

THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (MSDMH) ON ENVIRONMENTAL PERFORMANCE, WITH GREEN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT PRACTICES (MRPH) AS A MEDIATION FACTOR

DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA HIJAU (MSDMH) TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN, DENGAN PRAKTIK MANAJEMEN RANTAI PASOKAN HIJAU (MRPH) SEBAGAI FAKTOR MEDIASINYA

Nurmannah

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti
nurmannah187@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by environmental damage presenting a major obstacle to world economic progress. Green Supply Chain Management is recognized as an environmental innovation that is leveraged by businesses in several sectors to reduce environmental impact. Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management are two organizational strategies that have proven effective in improving an organization's reputation and their capacity to deal with environmental issues. This study aims to analyze the impact of green human resource management on environmental performance, with green supply chain management practices as the mediating factor. The research method used is quantitative research. Meanwhile, the data collection method uses primary data collection methodology and state-owned construction companies in Jabodetabek as a sample. The research will use the structural equation model as a tool to analyze the data. SEM allows the implementation of path analysis. This study will use Partial Least Squares (PLS) route analysis using Smart PLS 3.0 software. The results of the study convey that the analysis of research data shows that Green Recruitment, Green Training and Engagement, Green Performance Management & Compensation have an impact on Green Supply Chain Management practices. Next: Green Supply Chain Management Practices and Green Performance Management & Compensation impact environmental performance; Green Supply Chain Management practices mediate the influence between Green Training and Engagement as well as Green Performance Management and Compensation on environmental performance. It was found that the hypothesis failed to be supported, namely the influence of Green Recruitment, Training and Green Engagement on environmental performance and Green Recruitment failed in the mediation of Green Supply Chain Management Practices on environmental performance.

Keywords: *Green Human Resource Management, Environmental performance, Green Supply Chain Management Practices.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kerusakan lingkungan menghadirkan hambatan besar bagi kemajuan ekonomi dunia. Manajemen rantai pasok hijau diakui sebagai inovasi lingkungan yang dimanfaatkan oleh bisnis di beberapa sektor untuk mengurangi dampak lingkungan. Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dan Manajemen Rantai Pasokan Ramah Lingkungan adalah dua strategi organisasi yang terbukti efektif dalam meningkatkan reputasi organisasi dan kapasitas mereka dalam menangani masalah lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak manajemen sumber daya manusia hijau terhadap kinerja lingkungan, dengan praktik manajemen rantai pasokan hijau sebagai faktor mediasinya. Metode penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan metodologi pengumpulan data primer dan perusahaan konstruksi milik negara yang ada di jabodetabek sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian akan menggunakan model persamaan struktural sebagai alat untuk menganalisis data. SEM memungkinkan pelaksanaan analisis jalur. Kajian ini akan menggunakan analisis rute Partial Least Squares (PLS) dengan menggunakan software Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menyampaikan bahwa analisis data penelitian menunjukkan Rekrutmen Hijau, Pelatihan dan Keterlibatan Hijau, Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berdampak terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau. Berikutnya Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau dan Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berdampak terhadap kinerja lingkungan; Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau memediasi pengaruh antara Pelatihan dan Keterlibatan Hijau serta Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi terhadap kinerja lingkungan, Ditemukan hipotesis gagal didukung yakni pengaruh Rekrutmen Hijau, Pelatihan dan Keterlibatan Hijau terhadap kinerja lingkungan serta Rekrutmen Hijau gagal di mediasi Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Kinerja lingkungan, Manajemen Rantai Pasokan Hijau.

PENDAHULUAN

Agar berhasil dalam kebangkitan ekonomi hijau, penting bagi para

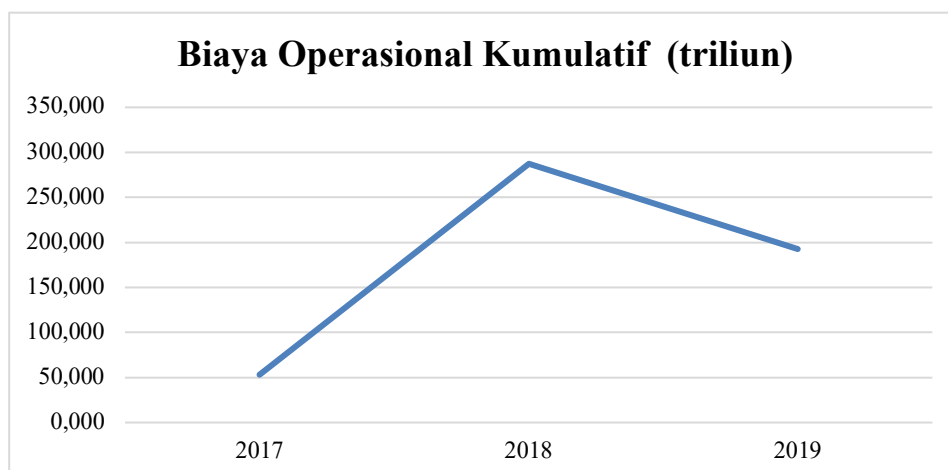
eksekutif perusahaan untuk merumuskan strategi hijau yang mendorong efisiensi perusahaan dan kelestarian lingkungan (Tjahjadi et al., 2022). Topik restorasi

lingkungan telah menarik banyak perhatian para peneliti dan praktisi di bidang kajian organisasi (A. Saeed et al., 2022). Manajemen rantai pasokan ramah lingkungan (MRPH) telah menarik banyak minat dari para akademisi dan dunia usaha karena kemampuannya dalam meningkatkan kinerja lingkungan (Murad & Zou, 2023; Tjahjadi et al., 2022).

Konstruksi bertanggung jawab atas lebih dari 33% total limbah yang dihasilkan di seluruh dunia dan setidaknya 40% emisi karbon yang dihasilkan secara global (Miller, 2022). Sektor bangunan dianggap sebagai industri yang tidak efisien karena menghabiskan sekitar 40% energi dan 16% air bersih (Thomas & Francis, 2020). Rantai pasokan konstruksi merupakan struktur hierarki yang terdiri dari perusahaan induk dan anak perusahaan (peserta proyek) yang terlibat dalam suatu proyek konstruksi (Koc & Gurgun, 2021). Proyek ini terutama diawasi oleh perusahaan inti, yang bertindak sebagai kontraktor umum. Selain itu, perusahaan anggotanya meliputi subkontraktor, pemasok material, pemasok peralatan dan perlengkapan konstruksi, dan entitas lainnya (Shi et al., 2022).

