**Journal of Innovative and Creativity**
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
**ISSN** 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 27310-27316

# Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable Business: Conceptual Approach

**M. Sani Dwi Novida Ismuladi[1], Ni Gusti Ayu Eka Lovita Dewi[2], Dr. Annisa Fitri Anggraeni, SE., MM CIISA[3], Dr. Hj. Winna Roswinna, SE., MM., CPM[4]**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia.
*Email : saniismuladi@gmail.com*

Published: Oktober , 2025

## ABSTRACT

*As global environmental issues such as climate change, environmental degradation, and excessive exploitation of natural resources become increasingly urgent, companies, especially in the industrial sector, are encouraged to adopt more sustainable business strategies. One approach that is gaining popularity is Green Human Resource Management (GHRM), a human resource management approach that integrates environmentally friendly principles and values. This study aims to examine the concept of GHRM in the context of industrial companies and its role in supporting business sustainability. The method used is a literature review, analyzing various national and international scientific articles published between 2020 and 2025. The results of the study show that the implementation of GHRM has a positive impact on pro-environmental employee behavior, operational efficiency, company image, and long-term organizational sustainability. Furthermore, this study identifies that the GHRM approach is based on the Resource Based View, Dynamic Capabilities, Stakeholder Theory, and AMO Theory. In conclusion, GHRM is not merely a complementary strategy but is crucial for industrial companies facing sustainability demands amid global competition.*

***Keywords**: Green Human Resource Management, Industrial Companies, Sustainable Business, Conceptual, SDG*

## ABSTRAK

Seiring dengan semakin mendesaknya isu lingkungan global seperti perunahan iklim, degradasi lingkungan, dan eksploitasi sumber daya alam secara berlebihan, perusahaan terrutama di sector sector industry, di dorong untuk mengadopsi strategi bisnis yang lebih berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang semakin popular adalah Green Human Resource Management (GHRM), sebuah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasi prinsip dan nilai ramah lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep GHRM dalam konteks perusahaan industry dan perannya dalam mendukung keberlanjutan bisnis. Metode yang digunakan dalah tinjauan Pustaka, menganalisis berbagai artikel ilmiah nasional dan internasional yang diterbitkan antara tahun 2020-2025. Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan GHRM berdampak positif terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan, efisiensi operasional, citra perusahaan, dan keberlanjutan jangka Panjang organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini mengidentifikasi bahwa pendekatan GHRM didasarkan pada teori Resource Based View, Dynamic Capabilities, Stakeholder Theory dan AMO Theory. Kesimpulannya GHRM bukan kesedar pelengkap strategi yang krusil bagi perusahaan industry yang menghadapi tuntutan keberlanjutan di tengah persaingan global.

**Kata Kunci**: Green Human Resource Management, Perusahaan Industri, Bisnis Berkelanjutan, Konseptual, SDGs

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## LATAR BELAKANG

Selama beberapa dekade terakhir, isu-isu lingkungan global telah menjadi perhatian serius. Fenomena seperti pemanasan global, polusi udara, dan kelangkaan sumber daya alam telah mendorong munculnya agenda pembangunan berkelanjutan (SDGs). Di tengah dinamika ini, perusahaan industry menjadi sorotan karena kontribusi signifikan mereka terhadap emisi karbon dan polusi lingkungan. Akibatnya, tekanan dari berbagai pihak terrmasuk pemerintah, investor, pelannggan, dan masyarakat umum telah mendorong perusahaan untuk mengadopsi

ppraktis binis yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.

Isu keberlanjutan bisnis semakin mendesak seiring dengan meningkatnya tantangan lingkungan global seperti perubahan iklim, polusi, dan degradasi ekosistem. Menurut United Nations Environment Programme (UNEP, 2023), sektor industri menyumbang lebih dari 30% emisi karbon global dan menjadi salah satu penyumbang terbesar dalam penggunaan energi fosil. Di tingkat nasional, data Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK, 2022) menunjukkan bahwa sektor industri di Indonesia berkontribusi sekitar 27% terhadap total emisi gas rumah kaca (GRK), menjadikannya sektor kedua terbesar setelah energi. Fakta ini menegaskan pentingnya transformasi strategi bisnis di sektor industri agar lebih berorientasi pada praktik ramah lingkungan dan berkelanjutan.

