

## GREEN TRAINING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING GREEN RECRUITMENT TERHADAP SUSTAINABLE PERFORMANCE DI UMKM SURABAYA

### *GREEN TRAINING AS AN INTERVENING VARIABLE OF GREEN RECRUITMENT ON SUSTAINABLE PERFORMANCE IN SURABAYA MSMEs*

Evi Maya Odelia<sup>1)\*</sup>, Muzakki<sup>2)</sup>, Maulana Hichma Sanjuli<sup>3)</sup>, dan Rangga Aditya Mukti<sup>4)</sup>

<sup>1)\*</sup>Universitas Wijaya Putra, Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3 Surabaya, dan evimayaodelia@uwp.ac.id

<sup>2)</sup> Universitas Wijaya Putra, Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3 Surabaya dan muzakki@uwp.ac.id

<sup>3)</sup> Universitas Wijaya Putra, Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3 Surabaya dan maulanasanju@gmail.com

<sup>4)</sup> Universitas Wijaya Putra, Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3 Surabaya dan 22012050@student.uwp.ac.id

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh green recruitment terhadap green training, (2) pengaruh green recruitment terhadap sustainable performance; (3) pengaruh green training terhadap sustainable performance dan (4) pengaruh green training sebagai variabel intervening green recruitment terhadap sustainable performance pada UMKM. Penelitian ini dianggap penting oleh peneliti karena organisasi perlu membangun sistem manajemen yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi saja, tetapi juga memperhatikan dimensi sosial dan lingkungan secara bersamaan. Green recruitment, green training dan sustainable performance merupakan bagian dari green human resources yang merupakan salah satu pendekatan strategis yang berkembang dalam ranah manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pelestarian lingkungan dan pembentukan budaya kerja berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tipe asosiatif. Populasi yang digunakan adalah UMKM di wilayah Surabaya. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik convenience. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari kuesioner. Sedangkan dianalisis menggunakan software smartPLS 4.0. Hasil penelitian menemukan bahwa (1) green recruitment memberikan kontribusi terhadap green training, (2) green recruitment memberikan kontribusi terhadap sustainable performance; (3) pengaruh green training memberikan kontribusi terhadap sustainable performance dan (4) green training tidak memberikan kontribusi green recruitment terhadap sustainable performance pada UMKM.

**Kata Kunci:** *Green recruitment, green training, sustainable performance, UMKM, ramah lingkungan*

**ABSTRACT:** *This study aims to determine and analyze (1) the effect of green recruitment on green training, (2) the effect of green recruitment on sustainable performance; (3) the effect of green training on sustainable performance and (4) the effect of green training as an intervening variable of green recruitment on sustainable performance in MSMEs. This study is considered important by researchers because organizations need to build a management system that is not only oriented towards economic efficiency, but also pays attention to social and environmental dimensions simultaneously. Green recruitment, green training and sustainable performance are part of green human resources which is one of the strategic approaches developing in the realm of human resource management that is oriented towards environmental preservation and the formation of a sustainable work culture. This study uses an associative type quantitative approach. The population used is MSMEs in the Surabaya area. The sampling method is carried out using convenience techniques. The data used are primary data derived from questionnaires. While analyzed using smartPLS 4.0 software. The results of the study found that (1) green recruitment contributes to green training, (2) green recruitment contributes to sustainable performance; (3) the influence of green training contributes to sustainable performance and (4) green training does not contribute to green recruitment on sustainable performance in MSMEs..*

**Keywords:** *Green recruitment, green training, sustainable performance, MSMEs, environmentally friendly.*

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar utama perekonomian Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, jumlah UMKM telah mencapai lebih dari 56.14 juta unit menyerap sekitar 97% tenaga kerja, serta menyumbang 61% Produk Domestik Bruto (PDB). Besarnya aktivitas produksi UMKM yang diharapkan terus berkembang sepanjang tahun berpotensi menyebabkan peningkatan konsumsi energi dan emisi karbon yang signifikan. Menurut hasil temuan lapangan lembaga riset IESR di tahun 2023, emisi dari sektor UMKM secara nasional diestimasikan mencapai 216 juta ton CO<sub>2</sub>, atau setara dengan dua pertiga dari total emisi industri nasional.