Kerusakan lingkungan menghadirkan hambatan besar bagi kemajuan ekonomi dunia. Kausalitasnya terletak pada kenyataan bahwa

pertumbuhan dan kemajuan ekonomi mempunyai dampak langsung terhadap perubahan iklim, kerusakan lingkungan, dan kelangsungan hidup umat manusia. Indonesia, negara yang telah mencapai pertumbuhan ekonomi melebihi rata-rata dunia, berkomitmen untuk menghentikan deforestasi dan mencapai netralitas karbon pada tahun 2060. Janji ini ditegaskan kembali pada Presidensi G20 yang diselenggarakan di Bali pada 15-16 November 2022. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip berkelanjutan, baik pemerintah maupun dunia usaha dapat menyediakan lapangan kerja yang luas, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan mengurangi kerusakan lingkungan (Triana, 2022). Komitmen Indonesia terhadap pengelolaan lingkungan hidup menghasilkan penghematan biaya yang besar bagi perusahaan, dengan jumlah total Rp53,08 triliun pada tahun 2017, Rp287,34 triliun pada tahun 2018, dan Rp192,63 triliun pada tahun 2019. Hal ini menekankan manfaat ekonomi jika memprioritaskan kinerja lingkungan. Oleh karena itu, penting untuk mencermati elemen-elemen yang mendorong akuntabilitas lingkungan (Putra et al., 2023). Penting untuk segera menerapkan praktik bisnis berkelanjutan dan memprioritaskan dampak lingkungan perusahaan. Perusahaan diharapkan untuk mengakui pentingnya mencapai kelestarian lingkungan dalam operasi mereka (Triana, 2022).



Gambar 1. Biaya Operasional Kumulatif Perusahaan

Rantai pasokan konstruksi adalah keseluruhan yang dibentuk oleh beberapa perusahaan konstruksi dan melibatkan berbagai pengetahuan profesional. Inovasi dalam rantai pasokan konstruksi mengharuskan semua perusahaan anggota untuk berbagi pengetahuan eksplisit dan pengetahuan implisit. Berbagi pengetahuan yang efektif di antara perusahaan anggota dapat meningkatkan kinerja inovasi dalam rantai pasokan konstruksi, khususnya dalam mencapai target rantai pasok hijau (Shi et al., 2022).

MRPH diakui sebagai inovasi lingkungan yang dimanfaatkan oleh bisnis di beberapa sektor untuk mengurangi dampak lingkungan. Hal ini termasuk menetapkan tujuan pengelolaan limbah untuk sistem industri, meningkatkan efisiensi energi, dan mengurangi emisi berbahaya. Tujuannya adalah untuk mencegah pelepasan polutan ke lingkungan dan mengevaluasi dampak ekologis dari operasi rantai pasokan (Rehman Khan et al., 2022). MRPH, singkatan dari Morphological Analysis, merupakan proses kompleks yang memerlukan perencanaan dan pengawasan yang cermat. Jika komponen-komponen ini tidak ada, keseluruhan sistem mungkin tidak dapat mencapai hasil yang diinginkan (Bag et al., 2020).

Gagasan Manajemen Rantai Pasokan Ramah Lingkungan bersifat kompleks dan membutuhkan keterlibatan manusia (Acquah et al., 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola keunggulan rantai pasokan secara efektif (Yu et al., 2014). Oleh karena itu, para ahli sangat menyarankan organisasi untuk memulai revolusi hijau dengan menerapkan MSDMH. Hal ini akan menyederhanakan penggabungan upaya kelestarian lingkungan, yaitu yang

terkait dengan MRP (Manajemen Rantai Pasokan Hijau) dan MSDMH (Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau), sehingga mendukung perluasan organisasi secara keseluruhan (Wang et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dan Manajemen Rantai Pasokan Ramah Lingkungan adalah dua strategi organisasi yang terbukti efektif dalam meningkatkan reputasi organisasi dan kapasitas mereka dalam menangani masalah lingkungan (Acquah et al., 2021). Sebuah studi baru-baru ini menyelidiki dampak kolektif MSDMH dan MRP terhadap berbagai dimensi kinerja, yang mencakup masalah sosial, lingkungan, dan ekonomi. Namun demikian, studi tersebut gagal menyelidiki potensi kolaborasi antara MSDMHPS dan MRPHPS dalam kaitannya dengan dampaknya terhadap kinerja operasional (OP), kinerja pasar (MP), kinerja lingkungan (EP), kinerja sosial (SP), dan kinerja keuangan (FP). (Acquah dkk., 2021). Pendekatan HRM memfasilitasi pengelolaan lingkungan dengan membangun korelasi antara aktivitas manajemen sumber daya manusia (SDM), termasuk pelatihan, manajemen kinerja, rekrutmen, partisipasi, dan kompensasi, dan tujuan lingkungan organisasi (Acquah et al., 2021).

Investigasi komprehensif telah dilakukan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dan Manajemen Rantai Pasokan Ramah Lingkungan di sektor industri. Meskipun demikian, penelitian dalam industri bangunan, khususnya di Indonesia, masih sangat terbatas.

Oleh karena itu, dilakukan penelitian dengan judul “Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDMH) terhadap Kinerja Lingkungan, dengan Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) sebagai Faktor Mediasinya”.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan

strategi penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis dan penelitian lapangan, dengan mempertimbangkan beberapa elemen, seperti penerapan desain penelitian kuantitatif yang ketat (Sekaran & Bougie, 2016). (2) Terdapat banyak literatur untuk mendukung topik penelitian yang dipilih, (3) desain penelitian memungkinkan peneliti untuk menetapkan korelasi antara variabel laten dan tujuan penelitian, dan (4) penelitian sebelumnya mengenai kinerja keberlanjutan juga telah menggunakan desain penelitian pengujian hipotesis dan melakukan penelitian lapangan di lingkungan kehidupan nyata. Penelitian tahun 2016 yang dilakukan Sekaran dan Bougie menggunakan pendekatan penelitian cross-sectional. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDMH) terhadap variabel dependen Environmental Performance dengan mempertimbangkan faktor mediasi Manajemen Rantai Pasok Hijau (MRPH).