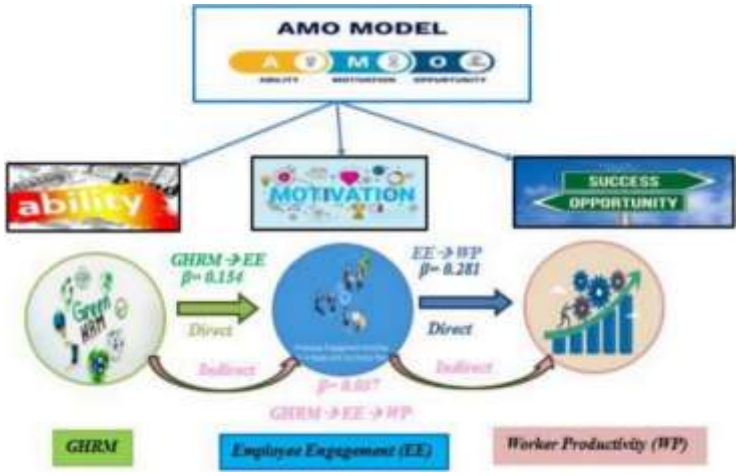
Dalam konteks ini, Green Human Resource Management (GHRM) muncul sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip-prinsip lingkungan ke dalam manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga sistem kompensasi. Praktik GHRM diyakini mampu menumbuhkan perilaku pro-lingkungan karyawan, meningkatkan inovasi ramah lingkungan, sekaligus memperkuat citra perusahaan di mata pemangku kepentingan (Yusliza et al., 2020; Nazir et al., 2022).

Namun, meskipun studi internasional telah banyak mengeksplorasi hubungan antara GHRM dengan keberlanjutan bisnis, terdapat gap penelitian yang signifikan dalam konteks Indonesia dan negara berkembang lainnya. Pertama, sebagian besar studi masih bersifat konseptual atau cross-sectional, sehingga kurang memberikan bukti empiris jangka panjang mengenai efektivitas GHRM dalam mendukung keberlanjutan bisnis. Kedua, penelitian di Indonesia masih terbatas pada sektor jasa dan pendidikan, sementara sektor industri yang menjadi penyumbang besar emisi karbon relatif jarang diteliti secara mendalam. Ketiga, dimensi *Green Compensation & Reward* masih kurang dieksplorasi, padahal insentif merupakan faktor penting untuk membentuk perilaku hijau yang berkelanjutan di kalangan karyawan.

Krisis iklim dan keterbatasan sumber daya kini mengaharuskan organisasi un tuk merumuskan ulang strategi bisnis mereka dengan tujuan ekonomi dapat dicapai secara seimbang dengan tanggug jawab social dan lingkungan. Dalam konteks ini, fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran strategis sebagai jembatan antara kebijakan perusahaan dan perilaku karyawan sehari-hari. Green Human Resource Manajement (GHRM) Hadir sebagai pendekatan yang menekankan pentingnya aspek lingkungan dalam seluruh siklus manajemen SDM mulai dan rekrutmen, pelatihan evaluasi kinerja, hingga system kompensasi. Yulisliza et al. (2020) menyoroti bahwa GHRM berperan dalam menanamkan kesadaran ekologis sejak awal proses kerja, sehinga mendorong terbentuknya perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan.

Sejalan dengan itu, Pinzone et al. (2022) menunjukan bahwa GHRM berkontribusi terhdadap peningkatan inovasi ramah lingkungan di tingakat organisasi, sementara Arulrajah (2021) menekankan pentingnya GHRM dalam membentuk budaya organisasi yang hijau. Dalam konteks implementasi GHRM semakin relevan seiring dengan bertambah regulasi serta ekspektasi public terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab secara social dan ekologis.

