

## ***Literature Review: The Effect of Green Recruitment and Green Training on Environmental Performance***

### ***Kajian Literature: Pengaruh Green Recruitment dan Green Training Terhadap Environmental Performance***

**Anisa Damayanti<sup>1</sup>, Eti Kurniati<sup>2</sup>, Ahmad Badawi Saluy<sup>3</sup>, Didin Hikmah Perkasa<sup>4</sup>**

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Paramadina<sup>1,2,3,4</sup>

<sup>1</sup>anisa.damayanti1@students.paramadina.ac.id,

eti.kurniati@students.paramadina.ac.id<sup>2</sup>, ahmad.badawi@paramadina.co.id<sup>3</sup>,

didin.perkasa@paramadina.ac.id<sup>4</sup>

#### ***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of Green Human Resource Management (GHRM) practices, particularly green recruitment and green training, on environmental performance through a literature review approach. Amidst increasing demands for sustainability and business competition, companies are required to manage human resources effectively by integrating environmentally friendly values into organizational practices. Green recruitment plays a role in attracting candidates who are aware of and committed to the environment, while green training serves to improve employees' environmentally friendly skills, knowledge, and work behavior. The research method was carried out by reviewing various relevant national and international journals related to Green Human Resource Management, green recruitment, green training, and environmental performance. The results of the study indicate that the implementation of green recruitment and green training has a positive influence on improving environmental performance, environmental awareness, efficient use of resources, and the implementation of environmentally friendly work practices within the organization. This research is expected to be a reference for companies in developing sustainable human resource management strategies to support improved environmental performance and organizational sustainability.*

**Keywords:** *Green Human Resource Management, Green Recruitment, Green Training, Environmental Performance.*

#### ***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik *Green Human Resource Management* (GHRM), khususnya *green recruitment* dan *green training*, terhadap *environmental performance* melalui pendekatan *literature review*. Di tengah meningkatnya tuntutan keberlanjutan dan persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dengan mengintegrasikan nilai-nilai ramah lingkungan dalam praktik organisasi. *Green recruitment* berperan dalam menarik kandidat yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap lingkungan, sedangkan *green training* berfungsi meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku kerja ramah lingkungan karyawan. Metode penelitian dilakukan dengan mengkaji berbagai jurnal nasional dan internasional yang relevan terkait *Green Human Resource Management*, *green recruitment*, *green training*, dan *environmental performance*. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan *green recruitment* dan *green training* memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan *environmental performance*, kesadaran lingkungan, efisiensi penggunaan sumber daya, serta penerapan praktik kerja ramah lingkungan dalam organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan guna mendukung peningkatan *environmental performance* dan keberlanjutan organisasi.

**Kata Kunci:** *Green Human Resource Management, Green Recruitment, Green Training, Environmental Performance.*

## 1. Pendahuluan

Saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat seiring dengan meningkatnya tuntutan terhadap keberlanjutan lingkungan. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai kinerja yang optimal, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan isu-isu lingkungan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh agar mampu bersaing dengan para kompetitor sekaligus memenuhi tuntutan keberlanjutan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga mencakup proses yang melibatkan perencanaan strategis dan pelaksanaan langkah-langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Cunha et al., 2023). Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Salah satu pendekatan yang berkembang dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *Green Human Resource Management* (GHRM). GHRM mengacu pada sistem, kebijakan, dan praktik yang bertujuan untuk mendorong perilaku ramah lingkungan di dalam organisasi melalui pengelolaan SDM yang efektif. Penerapan GHRM diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi masyarakat dan lingkungan secara luas (Moch. Yusuf Fathussalam et al., 2021).

Dalam praktiknya, GHRM terdiri dari berbagai aspek, di antaranya adalah *green recruitment* dan *green training*. *Green recruitment* merupakan proses perekrutan yang mempertimbangkan nilai-nilai dan kepedulian terhadap lingkungan dalam memilih kandidat, sehingga perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki kesadaran lingkungan yang tinggi.

