, dengan seluruh outer loading di atas 0,70, reliabilitas komposit 0,960–0,965, dan AVE 0,752–0,831.

### Saran

Bagi pemerintah daerah Kabupaten Subang, disarankan untuk memperkuat penerapan Green Recruitment dengan memasukkan pertimbangan nilai dan kesadaran lingkungan dalam proses rekrutmen dan penempatan aparatur, serta menyelenggarakan program Green Training secara berkelanjutan agar kompetensi dan kesadaran lingkungan ASN terus meningkat.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan praktik Green HRM lainnya, seperti penilaian kinerja hijau, memperluas cakupan penelitian ke pemerintah daerah lain, serta melengkapi pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang membentuk perilaku kerja hijau aparatur.

## DAFTAR PUSTAKA

Arulrajah, A. A., Opatha, H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green Human Resource Management Practices: A Review. In *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*

(Vol. 5, Issue 1).

Barna, O., & Szalmáné Csete, M. (2022). Zöld készségek a felsőoktatásban. *Educatio*, *30*(4), 682–693. https://doi.org/10.1556/2063.30.2021.4.9

Caliskan, A. O., & Esen, E. (2019). Green human resource management and environmental sustainability. *Pressacademia*, *9*(9), 58–60. https://doi.org/10.17261/pressacademia.2019.1065

Colombo, V. L. B., Frare, A. B., & Beuren, I. M. (2022). FROM GREEN TRAINING AND INVOLVEMENT TO AN ORGANIZATIONAL RATIONALE FOR SUSTAINABILITY: DOES IT IMPROVE INDIVIDUAL GREEN PERFORMANCE? *RAE Revista de Administracao de Empresas*, *62*(5). https://doi.org/10.1590/S0034-759020220508x

DANLADI NSON, Y. (2023). *SUSTAINABILITY OF THE SOCIETY THROUGH GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICES* . https://doi.org/10.14293/PR2199.000332.v1

Dewi Ayu Marchela Putri, & Langgeng Rachmatullah Putra. (2024). STRATEGI KEBIJAKAN PERTUMBUHAN HIJAU (GREEN GROWTH) INDONESIA: DALAM ADAPTASI PERUBAHAN IKLIM. *Journal Publicuho*, *7*(2), 916–925. https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i2.447

Dyah Palupiningtyas, & Sri Mulyani Wahono. (2023). Green Human Resource Management: A Comprehensive Analysis of Practices, Impacts, and Future Directions. *INTERNATIONAL CONFERENCE ON DIGITAL ADVANCE TOURISM, MANAGEMENT AND TECHNOLOGY*, *1*(1), 01–07. https://doi.org/10.56910/ictmt.v1i1.6

Faisal, S. (2023). Green Human Resource Management—A Synthesis. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Issue 3). MDPI. https://doi.org/10.3390/su15032259

Gutiérrez-Rua, J., Posada-García, M. D., & González-Pérez, M. A. (2019). Prácticas de recursos humanos que impactan la estrategia de sostenibilidad ambiental. *Innovar*, *29*(73), 11–24. https://doi.org/10.15446/innovar.v29n73.78008

Khan, M. H., & Muktar, S. N. (2021). What's next for green human resource management: Insights and trends for sustainable development. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, *16*(1), 181–194. https://doi.org/10.18280/ijsdp.160119

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

Mburu, K. K., Obuya, M. O., & Kamau, M. I. W. (2018). Green employee sourcing and environmental sustainability at capital fish limited in Homa Bay town, Kenya. *International Journal of Business Management and Social Research*, *4*(2), 240–250. https://doi.org/10.18801/ijbmsr.040218.27

Molina-Azorin, J. F., López-Gamero, M. D., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., & Pertusa-Ortega, E. M. (2021). Environmental management, human resource management and green human resource management: A literature review. In *Administrative Sciences* (Vol. 11, Issue 2). MDPI AG. https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048

Purniawati, P., Kasana, N., & Rodiyah, R. (2020). Good Environmental Governance in Indonesia

(Perspective of Environmental Protection and Management). *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, *2*(1), 43–56. https://doi.org/10.15294/ijicle.v2i1.37328

Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., Muller-Camen, M., Redman, T., & Wilkinson, A. (2016). Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship. *International Journal of Human Resource Management*, *27*(2), 114–128. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1105844

Sitorus, R., & Sinaga, J. (2024). Regulations, Policies, and Governance in Achieve Sustainable Development Goals. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, *2*(5), 893–906. https://doi.org/10.55927/marcopolo.v2i5.8907

Subekti, N., Handayani, I. G. K. A. R., & Hidayat, A. (2024). Convergence of green and sustainable principles from the perspective of economic democracy in Indonesia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, *11*(5), 36–43. https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.05.004

Vindi Carolina, M., Muhamad Rifqi, H., & Halid, H. (n.d.). Enhancing the Environmental Performance of Organizations through Green HRM: The Role of Individual Green Behavior. In *2022 ALBUKHARY SOCIAL BUSINESS JOURNAL* (Vol. 3). ASBJ.

Wang, M. (2022). A Review of Research on Influencing Factors and Result Effects of Emloyee Green Behavior. In *BCP Business & Management IEMSS* (Vol. 2022).

Wu, T. L., & Liu, H. Te. (2023). Causal Model Analysis of the Effects of Civil Servants' Perceived Formalism, Green Conscientiousness, and Moral Reflectiveness on Green Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(7). https://doi.org/10.3390/su15075772

Zhang, Q. (n.d.). *Academic Journal of Management and Social Sciences Review and Prospect of Research on Employee Green Behavior*.