

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN HIJAU
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN BERKELANJUTAN DI PT
RAG YOGYAKARTA: PERAN MODERASI PERILAKU RAMAH
LINGKUNGAN**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

JELITA BR SITANGGANG

11211146

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN HIJAU
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN BERKELANJUTAN DI PT
RAG YOGYAKARTA: PERAN MODERASI PERILAKU RAMAH
LINGKUNGAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana
Manajemen**



DISUSUN OLEH:

JELITA BR SITANGGANG

11211146

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jelita Br Sitanggang
NIM/NIP/NIDN : 11211146
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Hijau Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Berkelanjutan di PT RAG Yogyakarta: Peran Moderasi Perilaku Ramah Lingkungan

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

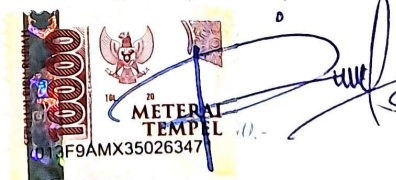
Yogyakarta, 30 Juni 2025

Mengetahui,



Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
NIDN/NIDK 0503086101

Yang menyatakan,



Jelita Br Sitanggang
NIM 11211146

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN HIJAU
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN BERKELANJUTAN DI PT
RAG YOGYAKARTA: PERAN MODERASI PERILAKU RAMAH
LINGKUNGAN”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Jelita Br Sitanggang

11211146

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen pada tanggal **18** Juni 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl.Secr., M.M.

(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)

2. Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

(Dosen Penguji)

3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 30 Juni 2025

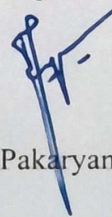
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, SE., M.Si

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN HIJAU
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN BERKELANJUTAN DI PT
RAG YOGYAKARTA: PERAN MODERASI PERILAKU RAMAH
LINGKUNGAN**

Merupakan tugas akhir skripsi yang saya kerjakan, untuk melengkapi sebagian syarat menyelesaikan pendidikan Sarjana Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah asli hasil pekerjaan tangan saya, bukan hasil tiruan atau duplikat dari karya pihak lain di perguruan tinggi atau lembaga instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagai mana mestinya.

Jika dikemudian hari ditemukan bahwa hasil skripsi ini terdapat adanya tindakan plagiasi atau menduplikat karya orang lain, maka saya bersedia dikenai sanksi, yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 04 Juni 2025



Jelita Br Sitanggang

11211146

UTA WACANA

HALAMAN MOTTO

Jangan sabotase mimpimu dengan tidak percaya diri (*The Daily Stoic*)

Filipi 4 : 8

“Jadi akhirnya, saudara-saudara, semua yang benar, semua yang mulia, semua yang adil, semua yang suci, semua yang manis, semua yang sedap didengar, semua yang disebut kebajikan dan patut dipuji, pikirkanlah semuanya itu”.

Matius 5:16

"Demikianlah hendaknya terangmu bercahaya di depan orang, supaya mereka melihat perbuatanmu yang baik dan memuliakan Bapamu yang di sorga”.

The best quotes:

God Is Love, and My Hero

Jelita Stg

Kerja keras tak akan meghianati hasil (betul), tapi perlu kita imani, doakan dan iklaskan.

DUKA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Hijau Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Berkelanjutan di PT RAG Yogyakarta: Peran Moderasi Perilaku Ramah Lingkungan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan dan untuk mendapatkan *Bachelor of Management*.

Dalam Penulisan skripsi ini, tentunya penulis didukung, dan banyak dibantu oleh pihak-pihak lainnya. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih dengan cinta kepada:

1. Tuhan yang Maha Esa karena atas rahmat dan pertolongannya penulis mampu menyelesaikan pendidikan Sarjana, terutama memberikan saya kesehatan, kebijaksanaan, dan perasaan bersyukur, sehingga saya mau berjuang, berusaha dan termotivasi untuk memberikan usaha yang terbaik. Sampai akhir penyusunan skripsi-pun Tuhan tidak meninggalkan saya melainkan dijagai dan diberikan kekuatan untuk terus berpengharapan pada proses skripsi ini.
2. Dosen pembimbing saya yang baik hatinya, Dra. Agustini Dya respati, MBA yang telah membersamai saya secara intens dalam penyusunan skripsi ini, memberikan koreksi, masukan, arahan, dan mendorong motivasi saya untuk giat dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih atas waktunya, bimbingannya, dan dukungannya. Sehingga penulisan skripsi ini berjalan sebagaimana mestinya.
3. Kedua oragtua saya, Bpk H. Sitanggang dan Ibu B. Duha, yang telah memberikan saya kebebasan dalam memilih jalan hidup saya, mempercayai pilihan, dan keputusan saya, memberikan dukungan material, selalu mengingatkan untuk terus berdoa dan menyerahkan proses diri ini kepada Tuhan, dan meletakkan harapan namun tidak menuntut saya, sehingga saya juga termotivasi untuk bekerja dengan baik. Terkhusus mama saya,

terimakasih sudah mengajarkan saya jadi perempuan kuat. Sehat, bahagia dan berlimpah rezekinya ya Ma/Pak.

4. Abang saya, P.P. Sitanggang, yang telah memberikan dukungan dan nasehat-nasehat baiknya, yang telah membanggakan saya, yang telah mau menyisihkan uang jajan untuk penulis, sehingga penulis termotivasi dan terbantu dalam memenuhi keperluan selama ngekos di Yogyakarta, serta melakukan penelitian dilapangan.
5. M. F. Handoko terimakasih atas waktu dan kebersamaanya dalam beberapa semester ini. Terimakasih sudah menemani proses saya selama penulisan skripsi ini, memberikan bantuan saran dan masukan, mendengarkan keluh kesah, dan saling mengingatkan akan pengerjaan skripsi ini. Sehingga penulis termotivasi dan terbantu dalam mengerjakan skripsi.
6. Sahabat dan sekaligus sepupu jauh, Paskah Enjel Laoli yang telah banyak membantu dalam pengerjaan skripsi ini, memberikan masukan, dan saran, serta berbagi *knowledge* dalam pengerjaan metodologi menggunakan SEM PLS.
7. Teman-teman seperjuangan saya (Teman satu angkatan, angkatan 2021) Lia, Monika, Jenet, Ilaria, Micha, Febi, Agustina, Refinaldi, Uwin, Rara, mawar, maura, Kristiana, Edgar dan lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Karena sudah bersama-sama memulai dan menyelesaikan pendidikan ini. Sukses selalu teman-teman. Serta terimakasih dengan kasih kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, karena telah mendukung saya dalam banyak hal baik materi, biaya perkuliahan, fasilitas kuliah dan lain-lainnya.
8. Tidak lupa, saya ucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri, terimakasih sudah bertahan sejauh ini, kamu perempuan hebat, dan berharga dimata Tuhan sang penciptamu. Lebih spesifik, terimakasih sudah mau berjuang menyelesaikan skripsi sampai tuntas, terimakasih tidak menyerah ketika ditolak dan kesulitan mencari obyek penelitian, terimakasih sudah bingung dan mau belajar, terimakasih, terimakasih sudah mengelolah waktumu dengan baik. sehat selalu ya. Kita minum eskrim setelah proses panjang ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha ESA yang telah memberikan rahmat dan perlindungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi dengan judul: “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Hijau terhadap Kinerja Kerja Karyawan Berkelanjutan di PT RAG Yogyakarta: Peran Moderasi Perilaku Ramah Lingkungan”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat lulus, dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dalam Proses pengerjaan skripsi ini, tentunya penulis dibimbing, didukung, dan banyak dibantu oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang dalam kepada:

1. Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., CSA., CRP selaku dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si selaku kaprodi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
3. Dra. Agustini Dya respati, MBA selaku dosen pembimbing saya. Terimakasih telah kebersamaian saya secara intens dalam penyusunan skripsi ini, memberikan koreksi, masukan, arahan, dan mendorong motivasi saya untuk giat dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih atas waktunya, bimbingannya, dan dukungannya. Sehingga penulisan skripsi ini berjalan sebagaimana mestinya.
4. Bpk. Agung Sarjito Direktur sekaligus pemilik perusahaan, karena telah mempersilahkan saya untuk melakukan penelitian di PT Rizky Agung Gemilang Yogyakarta, serta telah bersedia saya wawancarai dan sekaligus memberi saya motivasi dalam menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini.

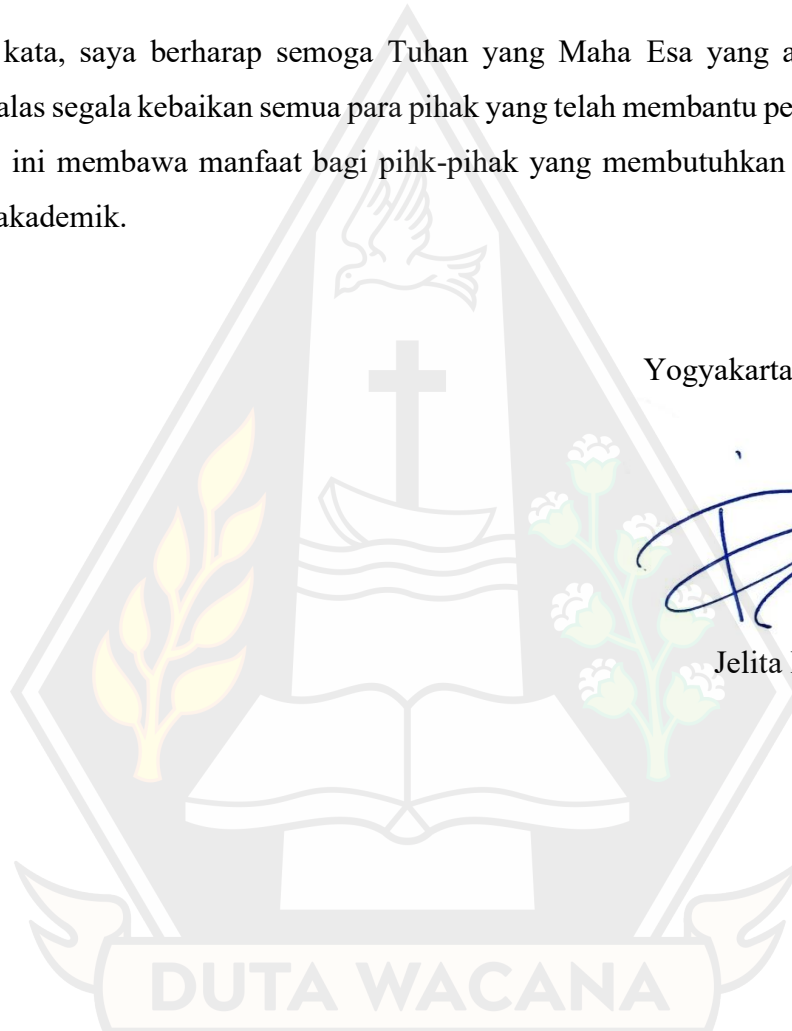
5. Para responden karyawan PT Rizky Agung Gemilang Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam pengisian kuesioner sehingga saya dapat memperoleh data yang saya perlukan.
6. Terimakasih kepada Bapak/ibu dosen Prodi Manajemen Fakultas Bisnis, serta seluruh pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, jika selama perkuliahan, dan penyusunan skripsi ini berlangsung telah banyak membantu dan memberi dukungan positif kepada penulis.

Akhir kata, saya berharap semoga Tuhan yang Maha Esa yang akan berkenan membalas segala kebaikan semua para pihak yang telah membantu penulis. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama bagi pihak akademik.