Penelitian ini menggunakan data cross-sectional, yaitu data yang diperoleh pada saat tertentu sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penyelidikannya. Penelitian ini mencakup tiga faktor berbeda: variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi.

Unit analisis berkenaan dengan keseluruhan entitas yang diselidiki, yang diteliti untuk menghasilkan pemahaman ringkas mengenai permasalahan secara keseluruhan. Unit analisis dapat mencakup manusia, objek, peristiwa

(misalnya tindakan individu), atau kelompok orang yang sedang dipelajari. Dalam penelitian ini, penulis memerlukan unit-unit tertentu sebagai alat vital dalam melakukan penelitian. Penelitian ini khususnya menasar para pekerja yang bekerja di bagian QA/QC/QHSE/operasi perusahaan konstruksi BUMN di Jabodetabek.

Metode Pengumpulan Data

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang diteliti, termasuk kelompok individu, peristiwa, atau entitas penting yang ingin dinilai oleh peneliti menggunakan data sampel (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini secara khusus mengkaji populasi individu yang bekerja pada perusahaan konstruksi yang berlokasi di wilayah Jabodetabek yang telah mengadopsi sistem manajemen lingkungan. Kajian ini secara khusus mencakup perusahaan konstruksi milik negara: PT Wijaya Karya Tbk, PT Adhi Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan, PT Waskita Karya, PT Utama Karya, PT Virama Karya (Persero), dan PT Yodya Karya (Persero).

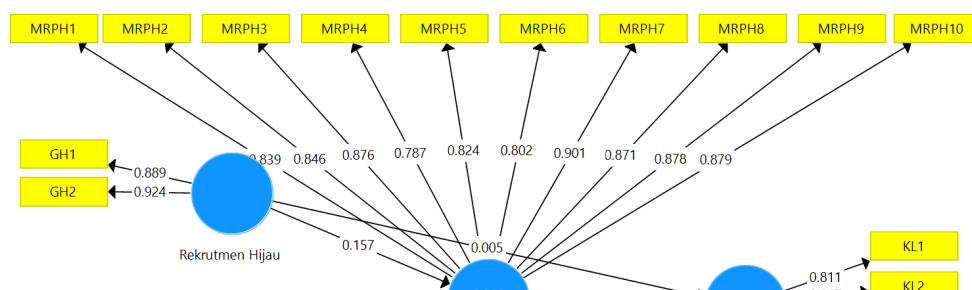
Sampel

Sampel adalah sebagian atau segmen yang lebih kecil dari populasi (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini (Hair et al., 2017) merekomendasikan bahwa ukuran sampel minimum yang diperlukan harus lima kali lebih besar dari jumlah indikator penelitian dan maksimal sepuluh kali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil Uji Validitas



Gambar 2. Hasil Analisis Data Algoritma PLS (Sumber: Hasil Output Data SmartPLS 3.0)

Convergent validity dievaluasi menggunakan nilai *outer loading* dan *average variance extracted (AVE)*.

Aturan umum nilai standar *outer loading* harus minimal 0.70 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Dapat dilihat pada gambar 3 dan lebih jelas pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji validitas Rekrutmen Hijau

Indikator	Factor Loading	AVE
Karyawan direkrut berdasarkan kriteria lingkungan perusahaan	0.889	0.822
Karyawan lebih mendapat perhatian karena komitmen mereka terhadap lingkungan.	0.924	

Dari tabel diatas diketahui masing-masing indikator memiliki nilai loading lebih dari 0.7 dan nilai ave untuk

variabel Rekrutmen Hijau adalah lebih dari 0.5. berdasarkan hal ini maka indikator yang digunakan telah memiliki validitas yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji validitas Pelatihan & Keterlibatan Hijau

Indikator	Factor Loading	AVE
Perusahaan memberikan pelatihan mengenai hubungan antara makhluk hidup dengan lingkungan untuk karyawan.	0.894	0.710
Perusahaan memberikan pelatihan mengenai hubungan antara makhluk hidup dengan lingkungan untuk manajer.	0.844	
Tanggung jawab lingkungan perusahaan adalah bagian dari deskripsi pekerjaan karyawan.	0.815	
Karyawan berpartisipasi dalam hal-hal yang berkaitan dengan masalah lingkungan.	0.816	

Dari tabel diatas diketahui masing-

masing indikator memiliki nilai loading

lebih dari 0.7 dan nilai ave untuk Pelatihan & Keterlibatan Hijau adalah lebih dari 0.5. berdasarkan hal ini maka

indikator yang digunakan telah memiliki validitas yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji validitas Manajemen Kinerja & Kompensasi Hijau

Indikator	Factor Loading	AVE
Terdapat tujuan lingkungan para manajer.	0.828	0.737
Penilaian terhadap para manajer meliputi kinerja lingkungan yang mereka penuhi.	0.883	
Penilaian terhadap karyawan meliputi kinerja lingkungan yang mereka penuhi.	0.892	
Pemberian insentif non-moneter (non-tunai/penghargaan) untuk karyawan yang mencapai kinerja lingkungan yang ditargetkan.	0.848	
Pembayaran kompensasi sesuai dengan kinerja lingkungan yang ada.	0.838	

Dari tabel diatas diketahui masing-masing indikator memiliki nilai loading lebih dari 0.7 dan nilai ave untuk

Manajemen Kinerja & Kompensasi Hijau adalah lebih dari 0.5. berdasarkan hal ini maka indikator yang digunakan telah memiliki validitas yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji validitas Manajemen Rantai Pasok Hijau