Secara teoritis, dua pendekatan utama kerap digunakan dalam penelitian GHRM mutakhir. Pertama, teori AMO (Ability-Motivation-Opportunity) Menyatakan bahwa gabungan dari peningkatan kemampuan, motivasi, dan peluang bagi karyawan dapat mendorong perilaku kerja yang lebih pro- lingkungan. Kedua, Sosial Exchange Theory (SET) menekankan bahwa Ketika perusahaan menunjukan komitmen nyata terhadap isu lingkungan misalnya melalui pelatihan, kebijakan yang adil, atau penghargaan karyawan cenderung membalasnya dengan kontribusi positif, seperti Organizational Citizenship Behaviour for the environment (OCBE) dan kinerja hijau yang sesuai peran. Integritas antara AMO dan SET dalam studi terbaru memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana GHRM bekerja, serta dalam konteks apa pengaruhnya menjadi lebih efektif. Penelitian yang dilakukan dalam rentang 2020- 2025 menunjukan bahwa pendekatan gabungan ini semakin banyak digunakan untuk menguji peran mediasi dan moderasi dalam model GHRM




Namun demikian, tinjauan literatur terkini juga mengungkapkan sejumlah celah penting yang membuka ruang bagi penelitian lanjutan. Pertama, aspek Green Compensation & reward masih relative kurang dieksplorasi dibandingkan dimensi lain seperti pelatihan, sehingga belum tersedia formulasi insentif yang terbukti efektif dalam mendorong perilaku hijau secara berkelanjutan, Kedua, terdapat sejumlah keterbatasan metodologis seperti penggunaan satu jenis metode pengumpulan data, desain penelitian Cross sectional, serta keterbatasan pada sampel industry tertentu yang menghambat penarikan kesimpulan kausal. Oleh karena itu, semakin banyak studi yang merekomendasikan pendekatan eksperimental, longitudinal, multi level, maupun meta analitik guna memperkuat pemahaman mengenai mekanisme penyebab dalam praktik GHRM.

Kesadaran atas keterbatasan-keterbatasan tersebut menjadi pijakan utama dalam peneliitian ini, yang bertujuan untuk menyintesis temuan-temuan terbaru (2020-2025), menegaskan relevansi kerangka AMO-SET, serta merumuskan agenda riset yang aplikatif, baik bagi kalangan akademik maupun praktisi.

Dalam kerangka ini, fungsi sumber daya manusia memegang peran sentral. Karyawan tidak lagi sekedar dianggap sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai agen perubahan yang berperan dalam menginternalisasi nilai keberlanjutan ke dalam praktik operasional perusahaan. Green Human Resource Manajemen (GHRM) muncul sebagai strategi kunci yang menyatukan praktik-praktik pengelolaan SDM dengan nilai-nilai lingkungan. Melalui GHRM, perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang berorientasi hijau, meningkatatkan partisipasi dan keterlibatan karyawan, serta meminimalkan dampak negative terhadap lingkungan.

Penelitian-penelitian terkini (Latif et al., 2021; Nazir et al., 2022; Zhou et al., 2022) juga menegaskan bahwa implementasi GHRM memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan inovasi ramah lingkungan, kepuasan kerja karyawan, serta reputasi perusahaan. Oleh sebab itu, studi ini difokuskan pada pendekatan konseptual GHRM di perusahaan industry dengan menekankan kontribusinya terhadap tercapainya tujuan bisnis yang berkelanjutan.

## KAJIAN TEORITIS

Konsep GHRM didukung oleh berbagai teori manajemen strategis dan organisasi. Pertama, Resource-Based View (RBV) (Barney, 2021) menekankan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi hijau merupakan aset berharga yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Kedua, teori Dynamic Capabilities (Teece, 2020) menjelaskan pentingnya kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan eksternal, termasuk regulasi lingkungan dan ekspektasi pasar. Ketiga, Stakeholder Theory (Freeman, 2021) menegaskan bahwa perusahaan perlu memenuhi tuntutan pemangku kepentingan terkait praktik ramah lingkungan. Selain itu, AMO Theory (Ability, Motivation, and Opportunity) menjadi landasan penting dalam menjelaskan bagaimana GHRM dapat meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan.