Yogyakarta, 04 Juni 2025



Jelita Br Sitanggang

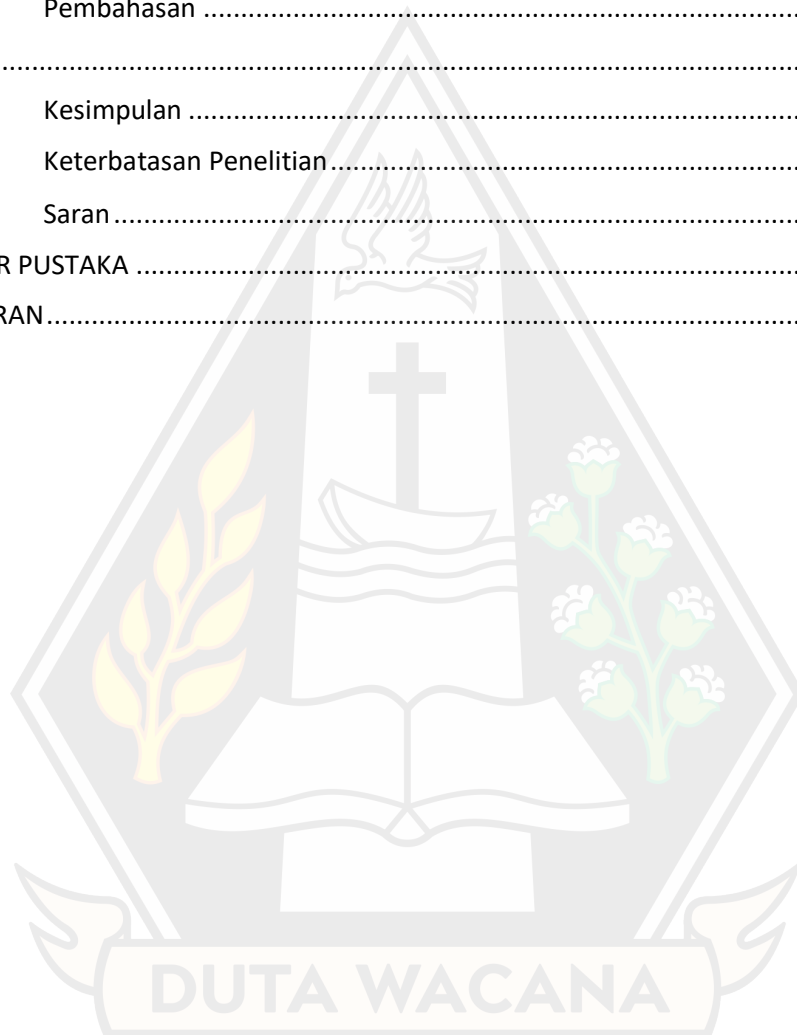


DAFTAR ISI

HALAMAN PENGANTAR.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xv
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xvi
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Penelitian	10
BAB II.....	10
2.1 <i>Green Human Resource Management</i>	10
2.2 GHRM dan SDGs.....	11
2.3 <i>Green Recruitment</i>	13
2.3.1 Unsur-unsur <i>Green Recruitment</i>	14
2.3.2 Indikator <i>Green Recruitment</i>	15
2.4 <i>Green Selection</i>	17
2.4.1 Unsur-unsur <i>Green Selection</i>	18
2.4.2 Indikator <i>Green Selection</i>	21
2.5 <i>Green Training</i>	24
2.5.1 Fungsi <i>Green Training</i>	25
2.5.2 Unsur-unsur green training	25
2.6 <i>Sustainable Employee Performace</i>	28
2.6.1 Pengertian Sustainable Employee Performance	28
2.6.2 Unsur-unsur <i>Sustainable Employee Performace</i>	30

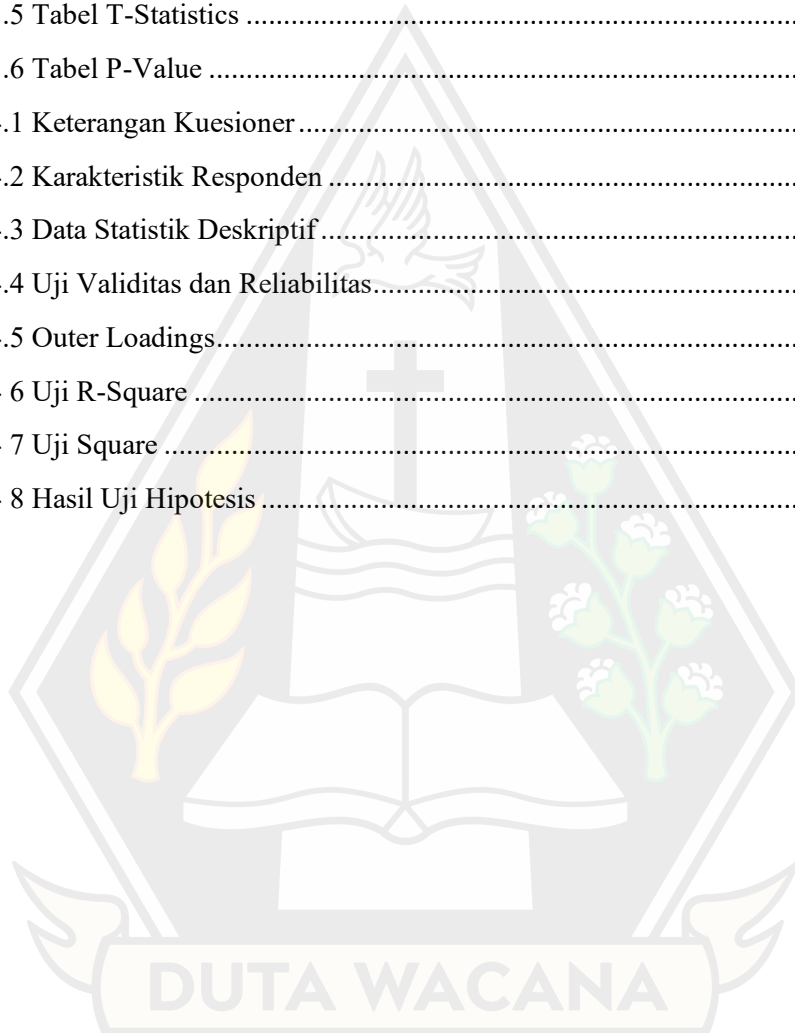
2.6.3	Indikator <i>sustainable Employee Performance</i>	32
2.7	Perilaku ramah lingkungan	32
2.7.1	Definisi perilaku ramah lingkungan	32
2.7.2	Indikator perilaku ramah lingkungan	33
2.7.3	Perilaku ramah lingkungan berperan menjadi moderasi antara <i>green training</i> terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan	34
2.8	Penelitian sebelumnya	35
2.9	Pengembangan Hipotesis	39
2.9.1	Hubungan antara <i>green recruitment</i> terhadap <i>sustainable employee performance</i>	39
2.9.2	Hubungan antara <i>Green selection</i> terhadap <i>sustainable employee performance</i>	39
2.9.3	Hubungan antara <i>green training</i> terhadap <i>sustainable employee performance</i>	40
2.9.4	Hubungan <i>eco-friendly behaviour</i> sebagai moderasi <i>green training</i> terhadap <i>sustainable employee performance</i>	40
2.9.5	Hubungan antara <i>eco-friendly behaviour</i> terhadap <i>sustainable employee performance</i>	41
2.10	Kerangka Konseptual	42
BAB III		44
3.1	Data dan sumber penelitian	44
3.2	Teknik Pengumpulan Data	44
3.3	Uji Kuesioner	46
3.3.1	Uji Validitas	46
3.3.2	Uji Reliabilitas	47
3.4	Populasi dan Sampel	47
3.4.1	Populasi	48
3.4.2	Sampel	48
3.5	Definisi Operasional Variabel	49
3.6	Metode Analisis Data	52
3.6.1	Statistik Deskriptif	52
3.6.2	Metode SEM-PLS	52
3.6.3	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	53
3.6.4	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	53
3.6.5	Pengujian Hipotesis	53
BAB IV		56

4.1	Data Perusahaan	56
4.2	Statistik Deskriptif	57
4.3	Uji Kuesioner	60
4.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	61
4.3.2	Evaluasi Model Pengukuran	62
4.3.3	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner model</i>)	63
4.4	Uji Hipotesis	66
4.5	Pembahasan	70
BAB V		74
5.1	Kesimpulan	74
5.1	Keterbatasan Penelitian	75
5.3	Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		82