Indikator	Factor Loading	Keputusan
Kami memiliki desain produk yang ramah lingkungan untuk mengurangi konsumsi material/energi	0.839	0.724
Kami memiliki desain produk ramah lingkungan untuk bahan baku dan komponen pendukung yang dapat digunakan kembali, didaur ulang, dan dipulihkan.	0.846	
Kami memiliki desain produk yang ramah lingkungan untuk menghindari atau mengurangi penggunaan dan produksi bahan berbahaya.	0.876	
Kami melakukan efisiensi biaya dalam berbagai bahan dan komponen yang tidak ramah lingkungan.	0.787	
Kami meminimalkan penggunaan bahan baku yang tidak ramah lingkungan dalam proses produksi.	0.824	
Kami meminimalkan penggunaan bahan beracun dalam proses produksi.	0.802	
Kami memilih pemasok dengan kriteria ramah lingkungan.	0.901	
Kami bekerja sama dengan pemasok yang memiliki misi/tujuan yang ramah lingkungan.	0.871	

Dalam pembelian bahan baku, kami memberikan syarat khusus kepada pemasok bahwa bahan baku tersebut ramah lingkungan.	0.878	
Kami memiliki program pengembangan pemasok untuk memenuhi persyaratan kepatuhan terhadap lingkungan.	0.879	

Dari tabel diatas diketahui masing-masing indikator memiliki nilai loading lebih dari 0.7 dan nilai ave untuk

Manajemen Rantai Pasok Hijau adalah lebih dari 0.5. berdasarkan hal ini maka indikator yang digunakan telah memiliki validitas yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji validitas Kinerja Lingkungan

Indikator	Factor Loading	AVE
Perusahaan kami mengurangi limbah (udara, air dan/atau padat) yang dibuang ke lingkungan	0.811	0.779
Perusahaan kami mengurangi konsumsi bahan berbahaya/beracun	0.917	
Perusahaan kami mengurangi frekuensi kecelakaan lingkungan	0.910	
Perusahaan kami mengurangi konsumsi energi untuk peningkatan efisiensi	0.888	

Dari tabel diatas diketahui masing-masing indikator memiliki nilai loading lebih dari 0.7 dan nilai ave untuk Kinerja Lingkungan adalah lebih dari 0.5. berdasarkan hal ini maka indikator yang digunakan telah memiliki validitas yang baik.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *composite reliability*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* >0.60 dianggap reliabel sementara nilai *composite reliability* harus lebih tinggi dari 0.70.

Tabel 6. Hasil Uji validitas Pelatihan & Keterlibatan Hijau

Indikator	Cronbach's Alpha	C.R	Keputusan
Rekrutmen Hijau	0.784	0.902	Reliable
Pelatihan & Keterlibatan Hijau	0.864	0.907	Reliable
Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi	0.910	0.933	Reliable
Manajemen Rantai Pasokan Hijau	0.957	0.963	Reliable
Kinerja Lingkungan	0.905	0.934	Reliable

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan seluruh variabel telah memenuhi reliabilitas yang baik karena seluruhnya memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 dan *composite*

reliability diatas 0.7 sehingga seluruh indikator memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Evaluasi R Square

Dalam analisis PLS, kekuatan

prediksi model atau konstruk tertentu dan penentuan koefisien jalur standar dari setiap hubungan antara variabel eksogen dan endogen dinilai dengan menggunakan nilai R-squared (R^2) dari variabel endogen. Interpretasi nilai R^2 dalam PLS mirip dengan yang diperoleh dari regresi berganda analisis. Nilai R^2 menunjukkan jumlah varians dalam

konstruk yang dijelaskan oleh model R-square menunjukkan jumlah varians yang dijelaskan oleh variabel eksogen pada pasangan endogennya (Chin, 1998). Ini mewakili kualitas variabel model (Hair et al., 2010). Menurut Hair et al (2017) nilai R^2 lebih dari 0,25- 0,50 dianggap lemah, diatas 0,50 sampai 0,75 moderat dan diatas 0,75 kuat.

Tabel 7. Hasil Pengujian R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Lingkungan	0.646	0.639
Manajemen Rantai Pasokan Hijau	0.599	0.592

Nilai (R-square adjusted) untuk variabel Kinerja Lingkungan sebesar 0,639 atau 63.9 % (Moderat). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kinerja Lingkungan dapat dijelaskan oleh variabel GH, GTI, GPC dan MRPH sebesar 63,80% sedangkan sisanya sebesar 36.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Nilai (R-square adjusted) untuk variabel Manajemen Rantai Pasokan Hijau sebesar 0.592 atau 59.2% (Moderat). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Manajemen Rantai Pasokan Hijau dapat dijelaskan oleh variabel GH, GTI dan GPC sebesar 59.2% sedangkan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil Evaluasi F Square

Tabel 8. F Square

	Rekrutm en Hijau	Pelatihan & Keterlibatan Hijau	Manajeme n Kinerja Hijau & Kompensasi	Manajem en Rantai Pasokan Hijau	Kinerja Lingkungan
Rekrutmen Hijau				0.029	0.000
Pelatihan & Keterlibatan Hijau				0.097	0.018
Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi				0.063	0.002
Manajemen Rantai Pasokan Hijau					0.599
Kinerja Lingkungan					

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Rekrutmen Hijau terhadap Manajemen Rantai Pasokan Hijau memiliki nilai = 0.029, maka efek atau pengaruh yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen
2. Variabel Pelatihan & Keterlibatan

3. Variabel Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi terhadap Manajemen Rantai Pasokan Hijau memiliki nilai = 0.063, maka efek atau pengaruh yang kecil dari variabel eksogen terhadap Hijau terhadap Manajemen Rantai Pasokan Hijau memiliki nilai = 0.097, maka efek atau pengaruh yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen

- endogen
4. Variabel Manajemen Rantai Pasokan Hijau terhadap Kinerja Lingkungan memiliki nilai = 0.599, maka efek atau pengaruh yang besare dari variabel eksogen terhadap endogen
 5. Variabel Rekrutmen Hijau terhadap Kinerja Lingkungan memiliki nilai = 0.000, maka efek atau pengaruh yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
 6. Variabel Pelatihan & Keterlibatan Hijau terhadap Kinerja Lingkungan memiliki nilai = 0.018, maka efek atau pengaruh yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
 7. Variabel Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi terhadap Kinerja Lingkungan memiliki nilai = 0.002, maka efek atau pengaruh yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan analisis struktural, menurut sekaran dan Bougie, (2016), metode ini dapat memprediksi perubahan-perubahan dalam variabel terikat (dependen) yang dikaitkan dengan perubahan yang terjadi pada variabel tidak terikat (independen). Batas toleransi kesalahan yang digunakan adalah 5 % ($\alpha=0,05$) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak artinya, terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang ambil, keputusan hipotesis diterima
2. Jika $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan, kesimpulan yang ambil, keputusan hipotesis ditolak