Praktik GHRM secara umum mencakup: (1) Green Recruitment, yang berfokus pada menarik kandidat dengan orientasi keberlanjutan; (2) Green Training and Development, yang menanamkan keterampilan ramah lingkungan;
(3) Green Performance Management, yang mengintegrasikan indikator lingkungan dalam evaluasi kinerja; dan (4) Green Compensation and Rewards, yang memberikan insentif bagi kontribusi hijau karyawan (Pinzone et al., 2022). Praktik-praktik ini diyakini mampu mendorong perilaku hijau karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan melalui proses konseptual dengan menggunakan metode studi literatur. Sumber-sumber yang di analisis mencakup publikasi ilmiah terkini yang terbit antara tahun 2020 hingga 2025, yang secara khusus membahas topik Green Human Resource Manajement (GHRM) dan berkelanjutan bisnis di sector industry. Proses penelusuran literatur dilakukan melalui berbagai basis data internasional seperti Scopus, Web of Science, dan google Scholar, serta jurnal nasional yang memiliki reputasi baik. Kriteria inklusi mencakup artikel yang menelaah hubungan antara GHRM dengan aspek keberlanjutan, perilaku kerja karyawan, serta kinerja organisasi. Untuk menganalisis data, digunakan pendekatan tematik guna mengidentifikasi pola-pola utama, konsep kunci, serta landasan teoritis yang relevan. Oleh karena itu, studi ini bersipat deskriptif analitis dan bertujuan Menyusun kerangka konseptual yang menyeluruh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa penerapan **Green Human Resource Management (GHRM)** memberikan kontribusi signifikan dalam mendorong keberlanjutan bisnis di perusahaan industri. Praktik GHRM memengaruhi perilaku karyawan, inovasi organisasi, kinerja keberlanjutan, serta citra perusahaan di mata pemangku kepentingan. Kajian ini mengelompokkan hasil temuan ke dalam enam aspek utama:

**Kontribusi terhadap Perilaku Hijau Karyawan**

Green Recruitment dan Green Training berperan besar dalam membentuk perilaku hijau karyawan. Rekrutmen hijau memungkinkan perusahaan memilih kandidat yang memiliki nilai kepedulian lingkungan sejak awal proses seleksi. Menurut Yusliza et al. (2020), penyaringan kandidat berdasarkan orientasi keberlanjutan membantu menciptakan tenaga kerja yang siap berpartisipasi dalam program hijau perusahaan.

Selain itu, Green Training membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan ramah lingkungan. Latif et al. (2021) menegaskan bahwa pelatihan hijau meningkatkan kesadaran karyawan terhadap isu lingkungan serta mendorong mereka mengadopsi perilaku hemat energi, pengelolaan limbah yang lebih baik, dan penggunaan teknologi ramah lingkungan. Dengan demikian, GHRM menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk terbentuknya perilaku pro-lingkungan.

**Pendorong Inovasi Organisasi**

Implementasi GHRM tidak hanya memengaruhi perilaku individu, tetapi juga mendorong inovasi di tingkat organisasi. Nazir et al. (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan SDM berbasis lingkungan lebih mampu menciptakan inovasi hijau, seperti efisiensi energi, penggunaan bahan baku terbarukan, dan desain produk berkelanjutan. Green Performance Management yang menekankan pada indikator lingkungan dalam evaluasi kinerja karyawan juga menciptakan motivasi untuk menghasilkan ide-ide inovatif. Hal ini memperlihatkan bahwa GHRM mampu memperluas kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan tuntutan pasar global yang semakin menekankan aspek keberlanjutan. Dampak terhadap Reputasi dan Kinerja Perusahaan

Reputasi Perusahaan merupakan aset penting dalam persaingan industri modern. Menurut Arulrajah (2021), GHRM meningkatkan citra positif perusahaan karena menunjukkan komitmen terhadap isu lingkungan. Dampaknya adalah meningkatnya kepercayaan konsumen, loyalitas pelanggan, serta hubungan yang lebih baik dengan regulator dan pemangku kepentingan lainnya.