Selain itu, *green training* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi berbasis lingkungan. *Green training* berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan terkait praktik ramah lingkungan. Pengembangan keterampilan ini merupakan salah satu cara potensial untuk mendorong inovasi dalam organisasi (Ismail et al., 2016). Menurut Mandip (2012), *green training* juga berperan dalam mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan dan perubahan organisasi yang berkaitan dengan isu lingkungan, serta meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji praktik GHRM, masih terdapat perbedaan hasil terkait pengaruh *green recruitment* dan *green training* terhadap *environmental performance* perusahaan. Selain itu, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada kinerja karyawan secara umum, sehingga kajian yang secara spesifik menghubungkan kedua variabel tersebut dengan kinerja lingkungan organisasi masih terbatas.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh *green recruitment* dan *green training* terhadap *environmental performance* melalui pendekatan studi literatur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori GHRM serta menjadi referensi bagi organisasi dalam mengimplementasikan praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

## **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik Green Human Resource Management (GHRM), khususnya green recruitment dan green training, terhadap environmental performance perusahaan melalui pendekatan studi literatur.

## **2. Kajian Pustaka**

### ***Green Recruitment***

Green recruitment disebut sebagai proses perekrutan dan pemilihan kandidat yang sensitif terhadap masalah lingkungan dan bersedia berkomitmen terhadap kinerja lingkungan (Tang et al., 2017). Green recruitment adalah proses menghasilkan kandidat sesuai dengan posisi yang ada di perusahaan melalui proses online dan merekrut mereka dapat menjaga nilai-nilai lingkungan (Mahfud & Affandi, 2022). Selanjutnya Green Recruitment adalah komponen kunci dari praktik Green HRM. (Tang dkk., 2017), misalnya, membagi Hijau Rekrutmen dan Seleksi menjadi tiga komponen: kandidat green awareness, green employer branding, dan kriteria hijau digunakan untuk menarik pelamar.

Dimensi utama yang dikemukakan oleh Tang et al. (2018) mencakup green hiring, yaitu menarik kandidat yang selaras dengan nilai-nilai lingkungan, dan green development and training, yang menekankan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan ramah lingkungan. Selain itu, berbagai aspek seperti kesadaran lingkungan (green consciousness), tanggung jawab lingkungan (green conscientiousness), dan kolaborasi lingkungan (green agreeableness) menjadi elemen penting dalam keberhasilan implementasi green selection and recruitment (Tang et al., 2018).

### ***Green Training***

Di antara praktik GHRM, green training merupakan salah satu yang paling banyak diterapkan di organisasi dan juga diakui sebagai praktik penting untuk keberhasilan implementasi environment (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016). Hasil penelitian Yafi et al. (2021) menunjukkan bahwa green training mampu meningkatkan kemampuan multi-talenta karyawan untuk mendukung inovasi dan kinerja organisasi. Dukungan ini juga diperkuat oleh Anindyah & Nugroho (2023), yang menekankan pentingnya pelatihan berfokus pada isu keberlanjutan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kepedulian lingkungan.

Jika diterapkan dengan baik, green training mampu menciptakan tenaga kerja yang inovatif, sadar lingkungan, dan berdaya saing, yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan. Opatha & Arulrajah (2014) menyatakan bahwa dampak paling signifikan terhadap kesadaran lingkungan di antara karyawan adalah melalui GTR. Menurut Opatha & Arulrajah, GTR bertanggung jawab dalam menciptakan budaya untuk menumbuhkan praktik organisasi hijau. Renwick et al. (2008, 2013) menyarankan unsur pelaksanaan GTR mencakup staf pelatihan untuk menghasilkan analisis hijau ruang kerja, efisiensi energi, pengelolaan limbah, daur ulang, dan pengembangan keterampilan pribadi hijau.