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
H1: Rekrutmen hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH)	0.157	0.048	H1 Diterima

Hipotesis 1 menguji pengaruh Rekrutmen hijau terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_0 : Rekrutmen hijau tidak berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH)

H_1 : Rekrutmen hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH)

Dari hasil pengujian hipotesis

diketahui nilai signifikan untuk hubungan antara variabel. Nilai P-Value Rekrutmen hijau terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) adalah sebesar $0.048 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Rekrutmen hijau terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dengan nilai pengaruh adalah sebesar 0.157. Dari hasil ini maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Rekrutmen hijau terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dan hipotesis pertama dalam penelitian didukung.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
-----------	-----------------------	---------	-----------

H2: Pelatihan & Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH)	0.363	0.001	H2 Diterima
--	-------	-------	-------------

Hipotesis 2 menguji pengaruh Pelatihan & Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{02} : Pelatihan & Keterlibatan Hijau tidak berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH)

H_2 : Pelatihan & Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH)

Dari hasil pengujian hipotesis

diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel Pelatihan & Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) adalah sebesar $0.001 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Pelatihan & Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dengan nilai pengaruh adalah sebesar 0.363. Dari hasil ini maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pelatihan & Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dan hipotesis kedua dalam penelitian didukung.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
H3: Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH)	0.318	0.004	H3 Diterima

Hipotesis 3 menguji pengaruh Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{03} : Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH)

H_3 : Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH)

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk

hubungan antara variabel Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) adalah sebesar $0.004 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dengan nilai pengaruh adalah sebesar 0.318. Dari hasil ini maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dan hipotesis ketiga dalam penelitian didukung.

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis 4

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
H4: MRPH berpengaruh positif terhadap Kinerja lingkungan.	0.727	0.000	H4 Diterima

Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 menguji pengaruh Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja lingkungan dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{04} : Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja lingkungan

H_4 : Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh positif terhadap Kinerja lingkungan

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk

hubungan antara variabel Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja lingkungan adalah sebesar $0.000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja lingkungan dengan nilai pengaruh adalah sebesar 727. Dari hasil ini maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja lingkungan dan hipotesis keempat dalam penelitian didukung.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis 5

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
H5: Rekrutmen hijau berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan	0.005	0.945	H5 Ditolak

Hipotesis 5 menguji pengaruh Rekrutmen hijau terhadap Kinerja Lingkungan dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{05} : Rekrutmen hijau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

H_5 : Rekrutmen hijau berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

Dari hasil pengujian hipotesis

diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel Rekrutmen hijau terhadap Kinerja Lingkungan adalah sebesar $0.945 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh Rekrutmen hijau terhadap Kinerja Lingkungan. Dari hasil ini maka disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Rekrutmen hijau terhadap Kinerja Lingkungan dan hipotesis kelima dalam penelitian gagal didukung.

Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis 6.

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
H6: Pelatihan & Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan	0.152	0.146	H6 Ditolak

Hipotesis 6 menguji pengaruh Pelatihan & Keterlibatan Hijau terhadap Kinerja Lingkungan dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{06} : Pelatihan & Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

H6 : Pelatihan & Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel Pelatihan & Keterlibatan Hijau terhadap Kinerja Lingkungan adalah sebesar $0.146 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari Pelatihan & Keterlibatan Hijau terhadap

Kinerja Lingkungan. Dari hasil ini maka disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pelatihan & Keterlibatan Hijau terhadap Kinerja Lingkungan dan hipotesis keenam dalam penelitian gagal didukung.

Tabel 15. Hasil Pengujian Hipotesis 7

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
H7: Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan	-0.057	0.561	H7 Ditolak

Hipotesis 7 menguji pengaruh Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi terhadap Kinerja Lingkungan dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_0 : Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

H_7 : Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk

hubungan antara variabel Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan adalah sebesar $0.561 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan. Dari hasil ini maka disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan dan hipotesis ketujuh dalam penelitian gagal didukung.

Tabel 16. Hasil Pengujian Hipotesis 8

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
H8: Rekrutmen hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan	0.114	0.061	H8 Ditolak

Hipotesis 8 menguji pengaruh Rekrutmen hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_0 : Rekrutmen hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) tidak

berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

H_8 : Rekrutmen hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variable Rekrutmen hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen

Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan adalah sebesar $0.061 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari Rekrutmen hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja

Lingkungan. Dari hasil ini maka disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Rekrutmen hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan hipotesis kedelapan dalam penelitian gagal didukung.

Tabel 17. Hasil Pengujian Hipotesis 9

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
H9: Pelatihan & Keterlibatan Hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan	0.264	0.002	H9 Diterima

Hipotesis 9 menguji pengaruh Pelatihan & Keterlibatan Hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_0 : Pelatihan & Keterlibatan Hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan.

H_9 : Pelatihan & Keterlibatan Hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan.

Dari hasil pengujian hipotesis

diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel Pelatihan & Keterlibatan Hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan adalah sebesar $0,002 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Pelatihan & Keterlibatan Hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan dengan nilai pengaruh sebesar 0.264. Dari hasil ini maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pelatihan & Keterlibatan Hijau yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan dan hipotesis kesembilan dalam penelitian didukung.