Dari data riset emisi tersebut, UMKM masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengintegrasikan aspek lingkungan dan sosial ke dalam operasional bisnis mereka. Salah satu isu mendasar yang dihadapi adalah rendahnya kinerja keberlanjutan (*sustainable performance*) akibat keterbatasan dalam sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi hijau. Permasalahan ini bermula dari dua aspek utama, yaitu rekrutmen dan pelatihan. Dalam praktiknya, sebagian besar UMKM belum menerapkan pendekatan *green recruitment*, yaitu strategi perekrutan yang mempertimbangkan nilai dan perilaku ramah lingkungan dari calon karyawan (Renwick et al., 2013). Proses rekrutmen cenderung berfokus pada keterampilan teknis tanpa memperhatikan kesesuaian nilai terhadap prinsip keberlanjutan. Akibatnya, sulit membentuk budaya organisasi yang mendukung tujuan-tujuan lingkungan jangka panjang. Selain itu, pelatihan yang bersifat *green training* juga masih sangat terbatas, baik dari sisi aksesibilitas, biaya, maupun relevansi materi. Padahal, *green training* terbukti dapat meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan perilaku karyawan terhadap praktik ramah lingkungan dalam proses bisnis (Jabbour, 2015). Tanpa adanya pelatihan yang berkelanjutan, karyawan UMKM cenderung mengandalkan kebiasaan lama yang tidak efisien secara energi dan sumber daya.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa penerapan strategi *green human resource management* (GHRM), khususnya *green recruitment* dan *green training*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *sustainable performance*. Misalnya, penelitian oleh Purwaningsih et al. (2023) menunjukkan bahwa *green recruitment* dan *green training* secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja berkelanjutan di PT ABC Tangerang. Temuan serupa diperkuat oleh Zainal Ruma (2025), yang menyimpulkan bahwa kedua strategi tersebut berkontribusi langsung terhadap pencapaian keberlanjutan perusahaan di Makassar.

Namun, implementasi strategi ini dalam konteks UMKM masih sangat minim, terutama di daerah perkotaan seperti Surabaya. UMKM di Surabaya sebagai kota metropolitan sekaligus pusat industri kreatif memiliki potensi besar untuk menerapkan prinsip-prinsip GHRM sebagai bagian dari upaya mewujudkan ekonomi hijau dikarenakan keterbatasan dana, minimnya pengetahuan tentang praktik hijau, serta tidak adanya indikator keberlanjutan yang terukur menjadi penghambat utama (Mardikaningsih, 2025).

Oleh karena itu, dari latar belakang yang telah di jelaskan diatas, fokus pada penelitian ini yang ditulis oleh peneliti adalah bagaimana pengaruh *green training* memediasi *green recruitment* terhadap *sustainable performance* pada UMKM di Surabaya.

### Landasan Teoritis

#### Green Recruitment

*Green recruitment* merupakan proses perekrutan yang dapat membantu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang efektif yang terkait dengan lingkungan dan memastikan bahwa karyawan baru menyadari budaya lingkungan organisasi sehingga ia dapat mempertahankan nilai-nilai lingkungan yang diikuti oleh organisasi (Ramasamy, 2017). Sedangkan menurut Pham & Pailé (2019), kegiatan melibatkan penyaringan berdasarkan kesadaran lingkungan, serta pengumpulan kandidat dengan dedikasi tinggi terhadap prinsip keberlanjutan. Dari kedua pendapat didapatkan kesimpulan bahwa *green recruitment* adalah proses merekrut karyawan dengan memfilter berdasarkan nilai-nilai budaya organisasi dan lingkungan yang telah ditetapkan.

## Green Training

Green training merupakan upaya sistematis dalam mengintegrasikan tujuan keberlanjutan ke dalam pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi terkait lingkungan. Sedangkan menurut Yafi et al. (2021) green training mampu meningkatkan kemampuan multi-talenta karyawan untuk mendukung inovasi dan kinerja organisasi. Dari kedua pendapat didapatkan kesimpulan bahwa green training adalah suatu upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan terkait lingkungan guna menunjang keberlanjutan organisasi.