Green training memiliki beberapa dimensi penting, yaitu keahlian teknis yang berfokus pada penguasaan teknologi dan praktik ramah lingkungan, pengetahuan terkait isu global dan keberlanjutan, serta nilai dan sikap yang mencerminkan komitmen moral terhadap pengelolaan lingkungan (Gill et al., 2023). Jika diterapkan

dengan baik, green training mampu menciptakan tenaga kerja yang inovatif, sadar lingkungan, dan berdaya saing, yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan.

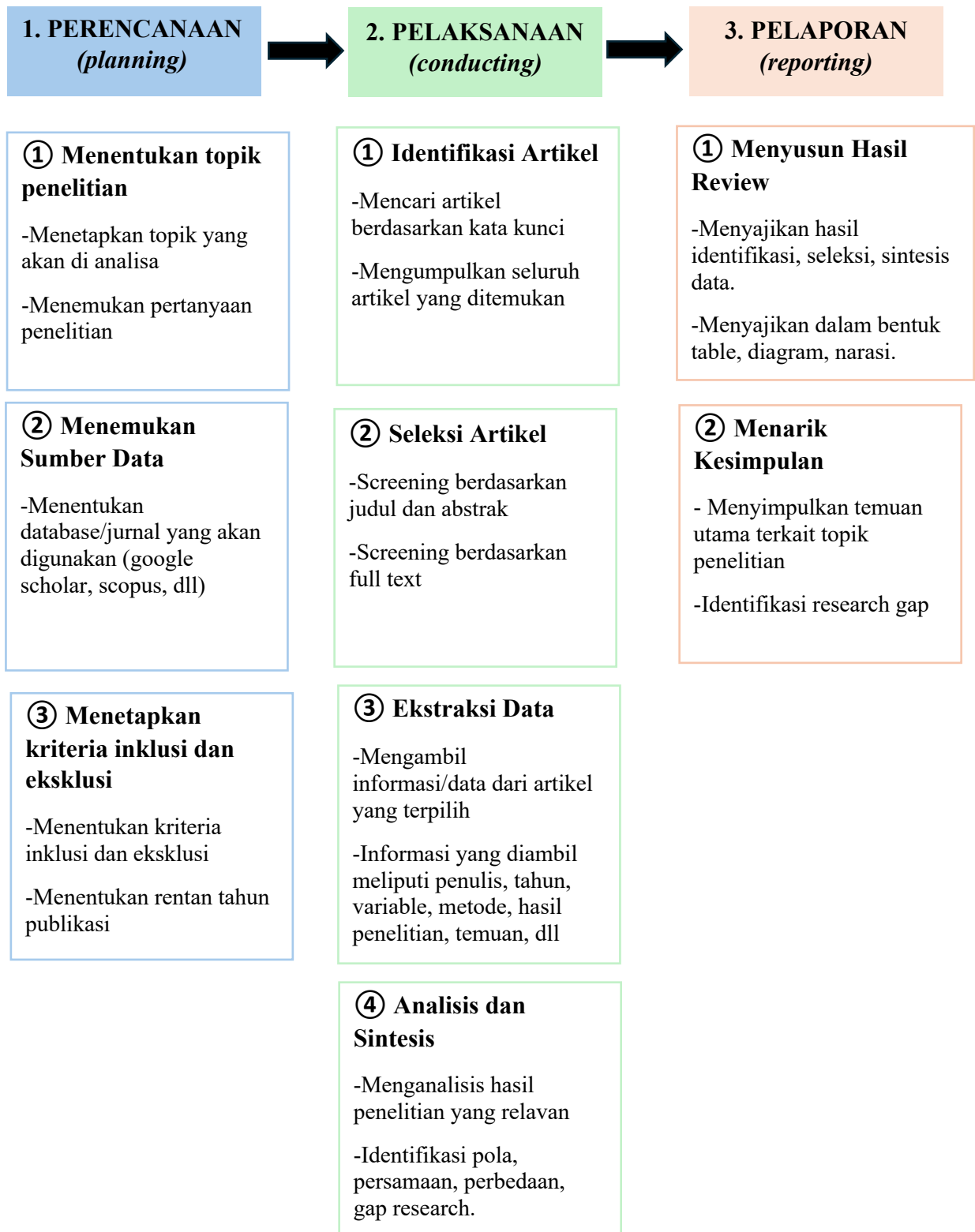
### ***Environmental Performance***

Environmental performance merupakan kemampuan organisasi dalam mengelola aktivitas operasionalnya agar mampu meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Kinerja lingkungan mencerminkan sejauh mana perusahaan berhasil menerapkan praktik ramah lingkungan, seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, pengendalian polusi, dan penggunaan sumber daya secara berkelanjutan (Daily et al., 2012). Environmental performance menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan implementasi sustainability perusahaan. Perusahaan yang memiliki environmental performance yang baik cenderung lebih mampu meningkatkan reputasi perusahaan, memenuhi regulasi lingkungan, serta menciptakan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

Menurut Jabbour et al. (2010), penerapan Green Human Resource Management memiliki hubungan erat dengan environmental performance karena praktik GHRM mampu membentuk perilaku kerja karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan. Dalam konteks ini, green recruitment membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kesadaran lingkungan, sedangkan green training meningkatkan kemampuan karyawan dalam menerapkan praktik kerja ramah lingkungan. Dengan demikian, environmental performance tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi dan kebijakan perusahaan, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung tujuan keberlanjutan organisasi.