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Keterkaitan GHRM dan SDGs	12
Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert	45
Tabel 3 2 Uji Validitas	46
Tabel 3 3 Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 3.4 Path Coefficient.....	54
Tabel 3.5 Tabel T-Statistics	54
Tabel 3.6 Tabel P-Value	55
Tabel 4.1 Keterangan Kuesioner	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	57
Tabel 4.3 Data Statistik Deskriptif	59
Tabel 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	61
Tabel 4.5 Outer Loadings	62
Tabel 4 6 Uji R-Square	64
Tabel 4 7 Uji Square	64
Tabel 4 8 Hasil Uji Hipotesis	68



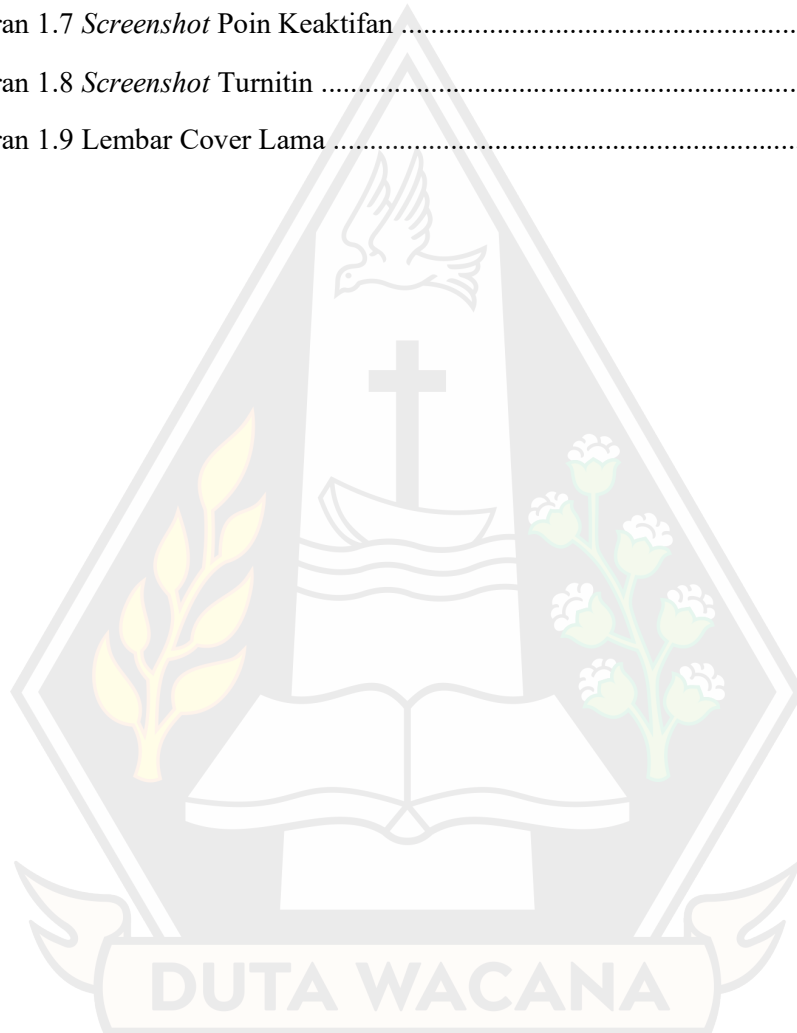
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Graphical Output Uji Hipotesis	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 1.2 Hasil Olah Data.....	87
Lampiran 1.3 Halaman Persetujuan	97
Lampiran 1.4 Kartu Konsultasi Skripsi	98
Lampiran 1.5 Lembar Revisi	100
Lampiran 1.6 Lembar Revisi Judul Bahasa Inggris	101
Lampiran 1.7 <i>Screenshot</i> Poin Keaktifan	102
Lampiran 1.8 <i>Screenshot</i> Turnitin	103
Lampiran 1.9 Lembar Cover Lama	104



**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN HIJAU
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN BERKELANJUTAN DI PT
RAG YOGYAKARTA: PERAN MODERASI PERILAKU RAMAH
LINGKUNGAN**

JELITA BR SITANGGANG

11211146

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta

jelitalitastg@gmail.com

ABSTRAK

Seiring meningkatnya perhatian pada isu lingkungan, perusahaan mulai mempertimbangkan dampak operasional terhadap lingkungan. Peran penting sumber daya manusia terlihat dalam perekrutan, seleksi, dan pelatihan ramah lingkungan. Tujuan penelitian ini, untuk menguji pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan hijau di PT RAG Yogyakarta, serta menjugi peran moderasi perilaku ramah lingkungan terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data sekunder dan primer. Kuesioner menggunakan Skala-Likert dengan 47 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Uji validitas dan reliabilitas dievaluasi menggunakan *outer loadings* dan *composite reliability*. Penelitian, menunjukkan adanya pengaruh rekrutmen hijau terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan.

Kata Kunci: Rekrutmen hijau, Seleksi Hijau, Pelatihan Hijau, Kinerja Kerja Karyawan Berkelanjutan, Moderasi Perilaku Ramah Lingkungan

***THE INFLUENCE OF GREEN RECRUITMENT, SELECTION, AND
TRAINING ON SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RAG
YOGYAKARTA: THE MODERATING ROLE OF ECO-FRIENDLY
BEHAVIOUR***

JELITA BR SITANGGANG

11211146

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Yogyakarta

jelitalitastg@gmail.com

ABSTRACT

As environmental concerns continue to grow, companies have begun to consider the environmental impact of their operations. The critical role of human resources is evident in the implementation of green recruitment, selection, and training practices. This study aims to examine the influence of green recruitment, selection, and training at PT RAG Yogyakarta, as well as to analyze the moderating role of eco-friendly behavior on sustainable employee performance. A quantitative approach was employed, utilizing both primary and secondary data. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and involved 47 respondents. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). Validity and reliability tests were assessed through outer loadings and composite reliability. The findings indicate that green recruitment has a significant effect on sustainable employee performance.

Keywords: *Green Recruitment, Green Selection, Green Training, Sustainable Employee Performance, Moderation of Eco-Friendly Behavior*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena individu yang berkualitas dan memiliki motivasi dapat menjadi faktor pendorong utama dalam mencapai visi dan misi organisasi (Sella & Riofota, 2024). Pengelolaan sejumlah individu berkualitas (karyawan) memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif (Mondy, 2008). Pengelolaan karyawan dapat dimulai dari keterlibatannya dengan organisasi. Keterlibatan langsung karyawan pada organisasi dapat meningkatkan komitmen, dan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan (Junianto., 2023). Dalam konteks ini, yang dimaksud melibatkan karyawan yaitu ikut serta terlibat secara langsung dalam inisiatif menerapkan ramah lingkungan yang ingin dicapai organisasi, memperhatikan visi misi organisasi yang berkelanjutan, dan memiliki motivasi untuk menjaga lingkungan.