### Sustainable Performance

Menurut Aryani (2019) dan Zainal Ruma (2023) sustainable performance (kinerja berkelanjutan) merupakan metode manajemen dan kepemimpinan yang dipilih oleh suatu organisasi/instansi untuk menghasilkan manfaat finansial serta dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan. Konsep keberlanjutan perusahaan juga menggambarkan tiga pilar keberlanjutan, yaitu: ekonomi, sosial, dan lingkungan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dalam pengambilan data penelitian pada UMKM di Surabaya. Data primer yang dilakukan adalah Populasi dalam penelitian ini adalah UMKM di wilayah Surabaya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah UMKM di Surabaya. Sampel yang diambil sebanyak 35 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara convenience sampling. Menurut Sanusi (2014), convenience sampling atau accidental sampling adalah mengambil responden sebagai sampel adalah orang-orang yang mudah ditemui atau yang berada pada waktu yang tepat, dapat dijangkau serta responden bersedia dan mampu memberikan informasi yang memadai kepada peneliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS 4.0.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan terhadap karyawan UMKM di Surabaya diketahui bahwa karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, pendapatan per bulan, jenis UMKM, lama bekerja, produk/jasanya terdapat zero waste atau tidak dan jumlah karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	62.9
	Perempuan	13	37.1
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/K	12	34.3
	Diploma (D1/D2/D3)	3	8.6
	Sarjana (S1)	20	57.1
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>
Usia	17-22 Tahun	7	20.0
	23-30 Tahun	17	48.6
	31-42 Tahun	10	28.6
	51-60 Tahun	1	2.9
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>
Pendapatan perbulan	< 3 juta	8	22.9
	3-5 juta	20	57.1
	6-10 juta	7	20.0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>
Jenis UMKM	Kuliner	12	34.3
	Fashion	1	2.9
	Pertanian	1	2.9
	Elektronik	2	5.7
	Furniture	1	2.9

	Jasa	12	34.3
	Digital	3	8.6
	Industri Kreatif	3	8.6
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>
Lama Bekerja	<1 Tahun	7	20
	1-2 Tahun	8	22.9
	3-5 Tahun	9	25.7
	6-10 Tahun	5	14.3
	>10 Tahun	6	17.1
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>
Produk/Jasa	Zero-waste	19	54.3
	Non Zero-waste	16	45.7
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian terhadap karyawan UMKM di Surabaya, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas adalah laki-laki (62,9%) memiliki pendidikan terakhir tingkat sarjana (57,1%) berusia antara 23 hingga 30 tahun (48,6%), pendapatan per bulan responden lebih banyak berada dalam kisaran 3 hingga 5 juta rupiah (57,1%), jenis UMKM yang dominan adalah kuliner dan jasa (34,3%), lama bekerja sekitar 3-5 tahun (25.7%) serta produk/jasa terkait zero waste (54.3%) . Hal ini dapat disimpulkan bahwa sektor UMKM di Surabaya banyak melibatkan laki-laki di usia produktif atau usia muda yang berpendidikan tinggi di industri kuliner dan jasa yang produk/jasanya zero waste di era saat ini.

Setelah data terkumpul sebanyak 35 responden, peneliti melakukan analisis outer model. Analisis outer model ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas pertanyaan yang digunakan dalam indikator.

## Outer Model

### Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor (outer loading) di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Output SmartPLS 4.0 untuk loading factor memberikan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.** Loading Factor

	Green Recruitment (X)	Green Training (Z)	Sustainable Performance (Y)
X1	0.908		
X2	0.890		
X3	0.911		
X4	0.927		
X5	0.544		
X6	0.887		
X7	0.915		
Y1			0.816
Y2			0.697
Y3			0.793
Y4			0.843
Y5			0.842
Y6			0.889
Y7			0.885
Y8			0.837
Y9			0.928

Y10	0.929
Y11	0.825
Z1	0.923
Z2	0.929
Z3	0.947
Z4	0.955
Z5	0.929

Sumber : Data diolah (2025)

Uji convergent validity dihitung berdasarkan besarnya nilai loading factor atau outer loading. Dengan demikian, hasil pada tabel untuk seluruh variabel menyebutkan seluruh item mempunyai nilai  $> 0,5$  artinya seluruh indikator sudah valid atau layak dalam penyusunan first order maupun second order dalam konstruk model SEM.