### **3. Metode Penelitian**

Systematic Literature Review (SLR) suatu istilah berdasarkan metode Kitchenham [15]. SLR adalah proses kajian literatur sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan meninterpretasikan semua sumber penelitian yang relevan dengan pertanyaan penelitian tentang topik suatu penelitian. Tujuan dari *Systematic Literature Review (SLR)* adalah untuk merangkum penelitian sebelumnya yang memiliki bukti empiris, mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*), serta memberikan arahan bagi penelitian di masa mendatang. Metode SLR terdiri atas beberapa tahapan, yaitu perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*conducting*), dan pelaporan (*reporting*) (Kitchenham, 2004). Gambar 1 menunjukkan tahapan dalam pelaksanaan SLR. Gambar 1 mengilustrasikan tahapan dalam SLR.



**Gambar 1.** Metode penelitian dengan systematic literature review (SLR).

Tahap perencanaan (*planning*) dalam metode *Systematic Literature Review* (SLR) terdiri atas proses identifikasi kebutuhan kajian literatur serta penyusunan protokol review penelitian. Pada tahap ini, peneliti menentukan topik penelitian, merumuskan pertanyaan penelitian, menentukan kata kunci pencarian, serta

menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi artikel yang akan digunakan. Tahap pelaksanaan (*conducting*) dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan artikel ilmiah yang relevan melalui beberapa database akademik. Artikel yang diperoleh kemudian diseleksi, diekstraksi, dan dianalisis untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Proses ini dilakukan secara sistematis agar data yang diperoleh valid dan relevan. Selanjutnya, tahap pelaporan (*reporting*) dilakukan dengan menyusun hasil kajian literatur ke dalam bentuk narasi, tabel, maupun pembahasan penelitian. Pada tahap ini, peneliti juga melakukan sintesis hasil penelitian terdahulu, menarik kesimpulan, serta mengidentifikasi *research gap* dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