Seiring dengan meningkatnya perhatian pada isu-isu lingkungan, para pelaku bisnis mulai mempertimbangkan dampak negatif dari aktivitas manusia terhadap lingkungan yang berdampak pada ekosistem global (Isrososiawan et al., 2021). Pemanasan global tentu akan menimbulkan ancaman-ancaman baru bagi lingkungan sekitar, atau sebaliknya. Perusahaan merupakan salah satu aktivitas bisnis yang dapat memberikan ancaman besar terhadap lingkungan apabila pengelolaan bisnis kurang memperhatikan lingkungan hijau (Tyas & Puspa, 2025). Beberapa contoh aktivitas perusahaan yang sangat berpotensi

meningkatkan pemanasan global dan merusak lingkungan, diantaranya pabrik tahu tempe di Yogyakarta, Kapanewon Sleman, membuang limbah cairan yang dihasilkan dari produksi tahu dan tempe ke dalam sungai sehingga mencemari sungai dan lingkungan setempat (AnoM_K, 2021). Contoh lainnya, terdapat tiga pengusaha kuliner di Tugu Yogyakarta, yaitu Warmindo, Tanoshi, dan Kebon Dalem yang membuang limbah jelantah (Minyak goreng bekas yang tidak diolah terlebih dahulu, masih limbah padat) kedalam saluran air limbah (SAL) dan mengakibatkan saluran limbah terganggu. Lebih lanjut, limbah jelantah tersebut berserakan di jalan dan menutup aliran air hujan yang tidak terintegrasi menyerap ketanah dengan baik sehingga merusak lingkungan (Pangaribowo, W. S & Dita, A. R, 2023).

Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengurangi isu lingkungan yaitu dengan memiliki prinsip-prinsip ramah lingkungan ditempat kerja, diantaranya, penghematan energi listrik, air, penggunaan material lainnya, serta mengurangi limbah yang dihasilkan dari segala kegiatan yang terjadi dilingkungan bisnis (Pindobilowo, at al, 2024). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) seperti rekrutmen hijau/*green recruitment*, seleksi hijau/*green selection*, pelatihan hijau/*green training* pada perusahaan menjadi langka awal untuk turut berkontribusi dalam pengurangan dampak negatif dari aktivitas bisnis terhadap ekosistem global, dan juga dapat mengembangkan inisiatif hijau, menciptakan inovasi berkelanjutan, serta memperkuat posisi kompetitif di pasar global (Tyas & Puspa, 2025). Selain itu, bisnis hijau yang menerapkan aspek GHRM dapat

membantu organisasi meningkatkan kinerja kerja karyawan yang berkelanjutan (Fitria et al., 2024).

Kinerja karyawan berkelanjutan merupakan pendekatan manajemen yang diterapkan secara terus menerus dalam jangka panjang untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ji et al., 2021). Kinerja karyawan berkelanjutan dipengaruhi dari berbagai faktor seperti kemampuan dan keterampilan kerja (kompetensi). Kompetensi kerja mencakup pengetahuan, dan keterampilan, serta kecakapan memiliki perilaku ramah lingkungan (Tyas & Puspa, 2025). Kinerja karyawan tidak dilihat dari hasil akhir saja, namun mencakup semua proses yang terjadi, seperti adanya proses perencanaan strategi dan penerapan aspek GHRM untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ratnawati et al (2020) Proses perencanaan yang matang dan sesuai, merupakan dasar penting untuk menetapkan tujuan organisasi, yang kemudian diukur dari indikator kinerja. Lebih lanjut, Ratnawati et al., juga mengatakan evaluasi kinerja karyawan menjadi suatu gambaran seberapa baik organisasi dapat merealisasikan visi dan misi perusahaan secara berkelanjutan. Salah satu konsep yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkelanjutan adalah konsep GHRM diantaranya rekrutmen hijau atau *green recruitment*, seleksi hijau atau *green selection*, pelatihan hijau atau *green training* (Tyas & Puspa, 2025).

Rekrutmen hijau atau *green recruitment* menjadi salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan berkelanjutan. Proses perekrutan ini bertujuan untuk menarik banyak pelamar dan memastikan perusahaan menemukan kandidat karyawan yang sesuai kebutuhan dan tepat sasaran untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Chaudhary, 2018). Proses penjangkaran kandidat memperhatikan calon

kandidat yang peduli dengan isu-isu lingkungan, dan cara perekrutan juga mengedepankan adanya pertimbangan dampak sosial, dampak ekonomi dan dampak lingkungan selama proses perekrutan berjalan.

Seleksi hijau atau *Green selection* juga menjadi bagian penting untuk meningkatkan kinerja karyawan berkelanjutan. Setelah memiliki kandidat, perusahaan melakukan seleksi untuk memperoleh karyawan yang benar-benar tepat. Karyawan harus diseleksi berdasarkan kriteria hijau melalui penekanan aspek lingkungan kedalam deskripsi pekerjaan dan deskripsi karyawan. Mempunyai sistem wawancara dengan kriteria pertanyaan terkait pengetahuan lingkungan, kepedulian terhadap lingkungan, dan nilai-nilai hidup yang berkaitan dengan perilaku hijau (Purnama & Nawangsari, 2019). Jika kandidat sesuai dan memenuhi pendekatan hijau, dan berkinerja lebih baik dari aspek-aspek yang ada, karyawan tersebut dapat dipilih menjadi karyawan (Nawangsari & Sutawidjaya, 2019).

Selain aspek *green recruitment* dan *selection*, aspek Pelatihan hijau atau *green training* juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan berkelanjutan (Tyas & Puspa, 2025). Menurut Jabbour & De Sousa Jabbour (2016) pelatihan ramah lingkungan merujuk pada pemberian pelatihan (kegiatan) yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan dalam melindungi dan memperhatikan masalah lingkungan. Pelatihan hijau yang diberikan dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan sehingga dapat menjadi bekal untuk konsisten memiliki perilaku ramah lingkungan (Purnama, N. D., & Lenny, C. N., 2019).