Tabel 18. Hasil Pengujian Hipotesis 10

Indikator	Standardized Estimate	P-Value	Keputusan
H10: Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan	0.231	0.005	H10 Diterima

Hipotesis 10 menguji pengaruh

Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi

yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_0 : Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

H_{10} : Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variable Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan adalah sebesar $0.0005 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan dengan nilai pengaruh sebesar 0.231. Dari hasil ini maka disimpulkan terdapat Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) terhadap Kinerja Lingkungan dan hipotesis kesepuluh dalam penelitian didukung.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan Rekrutmen Hijau, Pelatihan & Keterlibatan Hijau, Manajemen Kinerja Hijau & Kompensasi berdampak terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH). Berikutnya Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) dan Manajemen Kinerja Hijau

& Kompensasi berdampak terhadap kinerja lingkungan; Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) memediasi pengaruh antara Pelatihan dan Keterlibatan Hijau serta Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi terhadap kinerja lingkungan, Ditemukan hipotesis gagal didukung yakni pengaruh Rekrutmen Hijau, Pelatihan dan Keterlibatan Hijau terhadap kinerja lingkungan serta Rekrutmen Hijau gagal di mediasi Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan. Penjelasan lebih lanjut dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen Hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH). Hasil analisis ini membuktikan bahwa tools rekrutmen hijau yang diterapkan berhasil merekrut karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap lingkungan secara praktik manajemen rantai pasok juga memberikan dukungan atas komitmen tersebut sehingga terealisasi dengan baik.
2. Pelatihan dan Keterlibatan Hijau berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH). Hasil analisis ini membuktikan bahwa pelatihan dan keterlibatan hijau yang diterapkan dalam praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau meningkatkan keterlibatan dan partisipasi karyawan pada hal-hal yang berkaitan dengan masalah lingkungan.
3. Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi berpengaruh terhadap Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH), hasil analisis ini menggambarkan kemampuan para manajer mengkomunikasikan dan meningkatkan partisipasi karyawan untuk mencapai tujuan lingkungan yang ditargetkan.
4. Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap kinerja lingkungan, hasil ini menunjukkan pencapaian misi atau tujuan ramah lingkungan karena

- keterlibatan pemasok pada praktik rantai pasok hijau.
5. Rekrutmen Hijau tidak berpengaruh terhadap kinerja lingkungan, analisis ini gagal didukung penelitian Al-Minhas et al.,(2020) karena rekrutmen hijau yang diterapkan dan diintegrasikan mencakup berbagai aspek dan semua sistem SDM tidak terbatas pada Manajemen Pembangunan Berkelanjutan dan Sumber Daya Manusia (SDMH)
 6. Pelatihan dan Keterlibatan Hijau tidak berpengaruh terhadap kinerja lingkungan, analisis ini gagal didukung karena jika dianalogikan pelatihan dan keterlibatan hijau memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja lingkungan karena dibutuhkan mediasi praktik rantai pasok hijau untuk menilai atas pelatihan dan keterlibatan karyawan.
 7. Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja lingkungan, analisis ini menunjukkan karyawan termotivasi mencapai tujuan lingkungan yang ditargetkan untuk memperoleh penilaian yang baik termasuk insentif.
 8. Rekrutmen Hijau gagal di mediasi Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan, analisis ini gagal didukung karena karena karakteristik responden yang diteliti berbeda, dimana jabatan responden penelitian terdahulu posisinya sebagai manajer sedangkan dalam penelitian ini yang dijadikan responden tidak hanya manajer saja. Penelitian ini tidak didukung studi Guerci et al., (2016).
 9. Pelatihan dan Keterlibatan Hijau mediasi Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan, analisis ini menunjukkan partisipasi karyawan terhadap lingkungan dibuktikan dengan tindakan meminimalkan penggunaan penggunaan bahan yang tidak ramah lingkungan termasuk pemilihan pemasok dengan bahan baku yang ramah lingkungan.
 10. Manajemen Kinerja Hijau dan Kompensasi yang di mediasi oleh Praktik Manajemen Rantai Pasokan Hijau (MRPH) berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan, analisis ini membuktikan bahwa meminimalkan penggunaan bahan yang tidak ramah lingkungan serta penggunaan bahan baku yang ramah lingkungan dapat menurunkan pencemaran lingkungan sehingga kinerja lingkungan terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199–3222. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
- Acquah, I. S. K., Agyabeng-Mensah, Y., & Afum, E. (2021). Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance. *Benchmarking*, 28(1), 267–290. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2020-0205>
- Agyabeng-Mensah, Y., Ahenkorah, E., Afum, E., Dacosta, E., & Tian, Z. (2020). Green warehousing, logistics optimization, social values and ethics and economic performance: the role of supply chain sustainability. *International Journal of Logistics Management*, 31(3), 549–574. <https://doi.org/10.1108/IJLM-10-2019-0275>
- Akhtar, S., Khan, K. U., Atlas, F., & Irfan, M. (2022). Stimulating student's pro-

- environmental behavior in higher education institutions: an ability–motivation–opportunity perspective. *Environment, Development and Sustainability*, 24(3), 4128–4149. <https://doi.org/10.1007/s10668-021-01609-4>
- Al-Minhas, U., Ndubisi, N. O., & Barrane, F. Z. (2020). Corporate environmental management A review and integration of green human resource management and green logistics. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 31, 431–450.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 247). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Arantes, A. F., de Sousa Jabbour, A. B. L., & Jabbour, C. J. C. (2014). Adoption of green supply chain management practices: Mechanisms of induction and the role of focal companies. *Producao*, 24(4), 725–734. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132014005000007>
- Bag, S., Gupta, S., Kumar, S., & Sivarajah, U. (2020). Role of technological dimensions of green supply chain management practices on firm performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(1), 1–27. <https://doi.org/10.1108/JEIM-10-2019-0324>
- Balasubramanian, S., & Shukla, V. (2017). Green supply chain management: an empirical investigation on the construction sector. *Supply Chain Management*, 22(1), 58–81. <https://doi.org/10.1108/SCM-07-2016-0227>
- Bhardwaj, B. R. (2016). Role of green policy on sustainable supply chain management: A model for implementing corporate social responsibility (CSR). *Benchmarking*, 23(2), 456–468. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2013-0077>
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability (Switzerland)*, 10(6). <https://doi.org/10.3390/su10061739>
- Bowen, F. E., Cousins, P. D., Lamming, R. C., & Faruk, A. C. (2001). *THE ROLE OF SUPPLY MANAGEMENT CAPABILITIES IN GREEN SUPPLY**.
- Brudan, A. (2010). Rediscovering performance management: Systems, learning and integration. *Measuring Business Excellence*, 14(1), 109–123. <https://doi.org/10.1108/13683041011027490>
- BUMN, I. (2020, November 2). *BUMN Tegakkan 5 Prioritas Utama*.
- Caradonna, J. L. (2022). Sustainability. In *Sustainability*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197625026.001.0001>
- Cheema, S., & Javed, F. (2017). *OCBEsustainability*.
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (n.d.). *Green HRM, Environmental Awareness and Green Behaviors: The Moderating Role of Servant Leadership* 2 3 4 Authors.
- Elmagrhi, M. H., Ntim, C. G., Elamer, A. A., & Zhang, Q. (2019). A study of environmental policies and regulations, governance structures, and environmental performance: the role of female directors. *Business Strategy and the Environment*, 28(1), 206–220. <https://doi.org/10.1002/bse.2250>
- Fernando, Y., Walters, T., Ismail, M. N., Seo, Y. W., & Kaimasu, M. (2018). Managing project success using project risk and green supply chain management: A survey of automotive industry. *International Journal of*