### **Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

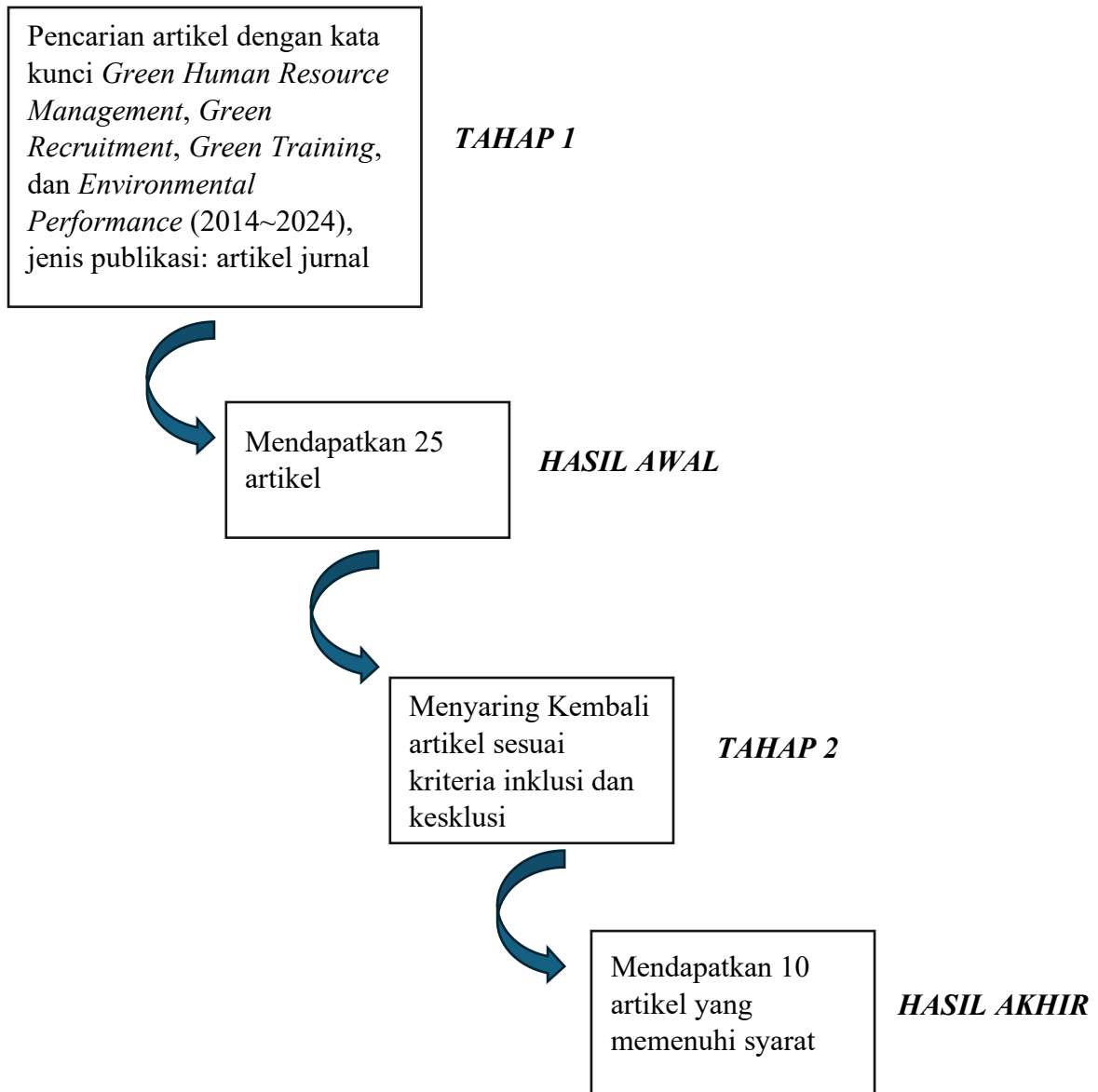
- Bagaimana pengaruh *green recruitment* terhadap *environmental performance* perusahaan?
- Bagaimana pengaruh *green training* terhadap *environmental performance* perusahaan?
- Bagaimana peran praktik *Green Human Resource Management* dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui peningkatan *environmental performance*?