Perilaku ramah lingkungan memiliki peran penting dalam keberhasilan pelatihan hijau. Perilaku ramah lingkungan merujuk pada kesadaran karyawan terhadap lingkungan yang tercermin dari perilakunya secara sukarela (Tirno, et al., 2023). Perilaku ramah lingkungan didefinisikan sebagai tindakan seseorang yang berdampak baik bagi lingkungan dan membawa perubahan positif bagi keberlanjutan lingkungan dalam jangka panjang (Ribeiro, et al., 2022). Beberapa studi menunjukkan bahwa keberhasilan *green training* dalam mendorong karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan sangat bergantung pada sejauh mana karyawan telah memiliki bawaan perilaku ramah lingkungan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azzahra, E., & Dina, M. (2024); (Evina et al., 2024); Sinaga & Nawangsari (2019) menunjukkan bahwa penerapan *green training* mempunyai pengaruh yang positif terhadap perilaku ramah lingkungan, ini karena sebelumnya para karyawan telah memiliki bibit-bibit perilaku ramah lingkungan bawaan. Dalam artian, karyawan memiliki perilaku ramah lingkungan baik didalam peran sebagai karyawan, maupun ketika menjadi karyawan ditempat kerja. Perilaku ramah lingkungan dapat mendorong suksesnya penerapan program *green training* ditempat kerja, sehingga perilaku ramah lingkungan mempengaruhi, atau mendorong secara positif (memoderasi) *green training* berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Penerapan konsep GHRM yaitu aspek *green recruitment*, *green selection* dan *green training* memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung keberlanjutan lingkungan. Tidak hanya berpengaruh pada keberlanjutan bisnis saja tetapi juga pada peningkatan kinerja hijau karyawan yang berkelanjutan. Dengan adanya pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut

terkait bagaimana konsep GHRM yaitu *green recruitment*, *green selection* dan *green training* dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan berkelanjutan. Serta peran moderasi perilaku ramah lingkungan yang dibawa oleh karyawan saat penerapan *green training* dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan yang berkelanjutan, khusus-nya pada karyawan PT RAG Yogyakarta, berlokasi di Jl. Bakungan, Wedomartani, Ngemplak, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

PT RAG Yogyakarta atau nama lengkapnya, PT Rizky Agung Gemilang Yogyakarta merupakan perusahaan importir alat berat seperti *excavator cobelco*, *XCMG*, *CAT* dan produk alat berat lainnya, serta menjual produk mobil bekas maupun baru. PT RAG Yogyakarta berdiri pada tahun 2012, awal mulanya pemilik merintis dari nol, yaitu membeli mobil bekas dan dijual kembali, kemudian membuka rental *excavator*, dan saat ini menjadi perusahaan penjual mobil dan *excavator* bagi pasar Indonesia. Dalam perintisannya, perusahaan ini mulai mempekerjakan karyawan, dimulai dari mempekerjakan 1 karyawan sebagai admin yang mengurus administrasi perusahaan, sampai pada memiliki sejumlah karyawan dengan bidang divisi masing-masing. Saat ini terdapat 47 karyawan di PT RAG Yogyakarta, dan ditempatkan sesuai divisi atau jabatannya. Dalam wawancara dan observasi yang dilakukan, PT RAG Yogyakarta berusaha menerapkan perusahaan yang mendukung lingkungan kerja yang bersih dan hijau. Beberapa fakta yang diidentifikasi bahwa perusahaan telah menerapkan sistem perekrutan hijau yaitu menerapkan perekrutan secara online menggunakan aplikasi *jobstreet*, sosial media dan media online lainnya untuk mencari kandidat karyawan, kemudian perusahaan ini memperhatikan kebersihan lingkungan dengan mempekerjakan karyawan dibidang kebersihan, menanam pohon disekitar perusahaan dengan

alasan menjaga lingkungan, membantu mengurangi polusi udara, dan menciptakan lingkungan hijau dan suasana sejuk serta nyaman. Kemudian pernah melakukan diskusi bersama-sama karyawan dalam rangka menjaga lingkungan agar tetap bersih, dimana diharapkan karyawan sadar akan pentingnya menjaga lingkungan, agar tetap bersih dan tidak tercemar karena aktivitas/operasional perusahaan RAG Yogyakarta. Hal tersebut didukung dari perilaku ramah lingkungan yang terjadi pada karyawan PT RAG yaitu menggunakan kertas bekas untuk mengurangi penggunaan kertas yang dapat berkontribusi terhadap sumbangsi sampah perusahaan. Dari wawancara, dan observasi tersebut, peneliti tertarik ingin melihat lebih jauh penerapan strategi yang mendukung *green* atau keberlanjutan. Sehingga, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan hijau terhadap kinerja kerja karyawan, dan menguji peran moderasi perilaku ramah lingkungan, di PT RAG Yogyakarta. Judul peneliti ini : **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Hijau terhadap Kinerja Kerja Karyawan Berkelanjutan di PT RAG Yogyakarta : Peran moderasi perilaku ramah lingkungan.**

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa jurnal akademis, salah satunya Tyas, & Puspa, (2025) yang membahas tentang pengaruh green recruitment, green training, dan green intellectual capital terhadap employee performance UMKM di Jakarta, setelah dianalisis ditemukan perbedaan-perbedaan pada penelitian terdahulu yang menjadi GAP atau *research gap* pada penelitian ini, yaitu perbedaan pada variabel dependen (Y) penelitian terdahulu tidak mengukur keberlanjutan, penelitian saya mengukur kinerja berkelanjutan, bukan hanya performa umum. Penelitian saya membahas peran moderasi perilaku ramah lingkungan sebagai

moderator, yang tidak dibahas di jurnal acuan, sehingga secara praktis penelitian ini memberikan *insight* bagi perusahaan untuk mempertimbangkan aspek psikologis/behavioral dalam efektivitas *green training*. Sehingga dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru bagi penelitian yang akan datang ataupun bagi perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian ini, maka terdapat beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah *green recruitment* berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan?
2. Apakah *green selection* berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan?
3. Apakah *green training* berpengaruh terhadap terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan?
4. Apakah perilaku ramah lingkungan dapat memoderasi terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan?
5. Apakah perilaku ramah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji apakah *green recruitment* dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan

2. Untuk menguji apakah *green selection* dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan
3. Untuk menguji apakah *green training* dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan
4. Untuk menguji apakah perilaku ramah lingkungan memoderasi *green training* terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan
5. Untuk menguji apakah perilaku ramah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan berkelanjutan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi perusahaan: Sebagai pertimbangan Perusahaan untuk menerapkan secara utuh praktik *green recruitment*, *selection* dan *training* dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan yang berkelanjutan
2. Pemerintah: Sebagai bagian pertimbangan dan masukan untuk pemerintah dalam membentuk kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan, terutama pengelolaan SDM
3. Untuk Perguruan Tinggi: Sebagai referensi bagi akademisi untuk mendukung penelitian mendatang
4. Mahasiswa: Memperkaya wawasan, penyelesaian masalah dan menumbuhkan rasa tanggung jawab peneliti terhadap studi yang dijalankan, dan sebagai salah satu syarat lulus kuliah tingkatan sarjana.
5. Untuk Umum: Sebagai sumber wawasan bagi semua masyarakat umum yang tertarik dengan topik penelitian ini. Sekaligus, bermanfaat untuk mengisi kesenjangan dalam literatur sebelumnya yang serupa, dengan memberikan sudut pandang baru terkait strategi penerapan konsep *green* (GHRM) dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan berkelanjutan.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini fokus pada topik yang diteliti, maka penulis menetapkan batasan, sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2025, sehingga dalam jangka waktu tertentu, apabila terjadi perubahan seperti perubahan kebijakan, sudut pandang, isu lingkungan, teknologi, tren pasar maupun isu-isu global, akan memungkinkan waktu mendatang menjadi tidak terwakilkan pada penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada 4 variabel, dan 1 moderasi saja, sehingga pembahasan dalam ruang yang sempit. Tidak membahas variabel lain yang kemungkinan masih relevan, dan berpengaruh kuat terhadap hasil penelitian. Variabel-variabel pada penelitian ini, yaitu:

- 1) *Green Recruitment*

Green recruitment adalah serangkaian proses penerimaan calon karyawan yang memiliki ketertarikan terhadap isu-isu lingkungan, dan mau berkomitmen pada kinerja ramah lingkungan (Jabbour & Jabbour, 2016).

- 2) *Green Selection*

Green selection adalah proses mengidentifikasi, dan memilih calon karyawan dari sekelompok pelamar yang sudah disaring melalui tahap rekrutmen, sekelompok pelamar ini merupakan orang-orang yang paling cocok dengan pekerjaan yang tersedia, karena memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia (Mulyati, Ariadna, 2018).

- 3) *Green training*

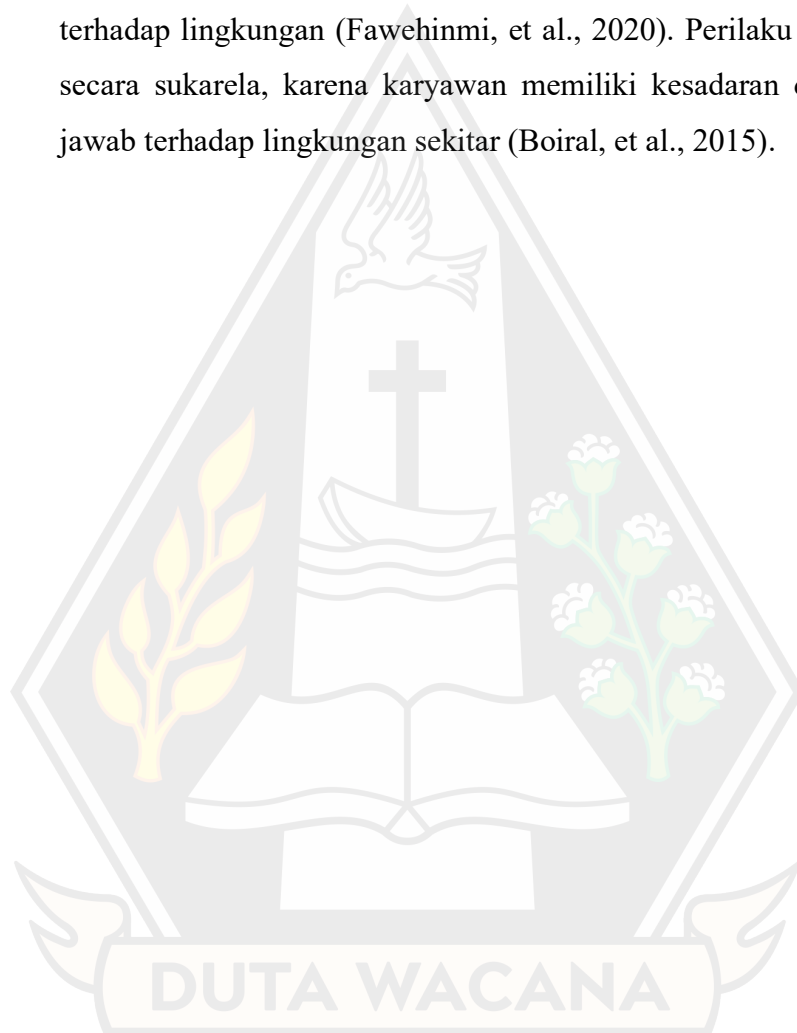
Green training adalah usaha pelatihan hijau yang dilakukan perusahaan/organisasi kepada karyawan, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran terhadap lingkungan kerja, memupuk perilaku ramah lingkungan dan memberikan keterampilan dalam memelihara lingkungan (Aniqoh et al., 2022).

- 4) Kinerja Kerja Karyawan Berkelanjutan

Kinerja kerja karyawan berkelanjutan atau *sustainable employee performance* adalah proses karyawan bekerja secara konsisten, dan efisien sehingga mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan/organisasi, dengan tetap mempertahankan kesejahteraan karyawan, dan menjaga lingkungan hijau (Ji et al., 2021).

5) Perilaku ramah lingkungan atau *Eco-Friendly Behavior*

Perilaku ramah lingkungan adalah perilaku individu yang lebih ramah terhadap lingkungan (Fawehinmi, et al., 2020). Perilaku ini dilakukan secara sukarela, karena karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab terhadap lingkungan sekitar (Boiral, et al., 2015).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan segala pembahasan yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya pada penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membahas mengenai pengaruh *green recruitment*, *green selection*, *green training* terhadap *sustainable employee performance* di PT RAG Yogyakarta: *green training* dimoderasi oleh *eco-friendly behaviour*. Menggunakan pendekatan metode SEM-PLS Software SmartPLS 0.4. Berdasarkan olah data sehingga hasil uji hipotesis memperoleh beberapa penemuan penting pada penelitian ini, yaitu:

1. *Green recruitment* berpengaruh terhadap *sustainable employee performance*
2. *Green selection* tidak berpengaruh secara penerapan, terhadap *sustainable employee performance*
3. *Green training* tidak berpengaruh secara penerapan, terhadap *sustainable employee performance*
4. *Eco-friendly behaviour* tidak memoderasi *green training* terhadap *sustainable employee performance*
5. *Eco-friendly behaviour* berpengaruh terhadap *green training*
6. *Eco-friendly behaviour* tidak berpengaruh terhadap *sustainable employee performance*.

5.1 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di daerah Yogyakarta, dan di satu sektor saja. Sehingga hasil penelitian tidak dapat mengeneralisasi ke wilayah lain maupun sektor industri atau bisnis lainnya.
2. Responden penelitian ini hanya 47 orang sesuai jumlah karyawan, sehingga hasil olah data statistiknya masih kurang baik.
3. Responden belum dilakukan *screening* yang lebih mendalam atas pemahaman konsep *green* (*green recruitment*, *green selection*, *green training*), sehingga kemungkinan bisa terjadi bias persepsi, atau bahkan validitas instrumen menurun yang artinya tidak yakin apakah benar-benar mengukur aspek *green* atau keberlanjutan.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian ini, menyarankan bahwa perusahaan meningkatkan strategi *green* demi mencapai *sustainable employee performance* didalam perusahaan. Perekrutan hijau masih dapat dimaksimalkan guna mencapai keberlanjutan diperusahaan. Pada akhirnya strategi hijau dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan yang berkelanjutan dan akan memberikan dampak positif serta membantuk perusahaan bertahan dalam pengelolaan karyawan dengan tepat ditengah-tengah dunia bisnis yang terus berubah-ubah.