Uji korelasi diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat (square root of average) AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik seperti yang terlihat dalam tabel 2 berikut ini:

**Tabel 3.** Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)

	Green Recruitment (X)	Green Training (Z)	Sustainable Performance (Y)
Green Recruitment (X)	<b>0.864</b>		
Green Training (Z)	0.789	<b>0.937</b>	
Sustainable Performance (Y)	0.792	0.613	<b>0.846</b>

Sumber : Data diolah (2025)

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain (Hair et al., 2017). Tabel 3 menunjukkan bahwa *loading factor* untuk tiap indikator mempunyai *loading factor* kepada konstruk indikator yang sama lebih tinggi dari pada konstruk yang lain.

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Green Recruitment (X)	0.939	0.954
Green Training (Z)	0.965	0.966
Sustainable Performance (Y)	0.960	0.963

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan dengan bantuan software SmartPLS 4.0 yang dapat dilihat pada tabel 4 didapatkan bahwa nilai composite reliability konstruk yang memiliki nilai  $>0,70$  adalah semua variabel sehingga dapat disimpulkan memenuhi uji reliabilitas. Sedangkan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan semua konstruk dikatakan baik yaitu  $>0,50$  dan dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk reflektif adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

## Inner Model

### Uji R-square

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner model). Berikut adalah nilai *R-Square* pada konstruk:

**Tabel 5.** Uji Determinasi (*R square*)

	<i>R-square</i>
Green Training (Z)	0.623
Sustainable Performance (Y)	0.644

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel 4 dapat dilihat nilai *R-Square* untuk variabel Green Training (Z) adalah sebesar 0.622, hal ini menunjukkan 62.2% variabel Green Training (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel Green Recruitment (X), sedangkan sisanya 37.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Kemudian untuk variabel Sustainable Performance menunjukkan hasil 0.644. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena sustainable performance yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain green recruitment dan green training dengan varian sebesar 64.4%. Sedangkan sisanya sebesar 35.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain green recruitment dan green training).

### Uji Hipotesis

Untuk mengevaluasi hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan angka *p-value* dengan besarnya *p-value* < 0.05 dan T-statistics > 1.96 diperoleh dari output pada SmartPLS 4.0. Pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yang terdiri dari empat (4) hipotesis.

**Tabel 6.** Hasil Penelitian

Hipotesis Penelitian	<i>Path</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
H1	Green Recruitment (X) -> Green Training (Z)	8.603	0.000	Diterima
H2	Green Recruitment (X) -> Sustainable Performance (Y)	3.870	0.000	Diterima
H3	Green Training (Z) -> Sustainable Performance (Y)	0.020	0.984	Ditolak
H4	Green Recruitment (X) -> Green Training (Z) -> Sustainable Performance (Y)	0.020	0.984	Ditolak

Sumber : Data diolah (2025)

Tabel 6 menyajikan hasil pengujian hipotesis. Pada hipotesis pertama, green recruitment memiliki pengaruh signifikan terhadap green training (dapat diterima), dengan nilai  $p < 0.05$  dan statistik  $T > 1.96$ , yang menunjukkan hasil berpengaruh signifikan. Pada hipotesis kedua, green recruitment memiliki pengaruh signifikan terhadap sustainable performance (dapat diterima), dengan nilai  $p < 0.05$  dan statistik  $T > 1.96$ , yang menunjukkan hasil berpengaruh signifikan sedangkan hipotesis ketiga green training tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap sustainable performance (ditolak), dengan nilai  $p > 0.05$  dan statistik  $T < 1.96$ , yang menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan serta hipotesis keempat green training memediasi green recruitment terhadap

sustainable performance tidak memiliki pengaruh signifikan (ditolak), dengan nilai  $p = 0.984 > 0.05$  dan statistik  $T = 0.020 < 1.96$ , yang menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Green Recruitment Terhadap Green Training**