### **Strategi Penelitian**

Proses pencarian dimulai dengan mencari penelitian terdahulu menggunakan pencarian di pustaka digital. Basis data yang dipilih meliputi:

- Google Scholar
- Scopus

Proses menemukan artikel ini dibagi menjadi dua tahap. Tahap pertama adalah mencari artikel ilmiah dengan kata kunci *Green Human Resource Management*, *Green Recruitment*, *Green Training*, dan *Environmental Performance*, yang diterbitkan pada periode 2014 hingga 2024 dan tersedia dalam artikel lengkap (*full text*). Pada tahap pertama ini, pencarian artikel juga dilakukan dengan mencari studi utama yang relevan dengan topik penelitian. Kemudian proses pengumpulan artikel memasuki tahap kedua dengan mempersempit hasil pencarian berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, sehingga artikel yang dipilih mampu menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses pencarian dilakukan dengan metode penyaringan pada judul, abstrak, dan isi artikel. Hasil pengumpulan artikel pada tahap kedua menghasilkan 10 artikel yang relevan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan artikel dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Strategi Penelitian

Berdasarkan hasil pencarian dan seleksi artikel, diperoleh beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pengaruh *green recruitment* dan *green training* terhadap *environmental performance*. Penelitian-penelitian tersebut berasal dari berbagai sektor industri, seperti manufaktur, rumah sakit, perhotelan, UMKM, perbankan, telekomunikasi, dan perusahaan jasa. Proses pemilihan artikel menggunakan dua kriteria, inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi dan eksklusi yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel I.

**Tabel 1.** Kriteria Inklusi atau Eksklusi

Kriteria	Tipe
Artikel memiliki kata kunci <i>Green Human Resource Management</i>	Inklusi
Artikel memiliki kata kunci <i>Green Recruitment</i>	Inklusi
Artikel memiliki kata kunci <i>Green Training</i>	Inklusi
Artikel membahas <i>Environmental Performance</i>	Inklusi
Artikel dipublikasikan pada periode 2014–2024	Inklusi

Artikel tersedia dalam bentuk <i>full text</i>	Inklusi
Artikel berasal dari jurnal nasional maupun internasional	Inklusi
Artikel dapat menjawab pertanyaan penelitian	Inklusi
Artikel tidak tersedia dalam bentuk <i>full text</i>	Eksklusi
Artikel dipublikasikan sebelum tahun 2014	Eksklusi

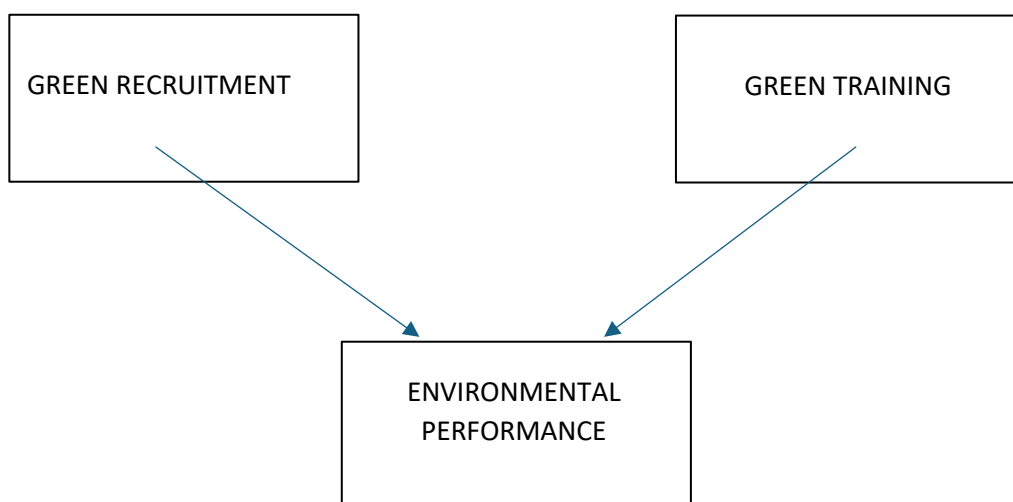
### Ekstraksi dan Sintesis Data

Tujuan utama dalam proses ekstraksi data adalah untuk merangkum informasi penting berdasarkan variabel penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu sintesis data. Informasi yang diekstraksi meliputi penulis, tahun penelitian, sektor penelitian, variabel penelitian, metode penelitian, dan hasil penelitian. Dalam proses sintesis data, hasil dari seluruh temuan penelitian dirangkum untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses sintesis data dilakukan untuk menarik kesimpulan dari berbagai penelitian terdahulu mengenai pengaruh *green recruitment* dan *green training* terhadap *environmental performance*.