Selain reputasi, GHRM juga berdampak pada kinerja perusahaan. Zhou et al. (2022) membuktikan bahwa penerapan GHRM mampu meningkatkan efisiensi operasional melalui pengurangan limbah, penghematan energi, dan pemenuhan standar keberlanjutan internasional. Dengan kata lain, GHRM tidak hanya memberikan manfaat sosial, tetapi juga keuntungan finansial melalui efisiensi biaya dan peningkatan produktivitas.

**Dukungan terhadap Sustainable Development Goals (SDGs)**

GHRM memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian SDGs, terutama:

- **SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi):** GHRM menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan inklusif.
- **SDG 12 (Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab):** Melalui pelatihan hijau, karyawan didorong untuk menggunakan sumber daya secara efisien.
- **SDG 13 (Penanganan Perubahan Iklim):** Implementasi GHRM membantu mengurangi jejak karbon organisasi.

Dengan demikian, GHRM bukan hanya mendukung pencapaian tujuan internal perusahaan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata pada agenda pembangunan global.

**Tantangan dalam Implementasi GHRM**

Meskipun manfaat GHRM sangat jelas, terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya di perusahaan industri:

1. **Resistensi Budaya Organisasi:** Tidak semua karyawan dan manajemen siap menerima perubahan menuju budaya hijau. Hal ini menimbulkan resistensi dalam tahap awal implementasi.
2. **Biaya Implementasi:** Investasi awal untuk pelatihan hijau, sistem evaluasi baru, dan infrastruktur ramah lingkungan cukup besar, sehingga menjadi hambatan bagi sebagian perusahaan.
3. **Keterbatasan Indikator Kinerja:** Banyak perusahaan kesulitan menetapkan indikator hijau yang konsisten dan dapat diukur secara objektif (Zhou et al., 2022).
4. **Kurangnya Regulasi dan Dukungan Teknologi:** Di beberapa negara berkembang, regulasi keberlanjutan masih terbatas, sementara akses terhadap teknologi ramah lingkungan belum merata

## Peluang dan Arah Masa Depan

Di balik tantangan, terdapat peluang besar untuk mengembangkan GHRM. Pertama, perkembangan **teknologi digital** (big data, artificial intelligence, dan HR analytics) membuka peluang bagi perusahaan untuk mengintegrasikan GHRM dalam sistem manajemen modern. Kedua, meningkatnya **kesadaran konsumen** terhadap produk hijau memberi insentif bagi perusahaan untuk memperkuat praktik ramah lingkungan. Ketiga, adanya **dukungan regulasi pemerintah** dan standar internasional mendorong perusahaan industri untuk lebih serius menerapkan GHRM.

Dengan demikian, masa depan GHRM di sektor industri diperkirakan akan semakin berkembang, tidak hanya sebagai bagian dari strategi SDM, tetapi juga sebagai pilar utama strategi bisnis berkelanjutan.

## Perbandingan Hasil antara Negara Maju dan Berkembang

Hasil kajian literatur menunjukkan adanya perbedaan yang cukup signifikan dalam implementasi GHRM di negara maju dan negara berkembang.

1. Negara Maju

   Di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Jepang, dan negara-negara Eropa Barat, GHRM umumnya sudah terintegrasi dalam strategi korporasi. Hal ini didukung oleh regulasi lingkungan yang ketat, tekanan dari konsumen, serta standar internasional seperti ISO 14001. Misalnya, perusahaan manufaktur di Jerman dan Swedia telah lama menerapkan green recruitment dengan mensyaratkan calon karyawan memiliki kesadaran lingkungan, serta mengintegrasikan indikator hijau dalam sistem performance appraisal. Selain itu, dukungan teknologi digital memungkinkan perusahaan di negara maju memanfaatkan HR analytics untuk memantau jejak karbon karyawan secara lebih akurat.