Green recruitment adalah proses menghasilkan kandidat sesuai dengan posisi yang ada di perusahaan melalui proses online dan merekrut mereka dapat menjaga nilai-nilai lingkungan (Mahfud & Affandi, 2022). Sedangkan Green training merupakan proses pelatihan di tempat kerja dan pendidikan lanjutan yang dirancang untuk mencapai target dan tujuan pengelolaan lingkungan perusahaan (Makatrim, 2021). Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa green recruitment berpengaruh signifikan terhadap green training dimana semakin tinggi diterapkan green recruitment tentunya juga membutuhkan green training dalam meningkatkan kompetensi nilai-nilai lingkungan.

### **Pengaruh Green Recruitment Terhadap Sustainable Performance**

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Zainal Ruma (2023) mengungkapkan bahwa pengaruh green recruitment terhadap sustainable performance berpengaruh positif, yang disebabkan para pemilik UMKM melakukan proses menciptakan kumpulan kandidat dengan potensi dan bakat yang dicari oleh organisasi dengan memberikan pengetahuan dan kemampuan yang berkaitan dengan implementasi ramah lingkungan, dikenal sebagai "rekrutmen hijau".

### **Pengaruh Green Training Terhadap Sustainable Performance**

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian Malik dan rekan penulis (Malik et al., 2020) menemukan bahwa pengaruh green training terhadap sustainable performance tidak signifikan dalam studi pada perusahaan industri dari berbagai sektor di Pakistan. Artinya, green training tidak membawa sustainable performance pada perusahaan manufaktur Pakistan. Alasannya karena kurangnya kesadaran, pengetahuan, sumber daya, dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya pelatihan. Metode tradisional dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya kemajuan teknologi mungkin menjadi alasan hasil yang tidak signifikan dari green training terhadap sustainable performance.

### **Pengaruh Green Training Memediasi Green Recruitment Terhadap Sustainable Performance**

Green recruitment merupakan proses untuk mendapatkan kandidat yang memiliki kesadaran terhadap nilai-nilai keberlanjutan dan ekologi. Dalam era persaingan global, organisasi tidak hanya bersaing dalam lingkup industri, tetapi juga menghadapi tantangan untuk merekrut tenaga kerja yang mampu meningkatkan daya saing (Firdaus, 2024). Menurut Kharisma & Wening (2023) tidak tepat dalam proses rekrutmen dapat berdampak negatif pada kinerja keberlanjutan organisasi, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan perusahaan maka organisasi mengimplementasikan sistem rekrutmen yang strategis guna mendukung keberlanjutan bisnis dan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi selain mengadakan green recruitment juga harus meningkatkan keberlanjutan kinerja organisasi melalui peningkatan kompetensi atau skill agar mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, green training sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi green recruitment terhadap sustainable performance dalam mencapai tujuan instansi. Akan tetapi pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa green training tidak berpengaruh signifikan mediasi green recruitment terhadap sustainable performance. Hal ini berarti green training tidak dibutuhkan pada UMKM dalam menunjang sustainable performance.

## **D. PENUTUP**

Berdasarkan hasil pengujian yang mengacu pada tujuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan green recruitment memberikan kontribusi terhadap green training (diterima); hipotesis 2 yang menyatakan green recruitment memberikan kontribusi terhadap sustainable performance (diterima); hipotesis 3 yang menyatakan green training tidak dapat memberikan kontribusi terhadap sustainable performance pada UMKM (ditolak); dan untuk hipotesis

4 yang menyatakan green training tidak dapat memberikan kontribusi green recruitment terhadap sustainable performance pada UMKM (ditolak). Ada beberapa saran yang perlu diperhatikan, yaitu 1) UMKM hendaknya lebih banyak mengadakan pelatihan atau sertifikasi keahlian secara mandiri terkait ramah lingkungan agar tidak hanya mencari profit tetapi juga peduli dampak bisnis terhadap lingkungannya; 2) Untuk penelitian selanjutnya, peneliti hendaknya mengambil sampel yang lebih banyak lagi agar mendapatkan keakuratan data yang lebih baik seperti menambah sampel karyawan, pemilik usaha atau bisa juga memperluas objek penelitian seperti berbagai UMKM di wilayah Jawa Timur tidak hanya di Surabaya.