Setiap penelitian terdahulu memiliki karakteristik dan hasil yang berbeda sesuai dengan objek dan sektor penelitian masing-masing. Namun, melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR), berbagai hasil penelitian tersebut dapat dianalisis dan dibandingkan sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih kuat.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil ekstraksi data dalam metode *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian terdahulu mengenai *green recruitment* dan *green training* terhadap *environmental performance* dapat dijelaskan pada Tabel 2. Penelitian-penelitian tersebut membahas penerapan praktik *Green Human Resource Management* pada berbagai sektor industri, seperti manufaktur, rumah sakit, perhotelan, UMKM, perbankan, telekomunikasi, dan perusahaan jasa.



**Gambar 3.** Kerangka hubungan *green recruitment* & *green training* terhadap *environmental performance* berdasarkan hasil sintesis 10 artikel terpilih.

**Tabel 2.** Kajian Literatur Terdahulu terkait Green Recruitment dan Green Training terhadap Environmental Performance

No.	Penulis	Tahun	Sektor Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Neto et al.	2014	Perusahaan di Brazil	Green Training, Environmental Performance	Green training mendukung eco-innovation dan meningkatkan environmental performance perusahaan.
2	Hadjri et al.	2020	Rumah Sakit Kota Palembang	GHRM, Environmental Performance	Penerapan GHRM membantu meningkatkan environmental performance organisasi.
3	Nurulfadhilah & Emilisa	2022	Rumah Sakit Provinsi Banten	GHRM, Environmental Performance	Praktik GHRM berpengaruh positif terhadap environmental performance organisasi.
4	Ang & Mon	2022	Bank BPR Batam	Green Recruitment, Green Training	Green recruitment dan green training berpengaruh signifikan terhadap sustainable performance.
5	Muchsinati & Fairly	2023	Industri Perhotelan	Green Recruitment, Green Training, Environmental Performance	Green recruitment dan green training berpengaruh positif terhadap environmental performance.
6	Renata & Rokhyadi	2023	Bengkel AHASS Bantul	Green Recruitment, Green Training	Green recruitment dan green training berpengaruh positif terhadap green performance management.
7	Anindyah & Nugroho	2023	PT Telkom Indonesia Surakarta	Green Recruitment, Green Training, Employee Performance	Green recruitment dan green training berpengaruh positif terhadap employee performance
8	Sholeh & Waskito	2024	Coffeeshop Soloraya	Green Recruitment, Green Training	Green training berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan, sedangkan green recruitment tidak signifikan.
9	Tyas & Puspa	2025	UMKM Jakarta	Green Recruitment, Green Training	Green training berpengaruh signifikan, sedangkan green recruitment belum signifikan secara individual.
10	Putera & Arfy	2025	UMKM Batik Sampang	Green Recruitment, Green Training	Green recruitment dan green training berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengrajin batik.