2. Negara Berkembang

   Sebaliknya, di negara berkembang termasuk Indonesia, penerapan GHRM masih menghadapi sejumlah hambatan. Pertama, regulasi lingkungan belum sepenuhnya ditegakkan secara konsisten sehingga implementasi GHRM sering kali bergantung pada inisiatif masing-masing perusahaan. Kedua, keterbatasan anggaran menjadi kendala, karena investasi pada pelatihan hijau, sistem kompensasi ramah lingkungan, dan infrastruktur berteknologi rendah karbon membutuhkan biaya besar. Ketiga, kesadaran karyawan terhadap pentingnya perilaku hijau masih rendah, sehingga program GHRM sering bersifat formalitas tanpa dampak signifikan pada perilaku kerja sehari-hari.

3. Implikasi Perbedaan

   Perbedaan ini menunjukkan bahwa meskipun konsep GHRM diterapkan secara global, tingkat efektivitasnya dipengaruhi oleh konteks negara. Di negara maju, GHRM cenderung lebih efektif karena didukung oleh ekosistem regulasi, budaya organisasi hijau, dan teknologi canggih. Sementara itu, di negara berkembang GHRM menghadapi tantangan pada aspek biaya, kesadaran, dan keterbatasan teknologi, sehingga memerlukan strategi adaptif seperti kolaborasi dengan pemerintah, dukungan CSR, dan program insentif berbasis komunitas.

Dengan demikian, membandingkan hasil antara negara maju dan berkembang memperkaya pemahaman bahwa keberhasilan implementasi GHRM tidak hanya bergantung pada praktik internal perusahaan, tetapi juga pada faktor eksternal seperti regulasi, teknologi, dan budaya masyarakat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa GHRM merupakan pendekatan strategis yang esensial bagi perusahaan industri dalam mencapai keberlanjutan bisnis. Dengan mengintegrasikan praktik hijau ke dalam seluruh fungsi manajemen SDM, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran karyawan, memperkuat inovasi hijau, mengurangi dampak lingkungan, serta meningkatkan reputasi organisasi. GHRM tidak hanya sekadar tren, melainkan kebutuhan strategis dalam menghadapi tantangan global.

**Saran:**

Saran penelitian selanjutnya adalah melakukan uji empiris terhadap kerangka konseptual GHRM di berbagai sektor industri, menggunakan metode kuantitatif maupun kualitatif untuk mendapatkan bukti yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dapat memperluas dimensi GHRM dengan mengaitkannya dengan digitalisasi SDM dan kepemimpinan hijau. Bagi praktisi, perusahaan industri perlu menanamkan GHRM ke dalam budaya organisasi dan menjadikannya sebagai bagian dari strategi bisnis inti agar keberlanjutan dapat tercapai secara optimal.

## DAFTAR REFERENSI


Arulrajah, A. A. (2021). Green human resource management practices: A review and research agenda. Journal of Cleaner Production, 313, 127902.

Barney, J. (2021). Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage.Oxford University Press.

Freeman, R. E. (2021). Stakeholder theory: The state of the art revisited. Business & Society, 60(7), 1429–1458.

Latif, K. F., Pitafi, A. H., Malik, M. Y., & Latif, Z. (2021). Employee green behavior and green HRM: An empirical analysis. Sustainability, 13(12), 6624.

Nazir, S., Qureshi, M. A., & Shafique, I. (2022). Green HRM, employee green behavior, and organizational performance: The mediating role of green innovation. International Journal of Human Resource Studies, 12(2), 30–48.

Pham, N. T., Vo-Thanh, T., Shahbaz, M., & Usman, M. (2020). Greening human resource management: A comprehensive review and future research agenda. Journal of Environmental Management, 269, 110687.

Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2022). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of green HRM. International Journal of Human Resource Management, 33(4), 1–24.

Teece, D. J. (2020). Fundamental issues in strategy: Time to reassess? Strategic Management Review, 1(1), 103–144.

Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., & Ramayah, T. (2020). Green human resource management: A systematic review from 2007 to 2019. Benchmarking: An International Journal, 27(7), 2005–2027.

Zhou, X., Fan, J., & Chen, H. (2022). Linking green human resource management q practices with environmental performance: The role of employee green commitment. Environmental Science and Pollution Research, 29(17), 256