#### **E. UCAPAN TERIMAKASIH (*Jika dibutuhkan*)**

Kami mengucapkan terima kasih kepada Universitas Wijaya Putra (UWP) yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan penelitian melalui hibah internal dengan SK Nomor: 168.23/ST/LPPM-UWP/K-I/VII/2025. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pekerja UMKM atas kesediaannya untuk mengisi kuesioner penelitian yang kami berikan guna mendapatkan data yang dapat mengimplementasikan ilmu teoritis manajemen sumber daya manusia keberlanjutan serta rekan-rekan yang turut berkontribusi secara langsung dalam penelitian ini.

#### **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 103–109.
- Firdaus, A. (2024). Green Recruitment as a Mediating Variable of the Effect of Green Employer Behavior on Employee Performance. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 4(3), e01742. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n03.pe01742>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. In Sage (Second Edition). Sage Publications, Inc.
- Jabbour, Charbel Jose Chiappetta. (2015). “Environmental training and environmental management maturity of Brazilian companies with ISO14001: Empirical evidence”. Vol 96, 1 Juni 2015. pp: 331-338
- Jasim, W. T., & Altaee, A. H. (2023). The Effect of Green Training and Development on Sustainable Performance: An Analytical Research in the Ministry of Environment. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 29(138), 1-21.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Mahfud, Y., & Affandi, A. (2022). Efek Mediasi Organization Citizenship for Environment Pada Pengaruh Green Recruitment Dan Green Training Terhadap Employee Performance. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(6), 73–87.
- Makatrim, A. F. (2021). Pengaruh Praktik Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Turnover Intentions Dimediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial di PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Adisoemarmo Surakarta)
- Malik, S.Y., Cao, Y., Mughal, Y.H., Kundi, G.M., Mughal, M.H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability*, 12(8), 3228
- Mardikaningsih, L. (2025). Pengaruh Green Leadership, Green Culture, dan Green HRM terhadap Kinerja Lingkungan Perusahaan di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Lingkungan*, 12(1), 55–65.
- Prachi Sharma. (2011). *Green Recruitment*, Professor of Modern Institute of Professional Studies, Indore.
- Purvis, B., Mao, Y. and Robinson, D. (2019), “The concept of sustainable economic development”, *Environmental Conservation*, Vol. 14 No. 2, pp. 101-110.

- Purwaningsih, S., Darmawan, A., & Hidayat, R. (2023). The Effect of Green Recruitment and Green Training on Sustainable Corporate Performance. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 112–125.
- Ramasamy, A. (2017). Sebuah studi tentang implikasi implementasi green HRM di badan korporasi dengan referensi khusus untuk negara berkembang. *Economic Journal*, 18(5).
- 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.
- Ruma, Z. (2023). The Influence of Green Training, Green Recruitment and Green Transformational Leadership on Sustainable Corporate Performance at PT KIMA Makassar. *Economic and Business Journal (ECBIS)*, 2(1).
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2022). Green human resource management and sustainable performance: The mediating role of green innovation. *Journal of Business Research*, 134, 416–426.
- Zainal Ruma, A. (2025). Pengaruh Green HRM terhadap Kinerja Berkelanjutan melalui Kepemimpinan Hijau di PT KIMA. *Jurnal Ekonomi Hijau dan Inovasi Bisnis*, 6(1), 33–48.
- Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: A UK survey. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121–2142.
- Zoogah D. (2011). The dynamics of Green HRM behaviors: A social cognitive information processing approach. *Zeitschrift fur Personakforshung*