Hasil ekstraksi data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu menyatakan green recruitment dan green training memiliki pengaruh positif terhadap environmental performance organisasi. Green recruitment membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan, sehingga mampu mendukung implementasi praktik kerja ramah lingkungan dalam organisasi. Selain itu, green training berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja karyawan terkait pengelolaan lingkungan. Pelatihan yang berfokus pada efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan praktik kerja berkelanjutan mampu meningkatkan environmental performance perusahaan secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil kajian dari berbagai sektor, seperti manufaktur, rumah sakit, perhotelan, UMKM, dan perbankan, ditemukan bahwa implementasi Green Human Resource Management (GHRM) memiliki hubungan erat dengan peningkatan environmental performance. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa green recruitment belum memberikan pengaruh yang signifikan secara individual karena masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, komitmen manajemen, dan tingkat kesadaran lingkungan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil sintesis menunjukkan bahwa green recruitment dan green training merupakan bagian penting dalam praktik Green Human Resource Management yang mampu mendukung keberlanjutan organisasi melalui peningkatan environmental performance.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), dapat disimpulkan bahwa praktik *green recruitment* dan *green training* memiliki pengaruh positif terhadap *environmental performance* organisasi. Green recruitment membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kesadaran lingkungan, sedangkan green training meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menerapkan praktik kerja ramah lingkungan. Hasil sintesis penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) berperan penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui peningkatan *environmental performance*. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang memengaruhi keberhasilan penerapan GHRM.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode empiris atau memperluas variabel penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai pengaruh praktik GHRM terhadap keberlanjutan organisasi.

## 6. Saran

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi perusahaan, penerapan Green Human Resource Management (GHRM), khususnya green recruitment dan green training, perlu dilakukan secara konsisten untuk meningkatkan environmental performance organisasi. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan melalui pelatihan berkelanjutan serta proses rekrutmen yang mempertimbangkan nilai dan kepedulian terhadap lingkungan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode penelitian empiris dengan jumlah responden yang lebih luas agar memperoleh hasil yang lebih mendalam dan akurat terkait pengaruh green recruitment dan green training terhadap environmental performance. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti green leadership, organizational culture, green innovation, atau employee engagement untuk memperkaya kajian mengenai praktik Green Human Resource Management dalam mendukung keberlanjutan organisasi.

## 7. Daftar Pustaka

- Anindyah, R., & Nugroho, A. (2023). Pengaruh green recruitment dan green training terhadap employee performance (Studi pada PT Telkom Indonesia Surakarta).
- Ang, J., & Mon, S. (2022). Pengaruh green recruitment dan green training terhadap sustainable performance pada Bank BPR di Batam.
- Cunha, P., et al. (2023). Strategic planning and organizational performance: A process-based approach.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican managerial force. *Journal of Cleaner Production*.
- Fathussalam, M. Y., et al. (2021). Penerapan Green Human Resource Management bagi organisasi dan lingkungan.
- Gill, S., et al. (2023). Dimensions of green training: Technical skills and global sustainability issues.
- Hadjri, M. I., et al. (2020). Green Human Resource Management and environmental performance in South Sumatra hospitals.
- Ismail, M., et al. (2016). Green training as a potential driver for organizational innovation.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*.
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic literature reviews. *Keele University*, 33(2004), 1-33.
- Mahfud, A., & Affandi, A. (2022). Green recruitment: Online processes and environmental values in recruitment.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*.
- Muchsinati, & Fairly. (2023). Pengaruh green recruitment dan green training terhadap environmental performance di industri perhotelan.
- Neto, et al. (2014). Green training and eco-innovation for environmental performance in Brazilian companies.
- Nurulfadhilah, & Emilisa. (2022). Praktik Green Human Resource Management terhadap environmental performance di Rumah Sakit Provinsi Banten.
- Opatha, H. H., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified general reflections. *International Business Research*.
- Putera, & Arfy. (2025). Pengaruh green recruitment dan green training terhadap kinerja pengrajin batik Sampang.
- Renata, & Rokhyadi. (2023). Green recruitment dan green training terhadap green performance management pada Bengkel AHASS Bantul.

- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*.
- Sholeh, & Waskito. (2024). Pengaruh green recruitment dan green training terhadap perilaku karyawan Coffeeshop di Soloraya.
- Tang, G., et al. (2018). Green Human Resource Management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*.
- Tyas, & Puspa. (2025). Analisis green training dan green recruitment pada UMKM di Jakarta.
- Yafi, et al. (2021). The impact of green training on multi-talented employees and organizational innovation.