- Managing Projects in Business*, 11(2), 332–365. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-01-2017-0007>
- Foran, B., Lenzen, M., Dey, C., & Bilek, M. (2005). Integrating sustainable chain management with triple bottom line accounting. *Ecological Economics*, 52(2), 143–157. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2004.06.024>
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579–1590. <https://doi.org/10.1002/csr.1835>
- Grant, D. B., Trautrim, A., & Wong, C. Y. (2017). *Sustainable Logistics and Supply Chain Management*.
- Gualandris, J., Klassen, R. D., Vachon, S., & Kalchschmidt, M. (2015). Sustainable evaluation and verification in supply chains: Aligning and leveraging accountability to stakeholders. *Journal of Operations Management*, 38, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2015.06.002>
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance – the mediating role of green HRM practices. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262–289. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1065431>
- Habib, M. A., & Bao, Y. (2019). Impact of knowledge management capability and green supply chain management practices on firm performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE*, 8(6), 240–255. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i6.548>
- Haddad, M. (n.d.). *How Are Green Human Resource Management Practices Promoting Employees' Pro-Environmental Behaviour in the Workplace Within the New Zealand Wine Industry?*
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management and Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z., & Naeem, R. M. (2020). Do green HRM practices influence employees' environmental performance? *International Journal of Manpower*, 41(7), 1061–1079. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0407>
- Han, H., & Hyun, S. S. (2019). Green indoor and outdoor environment as nature-based solution and its role in increasing customer/employee mental health, well-being, and loyalty. *Business Strategy and the Environment*, 28(4), 629–641. <https://doi.org/10.1002/bse.2269>
- Han, Z., & Huo, B. (2020). The impact of green supply chain integration on sustainable performance. *Industrial Management and Data Systems*, 120(4), 657–674. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2019-0373>
- Hong, J., Zhou, Z., Li, X., & Lau, K. H. (2020). Supply chain quality management and firm performance in China's food industry—the moderating role of social co-regulation. *International Journal of Logistics Management*, 31(1), 99–122.

- <https://doi.org/10.1108/IJLM-05-2018-0124>
- Houlder, V., & Livsey, A. (2021, February 3). *Lex in-depth: how carbon prices will transform industry*. <https://www.ft.com/content/0412fb34-8691-4443-bc85-0103ee99cf70>.
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2023). Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employees' Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment. *Global Business Review*, 24(4), 642–662. <https://doi.org/10.1177/0972150920907000>
- Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling*, 74, 144–155. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2012.12.017>
- 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*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Jamilah, M., Ari, A. ', & Daud, S. (2019). Sustainable procurement and corporate sustainability performance: the moderating role of organisation age Sustainable procurement and corporate sustainability performance 331. In *International Journal of Engineering and Technology* (Vol. 22, Issue 5).
- Jiang, S., Han, Z., & Huo, B. (2020). Patterns of IT use: the impact on green supply chain management and firm performance. *Industrial Management and Data Systems*, 120(5), 825–843. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2019-0394>
- Khatoun, A., Khan, N. A., Bharadwaj, S., & Parvin, F. (2021). Green human resource management: A transformational vision towards environmental sustainability. *International Journal of Business Environment*, 12(3), 207–226. <https://doi.org/10.1504/IJBE.2021.116590>
- Koc, K., & Gurgun, A. P. (2021). Stakeholder-Associated Life Cycle Risks in Construction Supply Chain. *Journal of Management in Engineering*, 37(1). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)me.1943-5479.0000881](https://doi.org/10.1061/(asce)me.1943-5479.0000881)
- Kouhizadeh, M., Saberi, S., & Sarkis, J. (2021). Blockchain technology and the sustainable supply chain: Theoretically exploring adoption barriers. *International Journal of Production Economics*, 231. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107831>
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Lebas, M. J. (1995). internationaljournal of production economics Performance measurement and performance management". In *Int. J. Production Economics* (Vol. 41).
- Li, J., & Sarkis, J. (2022). Product eco-design practice in green supply chain management: a China-global examination of research. In *Nankai Business Review International* (Vol. 13, Issue 1, pp. 124–153). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/NBRI-02-2021-0006>