Bagi penelitian berikutnya, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak, dan melakukan *screening* awal untuk identifikasi bahwa responden memiliki setidaknya pemahaman dasar tentang GHRM, dan keberlanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A., Wahyuni, D., Dewi, A. J., Kuswara, W., & Purwani, R. (2023). Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable Business: Conceptual Approach. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 8(02), 292–299.
<https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/jespb/article/view/804>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Anindyah, A. M., & Nugroho, S. P. (2023). Pengaruh Green Recruitment dan Green Training Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Organization Citizenship Behavior Environment Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Telekomunikasi di Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 1097–1108.
- Aniqoh, N., Probosari, N., Sutanto, H., & Kunci, K. (2022). Pengaruh Green Training , Green Performance Management , dan Green Employee Involvement terhadap Organizational Citizenship Behavior For Environment Pada Karyawan di Waroeng Pohon. *Irwans*, 13–14.
- ANoM_K, (2021). Membuang Limbah Pabrik ke Sungai, Pemilik Usaha Diberi Teguran. satpolpp.slemankab.go.id/,
<https://satpolpp.slemankab.go.id/membuang-limbah-pabrik-ke-sungai-pemilik-usaha-diberi-teguran/> . Diakses 12/03/2025
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi Implementasi Green Human Resource Management Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Ukm). *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 121.
<https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2018.v12.i02.p04>
- Chaudhary, R. (2018). Can green human resource management attract young talent? An empirical analysis. *Evidence-Based HRM*, 6(3), 305–319.
<https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2017-0058>
- Evina, E., Saputra, A. R. P., & Nuvriasari, A. (2024). Green Training, Green Recruitment, and Green Transformational Leadership on Employee Performance in Retail Store. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 13(2024), 13–27. <https://doi.org/10.53615/2232-5697.13.13-27>
- Fitria, A., Musslifah, A. R., & Purnomosidi, F. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 18–31.
<https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3091>
- Garaika, G., Margahana, H., & Purwanto, P. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 133–141. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>

- Gitaya, R. V. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Green Human Resources Management an Employee Eco Friendly Behavior Terhadap Keberlanjutan Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kinerja Lingkungan Pada Perusahaan Pdam Surakarta. *Jurnalbinabangsaekonomika*, 17(1), 629–647. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/515>
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Farla WK, W. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 182. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i2.1627>
- Hamid, M., & Asma Ul Hosna. (2021). Employee's Sustainable Performance Process: Developing a Model for Sustaining Employees performance by Managing Age Diversity. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 4(2), 42–47. <https://doi.org/10.31580/ijer.v4i2.2071>
- Imansari, L. C., Irmadariyani, R., Sayekti, Y., & Jember, U. (2024). *Pengaruh pengungkapan emisi karbon dan penerapan sistem manajemen lingkungan terhadap kinerja lingkungan dengan ceo power sebagai variabel moderasi*. 0832(September), 297–316.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. de S. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2021). Employee sustainable performance (E-super): Theoretical conceptualization, scale development, and psychometric properties. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910497>
- Mahfud, Y., & Affandi, A. (2022). Efek Mediasi Organization Citizenship for Environment Pada Pengaruh Green Recuitment Dan Green Training Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada Karyawan PT. Javalab Industries Indonesia). *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2(6), 73–87. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jamasy/article/view/3978>
- Malau, A. G., Lestari, W., Sihombing, D. W., & Yuherlina, R. (2024). The Implementing Of Green Recruitment And Green Training For Managing Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, 5(3), 222–231. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Marchi, V., D., Eleonora, D. M., & Stefano, M. (2012). Environmental Strategies, Upgrading and Competitive Advantage in Global Value Chains. *Business Strategy and the Environment, Department of Economics and Management 'Marco Fanno', University of Padua, Via del Santo*, 33–35125. doi:

10.1002/bse

- Maqfiro, S. N. A., Fajrin, I., & Sukmah, A. (2021). 3 1,2,3. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (Pkm)*, 4(2), 307–316. <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kreativitas/article/view/3511/pdf>
- Ngadi, Nur, W., & Sri, H. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Employee Green Behavior. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi Volume 2 Nomor 4 November 2024*. e-ISSN: 2988-6880; p-ISSN: 2988-7941, Hal 106-122. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i4.1336>.
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Gusmanely, Z. (2024). Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square pada Kinerja Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 6(2), 125. <https://doi.org/10.13057/ijas.v6i2.78921>
- Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258–272. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2018-0155>
- Pindobilowo, et al. (2024) Implementation of the Green Dentistry Concept for Dentistry Practitioners. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*, Vol.3, No. 10 2024: 4097-4108. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i10.11813>
- Purnama, N. D. &, & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep. *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business*, 32–39
- Purwaningsih, N., Tarto, & Eka, O. C. (2023). Pengaruh Green Training, Green Recruitment, dan Green Transformational Leadership Terhadap Sustainable Corporate Performance PT ABC di Tangerang. *Dynamic Management Journal Volume 7*. ISSN (Online) 2580-2127. <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i1>
- Ramadhan, F. V., & Chaerul, A. (2023). Implementasi Green Human Resource Management dalam Meningkatkan Corporate Sustainability pada Perusahaan di Cikarang, Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 315–330. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i3.817>
- Renata, G. R. (2023). Pengaruh Green Training, Green Recruitment And Selection Dan Green Empowerment Terhadap Green Performance Management Di Bengkel Sepeda Motor AHASS Bantul. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.1, No.4*. e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 342-365. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1689>
- Sella, S., & Riofota, H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Asosiasi Riset Ekonomi Dan Akuntansi Indonesia*, 1(5), 75–82.
- Sholeh, R., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Green HRM Terhadap Perilaku Karyawan yang di Mediasi Green Recruitment, Green Training dan Green

- Work Engagement. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1773–1781.
- Siagian, Sondang, P., (2007). Teori Pengembangan Organisasi. Hal: 270. Bumi Aksara, Jakarta
- Tyas, A. A. N., & Puspa, T. (2025). Pengaruh Green Recruitment, Green Training , dan Green Intellectual Capital Terhadap Employee Performance di UMKM. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 6(2), 335–353.
- Yanti, & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour: Pendekatan Konsep. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 219–226. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/snpmpt/article/view/7963>