- Liu, Y., Blome, C., Sanderson, J., & Paulraj, A. (2018). Supply chain integration capabilities, green design strategy and performance: a comparative study in the auto industry. *Supply Chain Management*, 23(5), 431–443. <https://doi.org/10.1108/SCM-03-2018-0095>
- Longoni, A., & Cagliano, R. (2018). Inclusive environmental disclosure practices and firm performance: The role of green supply chain management. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(9), 1815–1835. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-12-2016-0728>
- Longoni, A., Luzzini, D., & Guerzi, M. (2018). Deploying Environmental Management Across Functions: The Relationship Between Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 1081–1095. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3228-1>
- Malviya, R. K., & Kant, R. (2020). Developing integrated framework to measure performance of green supply chain management: A comparative case analysis. *Benchmarking*, 27(2), 634–665. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0016>
- Marshall, D., McCarthy, L., & McGrath, P. (2016). *What's Your Strategy for Supply Chain Disclosure?* <https://www.researchgate.net/publication/286927492>
- Maskuroh, N., Widyanty, W., Nurhidajat, R., Wardhana, I. W., & Fahlevi, M. (2023). Green human resource management and green supply Chain Management on Sustainable performance of nickel mining companies in Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(1), 203–212. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.10.006>
- Mensah, L. E., Shukla, S., & Iqbal, H. F. (2023). Green human resource management practices and employee innovative behaviour: reflection from Ghana. *IIMBG Journal of Sustainable Business and Innovation*, 1(1), 58–74. <https://doi.org/10.1108/IJSBI-02-2023-0002>
- Miller, N. (2022, January 1). *Konstruksi menghasilkan sepertiga sampah dunia, arsitek mencoba mendirikan gedung dari limbah.* <https://www.Bbc.Com/Indonesia/Vert-Fut-59820009>.
- Mohammad Ashraful, A., Niu, X., & Rounok, N. (2021). Effect of green human resource management (GHRM) overall on organization's environmental performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(4), 99–116. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1230>
- Moin, M. F., Omar, M. K., Wei, F., Rasheed, M. I., & Hameed, Z. (2021). Green HRM and psychological safety: how transformational leadership drives follower's job satisfaction. *Current Issues in Tourism*, 24(16), 2269–2277. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1829569>
- Murad, M., & Zou, S. (2023). Untangling the influence of green human capital on green supply chain management practices through environmental education and internal environmental management. *International Journal of Innovation Science*. <https://doi.org/10.1108/IJIS-01-2023-0026>
- Ojo, A. O., Tan, C. N. L., & Alias, M. (2022). Linking green HRM practices to environmental performance through pro-environment behaviour in the information technology sector. *Social Responsibility Journal*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2019-0403>

- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: A social exchange perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552–3575. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777934>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386–399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (n.d.). *TITLE PROGRESSING IN THE CHANGE JOURNEY TOWARDS SUSTAINABILITY IN HEALTHCARE: THE ROLE OF "GREEN" HRM.*
- Prater, E., & Whitehead, K. (2013). *An Introduction to Supply Chain Management: A Global Supply Chain Support Perspective.* <http://ebookcentral.proquest.com/lib/trisakti-ebooks/detail.action?docID=1048409>.
- Rehman Khan, S. A., Yu, Z., Sarwat, S., Godil, D. I., Amin, S., & Shujaat, S. (2022). The role of block chain technology in circular economy practices to improve organisational performance. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 25(4–5), 605–622. <https://doi.org/10.1080/13675567.2021.1872512>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Saeed, A., Rasheed, F., Waseem, M., & Tabash, M. I. (2022). Green human resource management and environmental performance: the role of green supply chain management practices. *Benchmarking*, 29(9), 2881–2899. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2021-0297>
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Sahu, A. K., Narang, H. K., Rajput, M. S., Sahu, N. K., & Sahu, A. K. (2018). Performance modeling and benchmarking of green supply chain management: An integrated fuzzy approach. *Benchmarking*, 25(7), 2248–2271. <https://doi.org/10.1108/BIJ-02-2017-0032>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach.* www.wileypluslearningspace.com
- Shafaei, A., Nejati, M., & Mohd Yusoff, Y. (2020). Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1041–1060. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0406>
- Shi, Q., Wang, Q., & Guo, Z. (2022). Knowledge sharing in the construction supply chain: collaborative innovation activities and BIM application on innovation performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(9), 3439–3459. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1055>
- Singh, A., & Trivedi, A. (2016). Sustainable green supply chain management:

- trends and current practices. In *Competitiveness Review* (Vol. 26, Issue 3, pp. 265–288). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/CR-05-2015-0034>
- Solovida, G. T., & Latan, H. (2017). Linking environmental strategy to environmental performance: Mediation role of environmental management accounting. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 8(5), 595–619. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2016-0046>
- Srivastava, S. K. (2007). Green supply-chain management: A state-of-the-art literature review. In *International Journal of Management Reviews* (Vol. 9, Issue 1, pp. 53–80). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00202.x>
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., De Sousa Jabbour, A. B. L., Latan, H., & De Oliveira, J. H. C. (2016). Green training and green supply chain management: Evidence from Brazilian firms. *Journal of Cleaner Production*, 116, 170–176. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.061>
- Tennant, S., & Fernie, S. (2014). Theory to practice: A typology of supply chain management in construction. *International Journal of Construction Management*, 14(1), 56–66. <https://doi.org/10.1080/15623599.2013.875268>
- Thomas, A., & Francis, A. (2020). *Exploring the relationship between lean construction and environmental sustainability: A review of existing literature to decipher broader dimensions*.
- Tjahjadi, B., Agastya, I. B. G. A., Soewarno, N., & Adyantari, A. (2022). Green human capital readiness and business performance: do green market orientation and green supply chain management matter? *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2021-0622>
- Triana, N. (2022). *Urgensi Penerapan Konsep Bisnis Berkelanjutan pada Perusahaan di Indonesia - National Geographic*. <https://nationalgeographic.grid.id/read/133601756/urgensi-penerapan-konsep-bisnis-berkelanjutan-pada-perusahaan-di-indonesia>
- United, N. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development*.
- Venkatraman, S., & Nayak, R. R. (2015). Relationships among triple bottom line elements: Focus on integrating sustainable business practices. *Journal of Global Responsibility*, 6(2), 195–214. <https://doi.org/10.1108/JGR-04-2012-0013>
- Wang, J., Wu, N., & Yu, Z. (2022). *Green Supply Chain Management (GSCM) and Green Human Resource Management (GHRM): A Literature Review and Future Research Direction*.
- Wholey, J. S. (n.d.). *Formative and Summative Evaluation: Related Issues in Performance Measurement*.
- Woldesenbet, T. T. (1999). *THE MANAGEMENT CHALLENGE FOR THE 21 ST CENTURY (BOOK REVIEW) AND CRITICAL ARGUMENT OF DRUCKER'S IDEA FROM POSTMODERNISM PERSPECTIVE*.
- Yildiz Çankaya, S., & Sezen, B. (2019). Effects of green supply chain management practices on sustainability performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(1), 98–121. <https://doi.org/10.1108/JMTM-03-2018-0099>
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., & Wiengarten, F. (2014). Integrated green supply chain management and operational performance. *Supply Chain Management*, 19, 683–696.

<https://doi.org/10.1108/SCM-07-2013-0225>

Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680.

<https://doi.org/10.1177/0972150918779294>

Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>

Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in China: A technology acceptance model perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 11(19).

<https://doi.org/10.3390/su11195408>